

Expédition

Numéro du répertoire 2024 / 2692
Date du prononcé 13 novembre 2024
Numéro du rôle 2021/AB/763
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 5 octobre 2021 21/1914/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

ARRÊT

COVER 01-00004095552-0001-0032-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail - employé

Arrêt contradictoire

Définitif

1. La S.R.L. SHOP & PRESS, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n° 0712.734.620 et dont le siège social est établi à 1030 Schaerbeek, [REDACTED]

2. La S.R.L. TAKE'N GO !, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n° 0712.734.521 et dont le siège social est établi à 1030 Schaerbeek, [REDACTED]

parties appelantes,

ayant pour conseils Maître L [REDACTED] V [REDACTED] et Maître S [REDACTED] P [REDACTED] et comparaisant par Maître S [REDACTED] P [REDACTED] avocats à 1050 Bruxelles,

contre

Monsieur K [REDACTED] A [REDACTED] NRN [REDACTED]

domicilié à [REDACTED]

partie intimée,

ayant pour conseil Maître V [REDACTED] S [REDACTED] et comparaisant par Maître S [REDACTED] B [REDACTED] avocates à 1700 Dilbeek.

*

*

*



1. La procédure devant la Cour du travail

1.

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

- le jugement dont appel, prononcé le 5 octobre 2021 par la 1^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (RG 21/1914/A),
- la requête d'appel reçue le 4 novembre 2021 au greffe de la Cour,
- l'arrêt interlocutoire prononcé le 5 janvier 2022 par la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles,
- les conclusions de Monsieur K [REDACTED] A [REDACTED] déposées les 15 juillet 2022, 13 décembre 2022 et 28 juin 2023,
- les conclusions de la s.r.l. Shop & Press et de la s.r.l. Take'n Go ! déposées les 14 octobre 2022 et 28 avril 2023,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont comparu à l'audience publique du 23 octobre 2024.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

La cause a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de cette audience.

3.

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

2. Les demandes originaires et le jugement dont appel

2.1. Les demandes originaires

4.

Par sa requête reçue au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 3 juin 2021, Monsieur K [REDACTED] A [REDACTED] a formulé les demandes suivantes à l'encontre de la s.r.l. Shop & Press et de la s.r.l. Take'n Go ! :

« S'entendre condamner, in solidum et l'une à défaut de l'autre dès l'audience d'introduction sur pied de l'art. 735 CJ, à payer au requérant les sommes de :

- *4737,45 € brut au titre d'indemnité compensatoire de préavis ou de dommages et intérêts équivalents égale à la rémunération de 10 semaines ;*



- 8053,66 € brut au titre d'indemnité égale à 17 semaines de rémunération ou de dommages et intérêts équivalents pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 395,83 € nets à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents aux écochèques non délivrés
- 125,33 € nets à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents à la prime annuelle 2018-2019 ;
- 172,33 € nets à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents à la prime annuelle 2019-2020 ;
- 1689,08 € brut à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents à la prime de fin d'année pour l'année 2019 ;
- 869,13 € brut à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents à la prime de fin d'année pour l'année 2020 ;
- 254,02 € brut à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents au pécule de vacances 2019 pour l'exercice 2018 ;
- 3368,38 € brut à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents au pécule de vacances 2020 pour l'exercice 2019 ;
- 1733,23 € brut à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents au pécule de sortie 2021 pour l'exercice 2020 ;

Montants à majorer des intérêts légaux, moratoires et compensatoires et judiciaires ainsi que des dépens en ce y compris les frais d'inscription au rôle de la présente cause à hauteur de 20 € ;

À lui délivrer les documents sociaux suivants : formulaire C4 conforme au jugement, fiche de paie, compte individuel et fiche fiscale sous peine d'une astreinte de 25 € par jours de carence et par document manquant en cas de non-délivrance dans le mois suivant la signification du jugement ;

S'entendre dire que le requérant fait toutes réserves sur tout autre montant qui lui resterait dû en vertu des relations ayant existé entre les parties ;

S'entendre déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tous recours et sans caution, ni offre de cantonnement ».

2.2. Le jugement dont appel

5.

Par jugement du 5 octobre 2021, la 1^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, statuant par défaut à l'égard de la s.r.l. Shop & Press et de la s.r.l. Take'n Go I, a décidé ce qui suit :

PAGE 01-00004095552-0004-0032-01-01-4



« Déclare la demande de Monsieur A. [REDACTED] recevable et fondée dans la mesure indiquée ci-après :

Condamne la S.P.R.L. SHOP & PRESS et la S.P.R.L. TAKE'N GO I, in solidum et l'une à défaut de l'autre, à payer à Monsieur A. [REDACTED] les sommes brutes suivantes, majorées des intérêts calculés au taux légal à partir de la date d'exigibilité de chacun de ces montants, puis sous déduction des retenues légales obligatoires :

- 4.737,45 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis ou de dommages et intérêts équivalents égale à la rémunération de 10 semaines ;
- 8.053,66 € au titre d'indemnité égale à 17 semaines de rémunération ou de dommages et intérêts équivalents pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 1.689,08 € à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents à la prime de fin d'année pour l'année 2019;
- 869,13 € à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents à la prime de fin d'année pour l'année 2020;
- 254,02 € à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents au pécule de vacances 2019 pour l'exercice 2018;
- 3.368,38 € à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents au pécule de vacances 2020 pour l'exercice 2019;
- 1.733,23 € à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents au pécule de sortie 2021 pour l'exercice 2020.

Condamne la S.P.R.L. SHOP & PRESS et la S.P.R.L. TAKE'N GO I, in solidum et l'une à défaut de l'autre, à payer à Monsieur A. [REDACTED] les sommes nettes suivantes, majorées des intérêts calculés au taux légal à partir de la date d'exigibilité de chacun de ces montants :

- 395,83 € à titre d'indemnité é ou de dommages et intérêts équivalents aux éco-chèques non délivrés ;
- 125,33 € à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents à la prime annuelle 2018-2019;
- 172,33 € à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents à la prime annuelle 2019-2020.

Condamne la S.P.R.L. SHOP & PRESS et la S.P.R.L. TAKE'N GO I, in solidum et l'une à défaut de l'autre, à délivrer à Monsieur A. [REDACTED] les documents sociaux suivants :

- formulaire C4 conforme au présent jugement ;
- fiche de paie ;
- compte individuel ;
- fiche fiscale.



au plus tard à l'expiration d'un délai de trente et un jours calendrier prenant cours le jour de la signification du présent jugement,

Dit qu'à défaut de la délivrance de l'ensemble de ces documents à l'expiration du délai ci-dessus imparti, la S.P.R.L. SHOP & PRESS et la S.P.R.L. TAKE'N GO !, in solidum et l'une à défaut de l'autre, seront redevable à Monsieur A■■■■ d'une astreinte de 25,00 € par jour de retard, sans que, ce faisant, le total des astreintes puisse dépasser la somme maximale de 1.500,00 €,

Condamne la la S.P.R.L. SHOP & PRESS et la S.P.R.L. TAKE'N GO !, in solidum et l'une à défaut de l'autre, à payer à Monsieur A■■■■ les dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée par Monsieur A■■■■ à la somme de 2.600,00 € mais ramenée par le tribunal à la somme de 1.300,00 € ainsi qu'à la somme de 20,00 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur A■■■■ lors de l'inscription de la cause au rôle,

Déclare le présent jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ou offre de cantonnement ».

3. Les demandes en appel

6.

Par leur requête d'appel déposée le 4 novembre 2021, la s.r.l. Shop & Press et la s.r.l. Take'n Go ! demandent la réformation du jugement entrepris.

Au terme de leurs conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées le 28 avril 2023, la s.r.l. Shop & Press et la s.r.l. Take'n Go ! formulent leurs demandes comme suit :

« Dire l'appel recevable et fondé ;

En conséquence, réformer le jugement entrepris du 5 octobre 2021 ;

À titre principal

Dire les demandes de Monsieur A■■■■ non fondées et l'en débouter ;

À titre subsidiaire

Si la Cour devait faire droit à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, réduire l'indemnité forfaitaire à la somme de 1.417,65 EUR bruts égale à trois semaines de rémunération.



En tout état de cause

Condamner Monsieur A [REDACTED] aux complets dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidés à 2.820 EUR (2.800 EUR à titre d'indemnité de procédure d'appel + 20 EUR à titre de contribution au Fonds d'aide juridique) ».

7.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel déposées le 28 juin 2023, Monsieur K [REDACTED] A [REDACTED] formule les demandes suivantes :

« Déclarer l'appel recevable mais non-fondé ;

Confirmer le jugement a quo en toutes ses dispositions ;

En conséquence,

Condamner les appelantes, in solidum et l'une à défaut de l'autre, payer au concluant les sommes de :

- **4.737,45 € brut** au titre d'indemnité compensatoire de préavis ou de dommages et intérêts équivalents égale à la rémunération de 10 semaines ;
- **8.053,66 € brut** au titre d'indemnité égale à 17 semaines de rémunération ou de dommages et intérêts équivalents pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- **395,83 € nets** à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents aux écochèques non délivrés ;
- **125,33 € nets** à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents à la prime annuelle 2018-2019 ;
- **172,33 € nets** à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents à la prime annuelle 2019-2020 ;
- **1.689,08 € brut** à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents à la prime de fin d'année pour l'année 2019 ;
- **869,13 € brut** à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents à la prime de fin d'année pour l'année 2020 ;
- **254,02 € brut** à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents au pécule de vacances 2019 pour l'exercice 2018 ;



- **3.368,38 € brut** à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents au pécule de vacances 2020 pour l'exercice 2019 ;
- **1.733,23 € brut** à titre d'indemnité ou de dommages et intérêts équivalents au pécule de sortie 2021 pour l'exercice 2020 ;

Montants à majorer des intérêts légaux, moratoires et compensatoires et judiciaires depuis leur date d'exigibilité ;

Condamner les appelantes à lui délivrer les documents sociaux suivants : formulaire C4 conforme au jugement, fiche de paie, compte individuel et fiche fiscale sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de carence et par document manquant en cas de non-délivrance dans le mois suivant la signification de l'arrêt ;

En tout état de cause, condamner les appelantes au paiement des entiers frais et dépens, en ce compris les indemnités de procédure d'instance et d'appel, celle-ci étant liquidée à la somme de 3.000 € en appel.

A titre subsidiaire, compenser les dépens et à titre infiniment subsidiaire, limiter au minimum le montant de l'indemnité de procédure ».

4. L'arrêt interlocutoire du 5 janvier 2022

8.

Par un arrêt interlocutoire du 5 janvier 2022, la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, autrement composée, statuant après un débat contradictoire sur la demande de suspension de l'exécution provisoire et de reconnaissance du droit au cantonnement, a déclaré l'appel de la s.r.l. Shop & Press et de la s.r.l. Take'n Go ! fondé sur la demande précitée.

En conséquence, la Cour a mis à néant le jugement dont appel en ce qu'il déclare le jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ou offre de cantonnement.

La Cour a réservé à statuer pour le surplus, en relevant que, pour ce qui n'est pas jugé par cet arrêt interlocutoire, la cause a fait l'objet d'une ordonnance de mise en état en date du 1^{er} décembre 2021.



Par courrier recommandé avec accusé réception du 10 février 2020, Monsieur A ■■■■ écrit à Monsieur K ■■■■ A ■■■■ :

« Objet : 2 avertissement du travail non faits

Monsieur A ■■■■

Malgré le premier avertissement envoyer, je constate à ce jour que vous continuer à ne pas respecter d'accomplir votre travail au sein de notre librairie.

Je me suis rendus dans la librairie ce weekend pour voir comment sa se déroule, malheureusement j'ai bien trouvé les frigos non remplis, le sol pas nettoyer ainsi que le comptoir ou vous travailler était dans un état lamentable.

J'espère que cette démarche engendrera des changements dans votre travail.

Dans le cas contraire, je serai dans l'obligation de prendre des mesures plus sévères à votre encontre.

Veillez agréer mes salutations les plus sincères »⁵.

11.

Par courrier recommandé du 7 mai 2020, l'organisation syndicale de Monsieur K ■■■■ A ■■■■ écrit à la s.r.l. Take'n Go ! :

« *Madame, Monsieur,*

Nous sommes consultés par notre affilié susmentionné en qualité de conseil concernant ses pécules de vacances ainsi que le paiement de certains avantages sectoriels.

En effet, notre affilié n'a jamais reçu le paiement des éléments suivants depuis le début de son occupation :

- *Les pécules de vacances*
- *La prime de fin d'année et les écochèques et ce conformément aux dispositions prévues par la commission paritaire 201*

Nous vous demandons de régulariser la situation pour le 21/05/2020 au plus tard et de payer à l'intéressé les sommes correspondantes.

⁵ Pièce 4 du dossier de la s.r.l. Shop & Press et de la s.r.l. Take'n Go !.



La présente vous est adressée sans aucune reconnaissance préjudiciable dans le chef de notre affilié.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées »⁶.

12.

Par courrier recommandé du 29 juin 2020, la s.r.l. Shop & Press notifie à Monsieur K [REDACTED] A [REDACTED] son licenciement pour motif grave dans les termes suivants :

« Monsieur A [REDACTED]

Malgré nos multiples avertissements verbaux ainsi que nos deux avertissements par recommandé, vous continuer à ne pas respecter vos tâches du contrat.

Votre travail journalier consistait à ranger les marchandises livrées, nettoyage des lieux du travail, servir la clientèle ainsi que le rangement dans la librairie.

La conséquence de ce travail non fait, perturbe la bonne organisation du travail et vous ne faites aucun effort malgré notre insistance.

En conséquence, par la présente lettre, nous vous notifions notre décision de mettre fin à votre contrat pour faute grave à dater de ce jour 16 heures.

Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, cette rupture ne s'accompagne d'aucun préavis ni indemnité.

Votre décompte final ainsi que vos documents individuels vous seront envoyés dans les délai légaux.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées »⁷.

Le formulaire C4 établi le 6 août 2020 indique que le contrat de travail a pris fin par « *rupture par l'employeur le 29/06/2020* » et mentionne comme motif précis du chômage : « *Ne respecte pas son horaire de travail ainsi que le travail n'était pas fait* »⁸.

Les courriers recommandés adressés par l'organisation syndicale de Monsieur K [REDACTED] A [REDACTED] et les différents mails échangés entre les parties¹⁰ n'ont pas permis de régler le litige à l'amiable.

⁶ Pièce 5 du dossier de M. A [REDACTED]

⁷ Pièce 6 du dossier de la s.r.l. Shop & Press et de la s.r.l. Take'n Go I.

⁸ Pièce 7 du dossier de la s.r.l. Shop & Press et de la s.r.l. Take'n Go I et pièce 4 du dossier de M. A [REDACTED]

⁹ Pièces 6, 7 et 9 du dossier de M. A [REDACTED]

¹⁰ Pièce 8 du dossier de M. A [REDACTED]



6. L'examen de la contestation par la Cour du travail

6.1. Sur la recevabilité de l'appel

13.

L'appel a été introduit dans les formes et délais légaux, dès lors qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier que le jugement entrepris aurait été signifié. Il est partant recevable.

6.2. Sur le fond

6.2.1. Le licenciement pour motif grave et l'indemnité compensatoire de préavis

6.2.1.1. En droit : rappel des principes applicables au licenciement pour motif grave

14.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

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

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

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

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

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

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

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



Le motif grave qui autorise le licenciement immédiat sans préavis ni indemnité implique donc la réunion de trois éléments :

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

L'élément déterminant dans l'appréciation du comportement qui justifie un congé pour motif grave réside dans la rupture immédiate et définitive de la relation de confiance.

Le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait qui est accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui donner la nature de motif grave¹¹. Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif¹², qu'elles soient ou non invoquées dans la notification des motifs et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours¹³.

Dans un arrêt du 17 juin 2021, la Cour du travail de Bruxelles, autrement composée, a précisé :

« La faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé. Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur. Le juge doit ainsi tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, (...). Il doit aussi apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur, sa gravité pouvant dépendre des règles internes et éthiques de l'entreprise ou encore de ce que l'on appelle communément la « culture de l'entreprise » »¹⁴.

Et dans un arrêt du 15 décembre 2021, la Cour synthétise comme suit la portée de l'appréciation qui doit être portée par le juge sur cette relation de confiance :

« Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation souveraine de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et de circonstances aussi variées que

¹¹ Voyez notamment Cass., 3 juin 1996, *JTT*, 1996, p. 437 ; Cass., 6 septembre 2004, *JTT*, 2005, p. 140 ; Cass., 26 octobre 2009, *Arr. Cass.*, 2009, p. 2486.

¹² Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

¹³ C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Bruxelles, Larcier, 1998, pp. 46 et s.

¹⁴ CT Bruxelles, 17 juin 2021, RG 2021/AB/273, www.terralaboris.be.



l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent in fine comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par le travailleur, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3.7.1978 »¹⁵.

15.

En vertu de l'article 17, 1° et 2°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Le travailleur a l'obligation :

1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus ;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat ; (...). ».

16.

Le délai de trois jours ouvrables endéans lequel le congé pour motif grave doit être notifié ne commence à courir que lorsque les faits et toutes les circonstances de nature à leur conférer le caractère d'un motif grave sont parvenus à la connaissance de la partie qui notifie le congé¹⁶.

Ainsi, lorsque l'auteur du congé invoque un manquement continu ou répété, il lui appartient d'apprécier à partir de quel moment ce manquement rend définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle :

« En cas de manquement continu ou de manquements répétés, il appartient par ailleurs à la partie qui prend l'initiative de notifier le congé de décider à partir de quand le(s) manquement(s) constitue(nt) à son estime un motif grave de rupture, pour autant qu'elle établisse que le manquement a perduré jusque dans les trois jours ouvrables précédant la notification du congé ou que le dernier manquement invoqué est parvenu à sa connaissance dans le même délai »¹⁷.

¹⁵ CT Bruxelles, 15 décembre 2021, RG 2018/AB/938, www.terralaboris.be.

¹⁶ Cass., 14 mai 2001, S.99.0174.F, www.iuportal.be; Cass., 19 mars 2001, S.00.0129.N, www.iuportal.be.

¹⁷ CT Bruxelles, 12 octobre 2020, 2018/AB/56, www.terralaboris.be.



17.

Le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait qui est accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui donner la nature de motif grave¹⁸. Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif¹⁹, qu'elles soient ou non invoquées dans la notification des motifs et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours²⁰.

Des faits antérieurs qui ne peuvent plus en tant que tels justifier un congé pour motif grave, peuvent être invoqués pour mettre en évidence la gravité du fait pour lequel le congé pour motif grave est donné²¹, et ce même s'ils ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé²². Il n'est pas non plus requis que les faits antérieurs forment déjà en eux-mêmes une faute grave puisqu'il s'agit précisément d'examiner ces faits pour apprécier si et dans quelle mesure ils constituent des circonstances aggravantes du ou des faits fautifs qui se sont produits dans les trois jours ouvrables précédant le licenciement²³.

Aucune disposition légale n'impose un délai quelconque dans lequel les faits antérieurs invoqués pour éclairer le motif grave doivent s'être produits²⁴. Par contre, dès lors que n'est pas apportée soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé²⁵ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

18.

L'énonciation des fautes invoquées à l'appui du licenciement doit être précise :

« 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 (comme du reste les autres modes de rupture) 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 de contrat pour motif grave doit être rédigé avec suffisamment de précision »²⁶.

¹⁸ Voyez notamment Cass., 3 juin 1996, *JTT*, 1996, p. 437 ; Cass., 6 septembre 2004, *JTT*, 2005, p. 140 ; Cass., 26 octobre 2009, *Arr. Cass.*, 2009, p. 2486.

¹⁹ Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

²⁰ C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Bruxelles, Larcier, 1998, pp. 46 et s.

²¹ Voyez notamment CT Bruxelles, 17 octobre 2000, *RW*, 2001-2002, 127.

²² Cass., 21 mai 1990, *JTT*, 1990, p. 435 ; Cass., 12 février 2018, S.17.0030.N, www.juportal.be. Voyez également CT Mons, 25 septembre 2015, 2014/AM/307, inédit.

²³ Cass., 3 juin 1996, *JTT*, 1996, p. 437 ; Cass., 6 septembre 2004, *JTT*, 2005, p. 140 ; Cass., 16 avril 2018, S.16.0040.N, www.juportal.be.

²⁴ Cass., 3 juin 1996, *Pas.*, p. 205 ; Cass., 6 septembre 2004, S.04.0008.N, www.juportal.be.

²⁵ Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, p. 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376 ; C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Bruxelles, Larcier, 1998, pp. 49-50.

²⁶ CT Mons, 18 janvier 2005, RG 18789, inédit.



« La notification de motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui permettre de se défendre utilement, et aussi au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification de motif grave »²⁷.

Concrètement, le juge doit pouvoir « apprécier le caractère grave du motif allégué et vérifier s'il s'agit du même motif que celui qui est invoqué devant lui »²⁸.

Si toutes les circonstances ne doivent pas être détaillées dans la lettre de congé, il n'empêche que celle-ci doit contenir les éléments permettant de connaître avec une précision suffisante la nature des faits reprochés. Elle ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments mais bien énoncer de façon suffisamment circonstanciée les faits pour que le travailleur puisse cerner ce qui lui est reproché et que le juge puisse exercer son contrôle en identifiant avec précision les faits sur lesquels se fonde l'auteur du congé pour considérer que la collaboration est devenue immédiatement et définitivement impossible.

La motivation par référence à d'autres éléments est admise à condition, toujours, que « l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs graves qui justifient le congé »²⁹.

Il s'agit de permettre au juge de s'assurer que les motifs invoqués dans le cadre de la procédure judiciaire sont bien ceux sur lesquels se fonde le licenciement.

Enfin, il ne peut être suppléé à l'imprécision de la notification par des témoignages³⁰.

19.

En vertu de l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la partie qui invoque le motif grave doit apporter la preuve de la réalité du motif invoqué ainsi que du fait qu'elle a respecté les délais de congé et de notification des motifs.

Selon la Cour de cassation, l'application de cette disposition ne déroge pas aux règles de l'administration de la preuve en droit commun visées aux articles 1315 du Code civil (désormais remplacé par l'article 8.4. du Nouveau Code civil) et 870 du Code judiciaire³¹.

²⁷ CT Bruxelles, 12 janvier 2005, *CDS*, 2005, p. 214.

²⁸ Cass., 24 mars 1980, *Pas.*, 1980, I, p. 960 ; Cass., 8 juin 1977, *Pas.*, 1977, I, p. 1032 ; Cass., 16 décembre 1970, *Pas.*, 1971, I, p. 369.

²⁹ CT Mons, 4 septembre 2000, *JTT*, 2001, p. 187. Voy. aussi : CT Mons, 16 avril 2010, *JTT*, 2011, p. 94 ; CT Bruxelles, 5 octobre 2007, *JTT*, 2008, p. 215 ; CT Liège, 19 février 2004, *JLMB*, 2005, p. 341 ; CT Liège, 21 mai 2001, *CDS*, 2001, p. 458.

³⁰ CT Mons, 11 septembre 2019, 2018/AM/228, www.terralaboris.be ; CT Mons, 12 avril 2016, 2016/AM/92, www.terralaboris.be.

³¹ Cass., 6 mars 2006, *JTT*, 2007, p. 6.



L'article 870 du Code judiciaire dispose :

« Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue ».

L'article 8.4 du Code civil énonce :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.

Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable. Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante ».

Les deux premiers alinéas de cette disposition reproduisent les deux alinéas de l'article 1315 de l'ancien Code civil. L'alinéa 3 *« intègre dans la loi une règle qui était déjà admise avant la réforme par la quasi-totalité de la doctrine »*. L'alinéa 4, qui a trait au *« risque de la preuve »* énonce une règle qui *« était déjà admise dans la jurisprudence de la Cour de cassation »* auparavant³². Quant à l'alinéa 5, la Cour de cassation a précisé que *« le pouvoir conféré au juge par cette dernière disposition de déterminer qui supporte la charge de prouver relève de la procédure. Il s'ensuit que l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil est immédiatement applicable aux procès en cours »*³³.

En application de ces dispositions, en cas de licenciement pour motif grave, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve du respect du double délai de trois jours ainsi que de la réalité, de l'imputabilité et de la gravité des faits qu'il invoque à l'appui du licenciement. À supposer que cette preuve soit rapportée, il incombera alors au travailleur, qui contesterait le respect du double délai de trois jours et/ou la réalité et/ou l'imputabilité et/ou la gravité des faits reprochés, de prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

³² Voy. D. Mougenot, « L'application immédiate des règles du livre 8 du Code civil relatives à la charge de la preuve », Obs. sous Cass., 13 novembre 2023, *JT*, 2024, p. 740.

³³ Cass., 13 novembre 2023, *JT*, 2024, p. 737.



Enfin, en cas de doute quant à la preuve des faits invoqués, la partie qui a la charge de prouver ceux-ci succombe.

6.2.1.2. En fait : appréciation de la régularité du licenciement pour motif grave en l'espèce

1) Sur la régularité formelle de la lettre de congé

20.

Monsieur K■■■■ A■■■ déclare ne pas avoir reçu la lettre de licenciement car celle-ci lui a été envoyée à son ancienne adresse³⁴. Il reconnaît néanmoins qu'il n'est pas en mesure de démontrer qu'il a informé son employeur de son changement d'adresse.

Il incombe au travailleur d'informer son employeur de son changement d'adresse. À défaut, la lettre de congé envoyée à la seule adresse connue de l'employeur est valablement adressée. Ceci n'entache pas la régularité de la notification du congé.

21.

Monsieur K■■■■ A■■■ soutient, par ailleurs, que le licenciement ne serait pas régulier au motif que la lettre de congé ne serait pas signée. Il fonde cet argument sur la pièce 6 du dossier de pièces de l'employeur, qui n'est pas signée.

Ce faisant, il semble que Monsieur K■■■■ A■■■ confond l'original de la lettre de congé, qui se trouvait dans l'envoi recommandé qui lui a été adressé, et la copie de cette lettre qui est produite dans le cadre de la procédure judiciaire.

Aucune disposition légale n'impose qu'une copie produite dans le cadre d'une procédure judiciaire soit signée. Par ailleurs, l'employeur est, par hypothèse, dans l'impossibilité de déposer l'original signé puisque celui-ci a été envoyé à Monsieur K■■■■ A■■■

Si Monsieur K■■■■ A■■■ soutient que la lettre de congé n'était pas signée, il lui incombe de produire l'original qu'il a dû recevoir, ce dont il s'abstient.

Ce moyen ne fait apparaître aucune irrégularité dans la notification du congé.

³⁴ Pièce 16 du dossier de M. A■■■

2) Sur le délai de trois jours

22.

En cas de manquement continu ou répétitif, il appartient à l'employeur de déterminer le moment à partir duquel ce fait constitue une faute grave qui rend définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle.

Conformément aux principes rappelés plus haut, il incombe néanmoins à l'employeur de prouver que le manquement a perduré jusque dans les trois jours ouvrables précédant la notification du congé ou que le dernier manquement invoqué est parvenu à sa connaissance dans le même délai.

Or, en l'espèce, la s.r.l. Shop & Press n'indique pas quand s'est produit le dernier fait fautif ni à quelle date elle a constaté la persistance du manquement continu qu'elle invoque.

Ce manque de précision dans la lettre de congé empêche la Cour de vérifier le respect du double délai légal de trois jours ouvrables.

Le doute quant à la date de prise de connaissance du dernier fait fautif est accru par l'allégation contenue dans la lettre de l'organisation syndicale du 20 août 2020 qui, ignorant vraisemblablement l'existence d'un congé notifié le 29 juin 2020, fait état du fait que Monsieur K■■■■ A■■■ n'aurait plus eu accès au lieu de travail depuis le 22 juin 2020³⁵.

Ce doute n'est pas levé par l'employeur qui ne produit aucun élément permettant de constater qu'il aurait effectivement pris connaissance d'un ultime fait fautif et/ou de la persistance d'un manquement dans le délai légal de trois jours, c'est-à-dire au plus tôt le 25 juin 2020, soit après le jour où Monsieur A■■■ soutient ne plus avoir eu accès au lieu de travail.

L'employeur, auteur du congé, échoue ainsi à rapporter la preuve du respect du délai légal.

Pour ce motif, le congé pour motif grave est irrégulier et, partant, non justifié.

3) Sur la précision des motifs et la gravité des manquements

23.

À titre surabondant, la Cour examine conjointement les deux critères de précision des motifs et de gravité des manquements.

³⁵ Pièce 6 du dossier de M. A■■■



S'il est exact que deux avertissements écrits ont été adressés à Monsieur K■■■■ A■■■ la lettre de congé n'indique pas quelles sont les fautes précises que celui-ci aurait commises ou qui aurait persisté dans le délai de trois jours.

Très concrètement, la lettre de congé indique en quoi consistait le travail journalier de Monsieur K■■■■ A■■■ mais ne précise pas ce qui, parmi ces tâches, n'aurait pas été fait correctement dans les trois jours ouvrables précédant le licenciement.

La Cour observe en outre que les motifs de licenciement varient selon les pièces produites : alors que la lettre de congé rappelle des tâches de rangement des marchandises, nettoyage du lieu de travail, service à la clientèle et rangement dans la librairie, sans indiquer quelle tâche n'a pas été accomplie endéans le délai de trois jours, la s.r.l. Shop & Press s'appuie sur une attestation d'une collègue de Monsieur A■■■ qui parle plutôt de retards répétitifs et d'absences injustifiées³⁶ et le formulaire C4 mentionne « *ne respecte pas son horaire de travail ainsi que le travail n'était pas fait* »³⁷.

La variation des motifs invoqués confirme leur imprécision, ce qui empêche la Cour de savoir exactement ce qui est reproché à Monsieur K■■■■ A■■■ à titre de fautes graves constatées dans le délai de trois jours et d'exercer un contrôle sur la gravité des manquements reprochés à celui-ci.

Le congé pour motif grave est donc, en tout état de cause, non fondé.

4) Conclusion sur le motif grave : Monsieur K■■■■ A■■■ a droit à une indemnité compensatoire de préavis

24.

Au vu de ce qui précède, la Cour constate que l'imprécision de la lettre de notification du congé et des motifs empêche de contrôler le respect du délai légal de trois jours ouvrables ainsi que la gravité des manquements qui auraient été commis endéans ce délai.

L'employeur, à qui incombe la charge de la preuve, échoue à rapporter celle-ci, de sorte que le licenciement pour motif grave sera jugé non fondé.

Par conséquent, Monsieur K■■■■ A■■■ a droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis dont le montant de **4.737,45 € brut** n'est pas contesté.

³⁶ Pièce 10 du dossier de la s.r.l. Shop & Press et de la s.r.l. Take'n Go l.

³⁷ Pièce 4 du dossier de M. A■■■



6.2.2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

6.2.2.1. En droit : principes applicables au licenciement manifestement déraisonnable

25.

L'article 8 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement dispose :

« 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 ».

Le commentaire de cet article explique :

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

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

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

A supposer que les motifs du licenciement soient établis, le pouvoir d'appréciation du juge du caractère « manifestement déraisonnable du licenciement » est limité à un contrôle marginal de ces motifs :



« L'employeur reste, en principe, la seule personne à apprécier les nécessités de son entreprise et la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe, le juge ne pouvant, à cet égard, s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, à la condition que le comportement de l'employeur ne soit pas 'manifestement déraisonnable' »³⁸.

« Les partenaires sociaux consacrent la liberté d'action de l'employeur en ce qui concerne la gestion de son entreprise et les choix à opérer entre les alternatives de gestion raisonnables. L'exercice du droit de licencier de l'employeur doit être examiné à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. L'ajout du mot « manifestement » à la notion de déraisonnable n'est pas anodin : cela souligne « la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge » »³⁹.

« Le juge ne peut sanctionner un licenciement que si tout employeur raisonnable, normalement soucieux des intérêts de l'entreprise, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas mis fin au contrat de travail ; il doit tenir compte de la marge de liberté d'action d'un chef d'entreprise qui lui permet de choisir entre plusieurs décisions raisonnables de gestion »⁴⁰.

26.

L'article 9 de la CCT 109 impose à l'employeur de payer une indemnisation au travailleur en cas de licenciement manifestement déraisonnable. Celle-ci correspond au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.

27.

Les articles 4, 5 et 6 de la CCT définissent les principes applicables à la communication des motifs du licenciement par l'employeur, tandis que l'article 10 de la CCT organise la charge de la preuve selon que le travailleur a ou non demandé les motifs de son licenciement et selon que l'employeur a ou non communiqué ces motifs :

« 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.

³⁸ S. Gilson et F. Lambinet, « Fifteen shades of C.C.T. 109 – Les 15 degrés du "manifestement déraisonnable" », in *Droit du travail tous azimuts*, CUP, 9 décembre 2016, Larcier, 2016, p. 353.

³⁹ L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *JT*, 2014, p. 387.

⁴⁰ P. Crahay, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Orientations*, 2014, n° 4, p. 9.



- 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 ».

La CCT 109 n'interdit pas à l'employeur de communiquer des motifs supplémentaires en cours de procédure. S'agissant de ces motifs nouveaux, la charge de la preuve incombe entièrement à l'employeur⁴¹, et ce par application de l'article 10, 2^e tiret, de la CCT 109.

28.

Par application de ces principes, il incombe donc au juge de suivre un raisonnement en plusieurs étapes :

1. Contrôle de légalité : les motifs invoqués entrent-ils dans une des trois catégories visées à l'article 8 de la CCT 109 (conduite, aptitude du travailleur, nécessités de fonctionnement de l'entreprise) ?
2. Contrôle de réalité : les faits sont-ils établis par application des règles de preuve applicables, et plus précisément :
 - les motifs du licenciement ont-ils été demandés/communiqués (application des articles 4, 5 et 6 de la CCT) ?
 - la réalité de ces motifs est-elle établie par application des règles de preuve (application de l'article 10 de la CCT) ?
3. Contrôle de causalité : les motifs dont la légalité et la réalité ont été préalablement établies constituent-ils la cause réelle du licenciement ?
4. Contrôle de proportionnalité : compte tenu de ces motifs, le licenciement aurait-il été décidé par un employeur normal et raisonnable, étant entendu que le contrôle exercé par les juridictions est ici strictement marginal ?

Lorsque l'employeur a communiqué les motifs concrets du licenciement, la CCT 109 met en place un « *partage subtil de la charge de la preuve : l'employeur doit démontrer que les motifs du licenciement sont avérés et que ceux-ci ont bien été à l'origine de la décision de licenciement alors que le travailleur doit établir le caractère manifestement déraisonnable du licenciement fondée sur de tels motifs. Ainsi, ne peut être considéré comme un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109 le licenciement fondé sur des motifs*

⁴¹ A.-V. Michaux, S. Gérard et S. Sottiaux, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (CCT n° 109) », *RDS*, 2018, p. 340 et suiv.



liés au comportement du travailleur et dont celui-ci n'établit pas qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable »⁴².

29.

Dès que la réponse à une des questions qui précèdent est négative, le licenciement est manifestement déraisonnable et une indemnité est due. En vertu de l'article 9 de la CCT, il appartient alors au juge de procéder à une deuxième appréciation en proportionnalité pour décider du *quantum* de l'indemnité qui devra être fixé entre 3 et 17 semaines de rémunération.

6.2.2.2. En fait: appréciation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement en l'espèce

30.

Le seul fait que la Cour juge que le licenciement pour motif grave était irrégulier et/ou injustifié ne rend pas automatiquement ce licenciement manifestement déraisonnable⁴³.

L'appréciation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement doit être faite par rapport aux critères définis par la CCT 109.

En l'espèce, la s.r.l. Shop & Press établit que :

- le motif de licenciement repose sur le comportement de Monsieur K■■■■ A■■■ à qui elle reproche de ne pas avoir effectué correctement le travail convenu ;
- la réalité des faits reprochés est établie à suffisance par les deux avertissements qui ont été adressés à Monsieur K■■■■ A■■■ les 23 janvier et 10 février 2020 et auxquels celui-ci n'a pas réagi ;
- les reproches contenus dans les lettres d'avertissement sont la cause du licenciement qui se fonde sur le « *travail non fait* » ;
- au vu des deux avertissements préalablement adressés à Monsieur K■■■■ A■■■ et en particulier de la mention expresse contenue dans le deuxième avertissement qui annonce le risque de « *mesures plus sévères à votre rencontre* », la décision de licencier Monsieur K■■■■ A■■■ apparaît proportionnée aux manquements reprochés à deux reprises par l'employeur.

⁴² Selon les termes des auteurs du site www.terralaboris.be lorsqu'ils résument un arrêt de la CT Bruxelles du 18 novembre 2019, RG 2017/AB/355.

⁴³ En ce sens : A. Fry, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in *Actualités et innovations en droit social*, CUP, 2018, vol. 182, p. 76, n° 139.



Par conséquent, le licenciement aurait été décidé par un employeur normal et raisonnable, de sorte que la demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas fondée.

31.

A titre surabondant, la Cour relève que c'est en vain que Monsieur K■■■■ A■■■ tente de soutenir qu'il aurait été victime d'un « licenciement-représailles » en réaction à la lettre de son organisation syndicale du 7 mai 2020. En effet, les deux avertissements adressés par l'employeur sont antérieurs à cette lettre de l'organisation syndicale, ce qui tend à établir l'absence de lien causal entre celle-ci et les manquements invoqués par l'employeur.

6.2.3. Les primes de fin d'année 2019 et 2020

32.

Monsieur K■■■■ A■■■ fonde sa demande de paiement des primes de fin d'année 2019 et 2020 sur la convention collective de travail du 19 décembre 2019 relative à la prime de fin d'année applicable aux employeurs et aux employés relevant de la compétence de la commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201)⁴⁴.

L'employeur déclare ne pas avoir de preuve de paiement de la prime de fin d'année 2019 et soutient que la prime de fin d'année 2020 ne serait pas due en raison du licenciement pour motif grave.

Dès lors que la Cour déclare le licenciement pour motif grave non fondé et en l'absence de preuve du paiement des primes de fin d'année, les demandes de Monsieur K■■■■ A■■■ seront déclarées fondées.

Les calculs effectués par Monsieur K■■■■ A■■■ ne sont pas contestés par la s.r.l. Shop & Press ni par la s.r.l. Take'n Go !.

6.2.4. Les primes sectorielles annuelles 2018-2019 et 2019-2020

33.

Monsieur K■■■■ A■■■ fonde sa demande de paiement des primes sectorielles annuelles 2018-2019 et 2019-2020 sur la convention collective de travail du 4 septembre 2017 relative à la prime annuelle applicable aux employeurs et aux employés relevant de la compétence de la commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201)⁴⁵.

⁴⁴ Pièce 13 du dossier de M. A■■■

⁴⁵ Pièce 14 du dossier de M. A■■■



L'employeur déclare ne pas avoir de preuve de paiement de la prime sectorielle annuelle 2018-2019 et soutient que la prime sectorielle annuelle 2019-2020 ne serait pas due en raison du licenciement pour motif grave.

Dès lors que la Cour déclare le licenciement pour motif grave non fondé et en l'absence de preuve du paiement des primes sectorielles annuelles, les demandes de Monsieur K [REDACTED] A [REDACTED] seront déclarées fondées.

Les calculs effectués par Monsieur K [REDACTED] A [REDACTED] ne sont pas contestés par la s.r.l. Shop & Press ni par la s.r.l. Take'n Go !.

6.2.5. Les éco-chèques

34.

Monsieur K [REDACTED] A [REDACTED] fonde sa demande de paiement des éco-chèques sur la convention collective de travail du 4 septembre 2017 relative aux éco-chèques applicable aux employeurs et aux employés relevant de la compétence de la commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201)⁴⁶.

L'employeur ne dépose pas de preuve de paiement des éco-chèques, qui ne sont pas non plus mentionnés sur les fiches de paie déposées par les parties.

En l'absence de preuve du paiement des éco-chèques, la demande de Monsieur K [REDACTED] A [REDACTED] sera déclarée fondée.

Les calculs effectués par Monsieur K [REDACTED] A [REDACTED] ne sont pas contestés par la s.r.l. Shop & Press ni par la s.r.l. Take'n Go !.

6.2.6. Les pécules de vacances 2019 et 2020 et le pécule de sortie 2021

35.

L'employeur déclare ne pas avoir de preuve de paiement des pécules de vacances 2019 et 2020.

En l'absence de preuve du paiement des pécules de vacances 2019 et 2020, la demande de Monsieur K [REDACTED] A [REDACTED] sera déclarée fondée.

Les calculs effectués par Monsieur K [REDACTED] A [REDACTED] ne sont pas contestés par la s.r.l. Shop & Press ni par la s.r.l. Take'n Go !.

⁴⁶ Pièce 14 du dossier de M. A [REDACTED]



36.

Quant au pécule de vacances de sortie, la s.r.l. Shop & Press dépose la fiche de paie de sortie et l'attestation de vacances sur lesquelles apparaît le pécule de sortie.

Monsieur K■■■■ A■■■ déclare ne pas avoir reçu le paiement de ce pécule de sortie et l'employeur ne dépose pas de preuve de paiement.

La Cour constate que Monsieur K■■■■ A■■■ ne conteste pas avoir reçu le paiement des autres montants figurant dans son décompte de sortie, mais qu'aucune preuve de paiement du pécule de sortie n'est déposée.

Dans ces conditions, la demande de paiement du pécule de sortie sera déclarée fondée, sous déduction de ce qui aurait éventuellement déjà été payé à ce titre par l'employeur.

6.2.7. Les intérêts

37.

Monsieur K■■■■ A■■■ demande que les montants dont il sollicite le paiement soient majorés des intérêts à partir de la date d'exigibilité de chacun de ces montants.

La s.r.l. Shop & Press et la s.r.l. Take'n Go! ne contestent pas cette demande.

Dès lors que la rémunération porte intérêt de plein droit, il sera fait droit à la demande de paiement des intérêts.

6.2.8. Les documents sociaux

38.

Monsieur K■■■■ A■■■ n'expose aucun moyen à l'appui de sa demande de délivrance d'un nouveau formulaire C4. Cette demande sera déclarée non fondée, le présent arrêt tenant lieu de rectification du formulaire C4 délivré par la s.r.l. Shop & Press.

Pour le surplus, la délivrance des documents sociaux conformes aux condamnations prononcées par le présent arrêt est une obligation légale qui s'impose à l'employeur. Il y a dès lors lieu d'y faire droit.

Par contre, la demande d'assortir cette condamnation d'une astreinte n'est pas motivée. Il n'y sera, par conséquent, pas fait droit.



6.2.9. La demande de condamnation *in solidum* des deux sociétés appelantes

39.

La s.r.l. Shop & Press et la s.r.l. Take'n Go ! ne contestent pas la demande de condamnation *in solidum*, et l'une à défaut de l'autre, formée par Monsieur K [REDACTED] A [REDACTED] pour l'ensemble de ses demandes et n'exposent aucun moyen à ce sujet.

Il y a, par conséquent, lieu de faire droit à la demande de condamnation *in solidum*, et l'une à défaut de l'autre, non contestée par les parties appelantes.

6.3. Sur les dépens

40.

L'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. (...) ».

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne⁴⁷.

La partie qui gagne en première instance mais qui succombe en degré d'appel doit être condamnée aux indemnités de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel⁴⁸.

Conformément à l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure doit être répartie entre les parties en tenant compte des demandes pour lesquelles chacune d'elles obtient gain de cause ou succombe. En effet :

« La partie qui n'a succombé que partiellement dans une demande en justice ne peut, en règle, être condamnée à tous les dépens »⁴⁹.

⁴⁷ Art. 1018, 6° et 8°, C.J.

⁴⁸ Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

⁴⁹ Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, 1992, p. 959.



L'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire prévoit la possibilité d'une compensation des dépens :

« Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré ».

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge⁵⁰.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif⁵¹.

41.

En l'espèce, la valeur du litige au terme des demandes formulées en instance se situe dans la tranche entre 20.000,01 € et 40.000,00 €. Par conséquent, les indemnités de procédure s'élevaient à :

- 1.300,00 € pour la première instance, en tenant compte du montant des indemnités de procédure en octobre 2021, date à laquelle le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a statué, et du fait que le Tribunal a statué par défaut de sorte que c'est l'indemnité de procédure minimale qui est due,
- 3.000,00 € pour l'appel, ce qui correspond au montant de base de l'indemnité de procédure compte tenu de la valeur du litige et des indexations survenues entre-temps.

Il y a lieu d'ajouter à ces indemnités de procédure les contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payées par Monsieur K [REDACTED] A [REDACTED] en première instance et par les s.r.l. Shop & Press et Take'n Go ! en appel.

La Cour réforme partiellement le premier jugement, en ne faisant pas droit à la demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, ce qui représente 37 % de la valeur des demandes formulées par Monsieur K [REDACTED] A [REDACTED]

⁵⁰ Cass., 1^{er} mars 2019, *Pas.*, 2019, p. 469-471 ; voy. sur le sujet V. De Wulf, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *JT*, 2021, p. 456. Plus exactement, il convient de se placer à la date de la prise en délibéré de l'affaire.

⁵¹ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, *JT*, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *JT*, 2023, p. 175.



Par ailleurs, en vertu de l'article 1022, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, « l'indemnité de procédure est une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause ».

Au vu de ce qui précède, la Cour juge que les dépens doivent être répartis comme suit entre les parties, compte tenu du défaut de la s.r.l. Shop & Press et de la s.r.l. Take'n Go ! en première instance et de la mesure dans laquelle chacune des parties obtient gain de cause ou succombe :

- pour la première instance :
 - la s.r.l. Shop & Press et la s.r.l. Take'n Go !, qui ont fait défaut, n'ont pas exposé de frais et honoraires d'avocat en première instance et ne peuvent prétendre au paiement d'une indemnité de procédure,
 - Monsieur K■■■■ A■■■ ne peut obtenir le paiement d'une indemnité de procédure que dans la mesure des condamnations prononcées en première instance et confirmées en appel, soit 63 % de la valeur de ses demandes,
 - de sorte que la Cour juge que, sur l'indemnité de procédure de première instance liquidée à 1.300,00 €, Monsieur K■■■■ A■■■ doit recevoir un montant de 819,00 € à titre d'indemnité de procédure, qui est proportionnel au gain qu'il a obtenu au regard de la valeur totale de sa demande ;
- pour l'appel :
 - la s.r.l. Shop & Press et la s.r.l. Take'n Go ! obtiennent la réformation partielle du premier jugement, à raison de 37 % de la valeur des demandes formées par Monsieur K■■■■ A■■■
 - Monsieur K■■■■ A■■■ succombe partiellement sur ses demandes, dans la même mesure,
 - de sorte que la Cour juge que l'indemnité de procédure de 3.000,00 € doit être répartie entre les parties dans la mesure dans laquelle chacune d'elles obtient gain de cause ou succombe, soit 1.890,00 € pour Monsieur K■■■■ A■■■ et 1.110,00 € pour la s.r.l. Shop & Press et la s.r.l. Take'n Go !.

Quant aux contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, payées par Monsieur K■■■■ A■■■ en première instance et par la s.r.l. Shop & Press et la s.r.l. Take'n Go ! en appel, la Cour juge que, dans le cadre de la compensation des dépens, il y a lieu de les laisser à charge des parties qui les ont exposées.



7. La décision de la Cour du travail

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Réforme partiellement le jugement entrepris,

Déclare l'appel recevable et fondé dans la mesure ci-après,

Condamne la s.r.l. Shop & Press et la s.r.l. Take'n Go !, *in solidum* et l'une à défaut de l'autre, à payer à Monsieur K■■■■ A■■■ les sommes brutes suivantes, majorées des intérêts calculés au taux légal à partir de la date d'exigibilité de chacun de ces montants, puis sous déduction des retenues légales obligatoires :

- **4.737,45 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 10 semaines de rémunération,**
- **1.689,08 € brut à titre de prime de fin d'année 2019,**
- **869,13 € brut à titre de prime de fin d'année 2020,**
- **254,02 € brut à titre de pécule de vacances 2019 pour l'exercice 2018,**
- **3.368,38 € brut à titre de pécule de vacances 2020 pour l'exercice 2019,**
- **1.733,23 € brut à titre de pécule de vacances de sortie, sous déduction de ce qui aurait éventuellement déjà été payé à ce titre par la s.r.l. Shop & Press,**

Condamne la s.r.l. Shop & Press et la s.r.l. Take'n Go !, *in solidum* et l'une à défaut de l'autre, à payer à Monsieur K■■■■ A■■■ les sommes nettes suivantes, majorées des intérêts calculés au taux légal à partir de la date d'exigibilité de chacun de ces montants :

- **395,83 € net à titre d'éco-chèques,**
- **125,33 € net à titre de prime sectorielle 2018-2019,**
- **172,33 € net à titre de prime sectorielle 2019-2020,**

Condamne la s.r.l. Shop & Press et la s.r.l. Take'n Go !, *in solidum* et l'une à défaut de l'autre, à délivrer à Monsieur K■■■■ A■■■ les documents sociaux conformes aux condamnations prononcées par le présent arrêt,

Déclare les demandes originaires de Monsieur K■■■■ A■■■ non fondées pour le surplus,



Compense les dépens liquidés comme suit :

- **liquide les indemnités de procédure à 1.300,00 € pour la première instance et à 3.000,00 € pour l'appel,**
- **condamne la s.r.l. Shop & Press et la s.r.l. Take'n Go !, *in solidum* et l'une à défaut de l'autre, à payer à Monsieur K [REDACTED] A [REDACTED] 819,00 € à titre d'indemnité de procédure pour la première instance,**
- **condamne la s.r.l. Shop & Press et la s.r.l. Take'n Go !, *in solidum* et l'une à défaut de l'autre, à payer à Monsieur K [REDACTED] A [REDACTED] 1.890,00 € à titre d'indemnité de procédure pour l'appel et condamne Monsieur K [REDACTED] A [REDACTED] à payer à la s.r.l. Shop & Press et à la s.r.l. Take'n Go !, *in solidum* ou à l'une ou à l'autre, 1.110,00 € à titre d'indemnité de procédure pour l'appel, qui viendra en déduction du montant qui lui est dû à ce titre par les sociétés appelantes,**
- **délaisse à Monsieur K [REDACTED] A [REDACTED] la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne qu'il a payée en première instance,**
- **délaisse à la s.r.l. Shop & Press et à la s.r.l. Take'n Go ! la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne qu'elles ont payée en appel.**

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. D [REDACTED] conseiller,
B. C [REDACTED] conseiller social au titre d'employeur,
G. H [REDACTED] conseiller social au titre d'employé,
Assistés de I. M [REDACTED] greffier,


I. M [REDACTED]

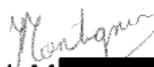
G. H [REDACTED]

B. C [REDACTED]


F. D [REDACTED]

et prononcé, à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 novembre 2024, où étaient présents :

F. D [REDACTED] conseiller,
I. M [REDACTED] greffier,


I. M [REDACTED]


F. D [REDACTED]

