

### Expédition

|                        |  |
|------------------------|--|
| Numéro du répertoire   |  |
| <b>2021 / 2502 .</b>   |  |
| Date du prononcé       |  |
| <b>18 octobre 2021</b> |  |
| Numéro du rôle         |  |
| <b>2019/AB/201</b>     |  |
| Décision dont appel    |  |
| <b>17/5358/A</b>       |  |

Délivrée à

le  
€  
JGR

## Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

### Arrêt

COVER 01-00002335454-0001-0017-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

**S.P.R.L. « JOAL »**, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0475.070.465 (ci-après la « SPRL »), dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, rue de Flandres, 18-20,

partie appelante au principal,  
partie intimée sur incident,  
représentée par Maître

**contre**

**Monsieur C**

partie intimée au principal,  
partie appelante sur incident,  
représenté par Monsieur /

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).



## **1. Indications de procédure**

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 4<sup>e</sup> chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 15.11.2018, R.G. n°17/5358/A, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 15.3.2019 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747 CJ rendue le 9.4.2019 ;
- les conclusions remises pour M.C. le 3.7.2019 ;
- les conclusions additionnelles remises pour la SPRL le 7.10.2019 ;
- le dossier inventorié de la SPRL (4 pièces) ;
- le dossier inventorié de M.C. (10 pièces).

La cause a été introduite à l'audience publique du de la 4<sup>e</sup> chambre du 3.4.2019. A cette audience, elle a été renvoyée au rôle général pour redistribution à la chambre compétente.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 20.9.2021.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 20.9.2021.

## **2. Les faits**

La SPRL exploite un restaurant.

Le 23.4.2004, M.C. a été engagé par la SPRL en qualité de serveur dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée.

A partir du 7.2.2015, M.C. a connu une période ininterrompue d'incapacité de travail.

Par courrier recommandé du 13.2.2015, la SPRL a adressé à M.C. un avertissement lui reprochant de consommer de l'alcool, de fumer sur le lieu de travail et de se comporter de manière agressive<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Pièce 2 – dossier SPRL



Par courrier recommandé du 14.9.2016 la SPRL a adressé à M.C. la mise en demeure suivante<sup>2</sup> :

*« Le dernier certificat médical que nous avons reçu par recommandé prévoyait une reprise le 01/09/2016. A ce jour, nous sommes toujours sans nouvelles de vous. Veuillez nous confirmer dans les 48 heures vos intentions. (...) »*

Par courrier du 22.9.2016, la SPRL a mis fin au contrat de travail en ces termes<sup>3</sup> :

*« Nous vous confirmons avoir bien reçu le 21/09/2016 votre certificat médical daté du 31/08/2016 vous couvrant jusqu'au 16/09/2016.*

*N'ayant pas reçu de justificatif pour votre absence du 01/09/2016 au 20/09/2016 et n'ayant pas donné de réponse à notre recommandé nous nous voyons obligé de mettre fin à notre contrat. »*

Par courrier de son organisation syndicale du 20.10.2016, M.C. a contesté la rupture et a formulé diverses réclamations.

M.C. a saisi le tribunal du travail du litige par une requête déposée au greffe le 18.8.2017.

Par jugement du 15.11.2018, le tribunal a fait droit en grande partie à la demande de M.C.

Par requête du 15.3.2019, la SPRL a interjeté appel de ce jugement.

### **3. Le jugement dont appel**

#### **3.1. La demande de M.C.**

M.C. a demandé au tribunal du travail de condamner la SPRL au paiement des sommes suivantes :

- 11.904,05 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 10.730,06 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- les intérêts sur ces sommes.

M.C. demandait aussi la condamnation de la SPRL aux dépens de l'instance, non liquidés.

---

<sup>2</sup> Pièce 4 – dossier M.C.

<sup>3</sup> Pièce 6 – dossier M.C.



### **3.2. Le jugement**

Le premier juge a statué comme suit :

« (...) »

*Statuant après un débat contradictoire,*

*Déclare les demandes de M.C. recevables et fondées ;*

*Par conséquent, condamne la SPRL à payer à M.C., sous la déduction des retenues légales obligatoires, les sommes brutes suivantes :*

- *11.904,05 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*
- *3.155,09 EUR à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;*
- *les intérêts sur ces sommes brutes à dater de leur exigibilité respective.*

*Condamne la SPRL à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de M.C., liquidés à la somme de zéro euro.*

*(...) »*

### **4. Les demandes en appel**

**4.1.** La SPRL demande de :

- réformer le jugement dont appel ;
- débouter purement et simplement M.C. de sa demande originale.

**4.2.** M.C. forme appel incident du jugement du 15.11.2018 en ce qu'il ne lui octroie qu'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 5 semaines de rémunération au lieu de 17 semaines.

Il demande en conséquence la condamnation de la SPRL à lui payer les sommes suivantes, à majorer des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires à dater de leur exigibilité respective :

- 11.904,05 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 10.730,06 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.



M.C. demande aussi la condamnation de la SPRL à supporter les dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure non liquidée.

## **5. Sur la recevabilité**

### **5.1. En ce qui concerne le recours originaire devant le tribunal du travail :**

Par son courrier du 22.9.2016, la SPRL a mis fin au contrat de travail à la même date.

L'article 15 de la loi du 3.7.1978, les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

Aux termes de l'article 2244, anc. CCiv., la citation en justice signifiée à celui qu'on veut empêcher de prescrire, forment l'interruption civile.

La citation en justice s'entend au sens large de toute demande d'une partie tendant à faire reconnaître en justice l'existence d'un droit menacé, ce qui recouvre également la requête contradictoire<sup>4</sup>. En ce dernier cas, la prescription est interrompue à la date de la réception ou du dépôt de la requête contradictoire au greffe<sup>5</sup>.

En la cause, M.C. a introduit la demande originaire par une requête contradictoire déposée au greffe le 18.8.2017 et donc dans le délai d'un an visé à l'article 15 de la loi du 3.7.1978.

Le délai de prescription a partant été valablement interrompu par ladite requête et l'action mue par M.C. devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles n'était donc pas prescrite, comme en a décidé avec justesse le premier juge.

**5.2. En ce qui concerne l'appel, il a été introduit dans les formes et les délais légaux, le jugement entrepris ayant été signifié le 26.2.2019.-Il est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident.**

---

<sup>4</sup> G. de LEVAL et B. BIEMAR, « L'action en justice – La demande et la défense », in *Droit judiciaire – Tome 2 – Manuel de procédure civile*, Bruxelles, Larcier, 2015, p.152

<sup>5</sup> *Ibidem*, pp. 153-154, avec la doctrine et la jurisprudence citées, en particulier Cass., 20.12.2013, Pas., 2013, p.2672



## 6. Sur le fond

### 6.1. L'indemnité compensatoire de préavis et l'acte équipollent à rupture

#### 6.1.1. Textes et principes

Conformément à l'article 32 de la loi du 3.7.1978, sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats de travail prennent notamment fin « *par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture* ».

Le congé est l'acte par lequel une partie au contrat de travail manifeste à l'autre partie sa volonté de mettre fin au contrat<sup>6</sup>. Par le congé, l'auteur pose ainsi un acte juridique unilatéral qui doit manifester de manière définitive, irrévocable et non équivoque sa volonté de rompre<sup>7</sup>. Aucun doute ne doit subsister quant à sa volonté de donner congé<sup>8</sup>.

Aucune disposition légale ne subordonne à des règles de forme déterminées la validité du congé<sup>9</sup>. Il peut non seulement être explicite, mais aussi implicite ou tacite, pour autant que n'existe aucun doute sur la volonté de son auteur de rompre le contrat de travail<sup>10</sup>. Il peut ainsi parfaitement résulter de modifications apportées unilatéralement au contrat, de manquements de l'une ou l'autre partie à ses obligations, voire d'une simple déclaration verbale.

C'est sur l'article 1134, anc. CCiv, et le principe qui y est exprimé de la convention-loi, que repose la théorie jurisprudentielle de l'acte équipollent à rupture, lequel peut être décrit comme « *l'acte par lequel une partie à un contrat de louage de travail manifeste sa volonté de ne plus poursuivre la collaboration professionnelle avec l'autre partie. Il implique dans le chef de son auteur un comportement qui méconnaît à ce point les obligations contractuelles des parties qu'il ne peut être interprété que par la volonté de ne plus respecter la convention* »<sup>11</sup>.

Très pratiquement, l'acte équipollent à rupture n'est rien d'autre qu'une expression du congé tacite.

---

<sup>6</sup> v. en ce sens : Cass., 6.1.1997, *J.T.T.*, 1997, p. 119 ; Cass., 12.9.1988, *Pas.*, 1989, I, p.41 ; Cass., 11.5.1981, *Pas.*, 1981, I, p.1040

<sup>7</sup> v. en ce sens : CT Liège, 18.10.1999, *Chron.D.S.*, 2000, p.286

<sup>8</sup> CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 11.12.2019, R.G. n°2017/AB/107

<sup>9</sup> v. Cass., 12.10.1998, *Chron.D.S.*, 1999, p.540

<sup>10</sup> v. CT Liège, div. Namur, 6<sup>e</sup> ch., 13.3.2018, R.G. n°2017-AN-54, qui cite Cass, 16.6.1976, *J.T.T.*, 1976, p. 349

<sup>11</sup> Laurent DEAR, « La théorie de l'acte équipollent à rupture », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, CUP, Anthémis, 2008, p.166, n°9, qui cite Claude WANTIEZ, « Vers la fin de l'acte équipollent à la rupture ? », *J.T.T.*, 1990, p. 333



La figure de l'acte équipollent à rupture embrasse au moins deux réalités différentes<sup>12</sup> susceptibles de déboucher sur le constat d'un congé tacite :

- la modification unilatérale et importante d'un élément essentiel du contrat ;
- l'inexécution fautive par une partie de ses obligations dans l'intention de mettre fin au contrat de travail.

La partie qui modifie unilatéralement, fût-ce temporairement, un élément essentiel du contrat de travail, met fin à celui-ci de manière illicite<sup>13</sup>. Mais la modification apportée doit être importante<sup>14</sup>. Lorsqu'une partie exprime la volonté de modifier unilatéralement et de manière importante une condition essentielle du contrat, elle met fin au contrat de travail de manière irrégulière<sup>15</sup>. Le juge dispose d'un réel pouvoir d'appréciation<sup>16</sup>. La rupture est alors en principe immédiate, sans qu'il faille normalement rechercher si, par cette modification, la partie au contrat avait la volonté de rompre celui-ci<sup>17</sup>. La modification importante et unilatérale par une partie d'un élément essentiel du contrat de travail permet de constater la rupture irrégulière, qu'il y ait eu ou non volonté de rompre<sup>18</sup>.

En revanche, le manquement d'une partie à ses obligations, même essentielles, ne suffit pas à conclure à la rupture du contrat de travail, mais il n'aura cet effet qu'à condition qu'il manifeste de façon certaine la volonté de ne plus exécuter le contrat de travail<sup>19</sup>.

*« Lorsqu'une partie n'invoque pas une modification unilatérale du contrat mais uniquement le non-respect ou la non-exécution par l'autre partie d'une obligation légale, il faut alors considérer que ce non-respect ne met pas fin en soi au contrat. Une mise en demeure est nécessaire parce que le manquement n'est pas en soi révélateur de la volonté de mettre fin au contrat. Ensuite seulement, la victime de l'inexécution des obligations pourra, le cas*

<sup>12</sup> Classiquement, deux hypothèses sont distinguées avec des nuances diverses. *Comp.* à ce sujet : CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 8.1.2020, R.G. n°2017-AB-142 ; Henri-François LENAERTS, Jean-Yves VESLYPE, Gaëlle WILLEMS et Ariane FRY, « Rupture du contrat de travail. Chronique de jurisprudence 2006-2010 », Bruxelles, Larcier, 2012, p.52, qui citent CT Liège, 10.6.2009, R.G. n°35934/08, strada ; TT Huy, 7.2.2003, R.G. n°56.282, commenté par B. PATERNOSTRE, « L'acte équipollent à rupture... Quelques applications jurisprudentielles », Orientations, 2010-5, p.3

<sup>13</sup> v. en ce sens : Cass., 30.12.1998, *Pas.*, 1998, I, 496 ; Cass., 10.2.1992, *Pas.*, 1992, I, 508

<sup>14</sup> v. en ce sens : Cass., 7.5.2007, R.G. n°S.06.0067.N, *J.T.T.*, 2007, p.336 et note C. WANTIEZ ; Cass., 17.5.1993, *Pas.*, 1993, I, 490 ; Cass., 27.6.1988, *J.T.T.*, 1988, p.492

<sup>15</sup> v. CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 11.12.2019, R.G. n° 2016/AB/583, inédit, qui cite : Cass., 29.2.1988, *Chr.D.S.*, p. 204 ; Cass., 11.9.1989, *J.T.T.*, p. 404 ; Cass., 23.12.1996, *J.T.T.*, 1997, p. 145 ; Cass., 23.6.1997, *J.T.T.*, n° 684 ; Cass., 16.9.2013, R.G. n° S.10.0084.F, juportal

<sup>16</sup> v. en ce sens : Cass., 18.10.1982, *J.T.T.*, 1982, p. 109

<sup>17</sup> v. en ce sens : Cass., 30.11.1998, *Pas.*, 1998, I, 496 ; Cass., 23.6.1997, *Pas.*, 1997, I, 294 ; Cass., 17.3.1986, *R.D.S.*, 1986, 358 ; Cass., 10.2.1992, *Pas.*, 1992, I, 508

<sup>18</sup> CT Liège, div. Namur, 6<sup>e</sup> ch., 13.3.2018, R.G. n°2017-AN-54

<sup>19</sup> CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 11.12.2019, R.G. n° 2016/AB/583 ; CT Liège, 12.11.2019, R.G. n°2018/AN/151, commenté par B. PATERNOSTRE, « Un cocktail explosif : la justification d'une incapacité de travail, le congé tacite et l'acte équipollent à rupture », Orientations, 2020-3, p.27, en l'espèce le manquement invoqué à titre de congé tacite consistait en un abandon de poste ; v. aussi CT Mons, 8<sup>e</sup> ch., 24.6.2015, R.G. n°2014/AM/108, qui cite Cass., 18.12.2000, *Chr. D. S.*, 2001, p.260





*échéant, se prévaloir de la volonté manifestée par l'auteur des faits de rompre le contrat, si la volonté apparaît à suffisance de son attitude, ou il pourra utiliser d'autres modes de rupture du contrat comme la notification d'un congé pour motif grave ou l'introduction d'une demande en résolution judiciaire »<sup>20</sup>.*

La frontière entre modification et manquement n'est pas étanche<sup>21</sup>. « *Le manquement d'une partie à ses obligations essentielles peut être une indication ou une preuve de la volonté de cette partie de modifier unilatéralement ce contrat et donc de le résilier, s'il s'agit d'une modification importante d'un élément essentiel (Cass., 26 mars 1984, Pas., 1984, I, p. 868). L'origine de la rupture ne se situe pas dans ce manquement en tant que tel, mais dans la modification qu'il fait apparaître (Cass., 7 mars 1994, Chron.D.S., 1994, p. 160) »<sup>22</sup>.*

Cela étant, l'acte équipollent à rupture ne sort pas ses effets par lui-même, la rupture n'est pas automatique et son caractère immédiat est fonction de la constatation qui en est faite par la partie qui l'invoque, s'il échec après mise en demeure<sup>23</sup>. Ainsi, le contrat prendra fin, non pas nécessairement au moment où la modification est réalisée, mais plutôt au moment où la partie qui s'en prévaut considère dans un délai raisonnable après la modification que le contrat est rompu<sup>24</sup>.

La partie qui constate à tort la rupture du contrat en raison d'un acte équipollent à rupture devient l'auteur de cette rupture sans qu'il soit nécessaire de constater qu'elle a ou non eu la volonté de rompre le contrat<sup>25</sup>.

Il incombe au demandeur de prouver le fait qu'il allègue à l'origine du droit qu'il invoque (v. article 870, CJ, et article 1315, anc. CCiv.). « *La partie à un contrat de travail qui se prétend libérée de son obligation d'exécuter ce contrat par la circonstance que l'autre partie a, en manquant à ses obligations contractuelles, révélé sa volonté de modifier le contrat et, partant, d'y mettre fin, a, conformément au second alinéa de l'article 1315 du Code civil, l'obligation de prouver cette volonté de l'autre partie »<sup>26</sup>.*

<sup>20</sup> CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 11.12.2019, R.G. n° 2017/AB/107

<sup>21</sup> V. pour une critique de cette distinction jugée superflue : Laurent DEAR, « La théorie de l'acte équipollent à rupture », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, CUP, Anthémis, 2008, pp.169-171, n°s 13 à 15

<sup>22</sup> CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 4.10.2017, R.G. n°2015-AB-658

<sup>23</sup> v. en ce sens : Cass., 7.5.2007, n°S.06.0067.N, *J.T.T.*, 2007, p.336 et note C. WANTIEZ ; CT Mons, 8<sup>e</sup> ch., 24.6.2015, R.G. n°2014/AM/108

<sup>24</sup> v. en ce sens : Cass., 11.2.2008, *J.T.T.*, 2008, p.250

<sup>25</sup> v. CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 8.1.2020, R.G. n°2017-AB-142, inédit, qui cite Cass., 10.3.2014, R.G. n° S.12.0019.N, *juportal*

<sup>26</sup> Cass., 3<sup>e</sup> ch., 22.10.2012, R.G. n° S.11.0087.F, *juportal* ; CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 11.9.2018, R.G. n°2016-AB-212



### **6.1.2. Appréciation**

Le premier juge a fait droit à la demande originaire de M.C. sur ce point pour les motifs suivants :

« (...) »

**18**

*On constate à la lecture du courrier de rupture (pièce 4 du dossier de la société) que la SPRL estime que M.C. a posé un acte équipollent à rupture (1) en ne lui fournissant pas de justificatif pour son absence du 16 (le courrier évoque le 1<sup>er</sup> septembre mais il s'agit manifestement d'une erreur de plume) au 20 septembre 2016 et (2) en ne répondant pas à son courrier recommandé du 14 septembre 2016.*

**19**

*Suite à la mise en demeure de son employeur, M.C. a communiqué à la SPRL, le 21 septembre 2016, un certificat médical attestant de son incapacité de travail du 16 septembre 2016 au 15 octobre 2016 (pièce 6 de son dossier).*

*C'est donc à tort que la SPRL a considéré que M.C. n'avait pas répondu à son courrier du 14 septembre 2016.*

*Il est par contre exact qu'au moment de la rupture du contrat (le 22 septembre 2016), M.C. n'avait pas communiqué le certificat médical attestant de son incapacité de travail à partir du 16 septembre 2016. C'est d'autant plus étonnant que M.C. disposait de ce certificat médical (daté du 16 septembre 2016) lorsque, le 21 septembre 2016, il a remis à la SPRL son certificat médical relatif à la période antérieure.*

**20**

*M.C. a donc effectivement commis un manquement contractuel en ne communiquant pas à son employeur, en temps et en heure et malgré une mise en demeure très claire, une justification de son absence à partir du 16 septembre 2016.*

*Le tribunal estime cependant que M.C. n'a, à aucun moment, exprimé (même tacitement) sa volonté de rompre le contrat de travail. Bien au contraire, lorsqu'il a reçu la mise en demeure de son employeur, il a immédiatement réagi en communiquant un certificat médical d'incapacité de travail. Certes, toute la période d'absence n'était pas couverte par le certificat médical fourni mais la communication immédiate d'un certificat médical ne constitue pas l'attitude qu'adopte un travailleur qui entend mettre fin au contrat.*

**21**



*Le tribunal estime donc que c'est à tort que la SPRL a invoqué un acte équipollent à rupture dans le chef de M.C..*

*Par conséquent, la SPRL est l'auteur de la rupture irrégulière du contrat de travail et est donc redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.*

*(...) »*

La cour partage cette analyse au regard de l'absence d'un acte équipollent à rupture. En effet, les circonstances de la cause rappelées *supra* au point 2 ne permettent pas de tirer du seul non-respect ou de la seule non-exécution par M.C. d'une obligation, à savoir celle de devoir justifier son absence pour maladie par un certificat médical couvrant toute la période de son incapacité, une quelconque volonté de mettre fin au contrat.

Plus fondamentalement toutefois, mais sans que cela ne change quoi que ce soit à la solution retenue, la cour juge que par, sa lettre du 22.9.2016, la SPRL a elle-même donné congé purement et simplement, en invoquant certes un manquement dans le chef de M.C., mais sans toutefois se prévaloir d'un acte équipollent à rupture.

M.C. a chiffré sa demande à la somme de 11.904,05 €. Les parties s'accordent à l'audience sur ce *quantum*.

Le jugement du 15.11.2018 est partant confirmé en ce qu'il condamne la SPRL à payer à M.C., sous la déduction des retenues légales obligatoires, la somme brute de 11.904,05 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

## **6.2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

### **6.2.1. Le cadre légal de la CCT 109**

Aux termes de l'article 4 de la CCT n°109, le « *travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin* ».

L'article 5 de la CCT n°109 régit la forme et le délai dans lesquels l'employeur doit apporter une réponse :

*« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.*



*La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »*

L'article 6 de la CCT n°109 envisage également la communication d'initiative par l'employeur :

*« Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »*

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend, selon l'article 8 de la CCT n°109, comme « 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 l'article 8 livre l'éclairage suivant :

*« 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. »*



Il s'ensuit que le licenciement sera manifestement déraisonnable<sup>27</sup> :

- soit il repose sur des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- soit il repose sur des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Autrement dit encore, le licenciement ne sera pas manifestement déraisonnable<sup>28</sup> :

- s'il repose sur des motifs en lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou en lien avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et raisonnable.

La charge de la preuve est régie par l'article 10 de la CCT n°109 en ces termes :

- 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.

En d'autres termes, la question de la charge de preuve pourrait être synthétisée comme suit<sup>29</sup> :

---

<sup>27</sup> CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, p.5 ; CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 18.11.2019, R.G. n°2017/AB/355, p.7 ; CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 10.9.2019, R.G. n°2016/AB/1071, p.16 ; v. aussi en ce sens : Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », dir. Jacques CLESSE et Hugo MORMONT, in *Actualités et innovations en droit social*, CUP, vol. 182, Liège, Anthemis, 2018, pp.58-59, n°s 109 et 110

<sup>28</sup> V. en ce sens : CT Liège, div. Liège, ch.3F, 16.6.2020, R.G. n°2018/AL/679, p.12 ; CT Liège, div. Liège, ch.3C, 12.2.2020, R.G. n°2018/AL/781, p.9, juportal ; v. aussi notamment: Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, in *Droit du travail tous azimuts*, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.349-350

<sup>29</sup> *Comp.* aussi globalement en ce sens, avec des nuances : TTF Bruxelles, 1<sup>re</sup> ch., 8.11.2019, R.G. n°17/5808/A ; Loïc PELTZER et Emmanuel PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1er avril 2014 », *J.T.*, 2014, pp. 387-388 ; Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, in *Droit du travail tous azimuts*, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.368 et 369



- a) Si le travailleur adresse à son employeur une demande afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et que, soit l'employeur répond adéquatement à sa demande, soit l'employeur a déjà communiqué d'initiative les motifs au travailleur (article 10, 1<sup>er</sup> tiret) :

L'article 10 organise dans cette hypothèse un partage de la charge de la preuve, chacun devant prouver les faits qu'il allègue et donc :

- l'employeur doit prouver la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés et le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier :
  - ✓ si cette preuve n'est pas fournie, cela équivaut à l'absence de motif et le licenciement est considéré comme manifestement déraisonnable<sup>30</sup> ;
  - ✓ si cette preuve est rapportée, il revient alors au travailleur de démontrer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs invoqués ;
- le travailleur doit démontrer de son côté que :
  - ✓ soit le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs autorisés invoqués et établis par ce dernier et, s'il échoue, le licenciement n'est pas considéré comme manifestement déraisonnable ;
  - ✓ soit le licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et, s'il échoue, le licenciement n'est pas non plus considéré comme manifestement déraisonnable.

- b) Si le travailleur adresse à son employeur une demande régulière afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et que l'employeur n'y répond pas ou ne répond pas de manière adéquate (article 10, 2<sup>e</sup> tiret) :

Dans cette hypothèse, l'article 10 opère un renversement de la charge de la preuve et l'employeur doit prouver :

- la réalité des motifs qu'il invoque ;
- la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés ;
- le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier ;
- et que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable aurait pris la décision de licencier.

S'il échoue ou si un doute subsiste, le risque de la preuve reposera entièrement sur l'employeur en application de l'article 8.4., al.4, CCiv., qui complète l'édifice.

---

<sup>30</sup> v. en ce sens : CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 9.10.2019, R.G. n°2017/AB/1072



- c) Si le travailleur ne formule aucune demande régulière et, en ce cas, que l'employeur ait ou non communiqué les motifs d'initiative (article 10, 3<sup>e</sup> tiret) :

L'article 10 renoue à cet endroit avec le droit commun de la preuve énoncé à l'article 8.4., al.1 et 2, CCiv.<sup>31</sup>. La charge de la preuve repose alors entièrement sur le travailleur qui, étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation, doit prouver les motifs à la base du licenciement et :

- soit l'absence de correspondance avec les motifs autorisés ;
- soit, si la décision de licencier est en lien avec un des trois motifs autorisés, que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de licencier ;

En cas de doute, le travailleur supporte le risque de la preuve et succombe au procès en application de l'article 8.4., al.4, CCiv.

Le détour par l'article 10 de la CCT n°109 ne s'imposera véritablement que pour déterminer qui supporte en définitive le risque de la preuve si, à la clôture des débats, après avoir laissé le champ libre à une collaboration loyale des parties à l'administration de la preuve<sup>32</sup>, un doute subsistait<sup>33</sup>.

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n°109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

### **6.2.2. Appréciation**

A cet endroit, le premier juge a justifié sa décision comme suit :

« (...) »

**29**

*En l'espèce, la SPRL est l'auteur d'une rupture irrégulière du contrat de travail et sa décision de rupture doit donc être examinée au regard de la CCT n°109 afin de déterminer si cette décision était ou non manifestement déraisonnable.*

<sup>31</sup> « 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. »

<sup>32</sup> L'obligation des parties de collaborer à l'administration de la preuve, « *reconnue par la Cour de cassation comme un principe général de droit* » (Doc. parl., Ch., sess. 2018-2019, n°54-3349/001, p.13), trouve désormais sa pleine consécration à l'article 8.4, al.3, CCiv., qui dispose que « *Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve* »

<sup>33</sup> V. en ce sens aussi : CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, pp. 6-7, et la doctrine citée



*Pour rappel, la SPRL a justifié la rupture du contrat par les deux motifs suivants :*

- *Ne pas avoir fourni de justificatif pour son absence du 16 (le courrier évoque le 1<sup>er</sup> septembre mais il s'agit manifestement d'une erreur de plume) au 20 septembre 2016 ;*
- *ne pas avoir répondu à son courrier recommandé (mise en demeure) du 14 septembre 2016.*

*Il importe de souligner qu'à aucun moment (ni lors de la rupture du contrat, ni en termes de conclusions ou de plaidoiries), la SPRL n'a invoqué un motif de désorganisation de l'entreprise.*

**30**

*Il appartient au tribunal de déterminer si au moment de la prise de décision de licenciement, la SPRL a pris une décision fondée sur des motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et qu'il ne s'agit pas d'une décision que n'aurait jamais adoptée un employeur normal et raisonnable.*

**31**

*Concernant le manquement relatif à la prétendue absence de réaction à la mise en demeure du 14 septembre 2016, le tribunal a d'ores et déjà dit pour droit qu'il ne résistait pas à l'analyse puisque M.C. a immédiatement réagi en fournissant un certificat médical attestant de son incapacité de travail du 16 septembre 2016 au 15 octobre 2016 (pièce 6 de son dossier).*

**32**

*Le second motif de licenciement invoqué par la SPRL (non fourniture d'un justificatif pour la période d'incapacité de travail postérieure au 16 septembre 2016), est fondé et est relatif au comportement de M.C.. La chronologie des faits permet également de retenir que ce reproche est en lien causal avec la décision de licenciement<sup>34</sup>.*

*Le tribunal doit donc déterminer s'il s'agit d'un motif de licenciement qui n'aurait jamais conduit un employeur normal et raisonnable à prendre une décision de licenciement.*

*Il convient donc de revenir sur la situation des parties en date du 22 septembre 2016. A cette date :*

---

<sup>34</sup> Voy. le raisonnement en quatre étapes (« légalité », réalité, causalité et proportionnalité) préconisé par la doctrine (P. Crahay, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Or.*, 2014/4, p.9 ; A. Fry, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », *Actualités et innovations en droit social*, CUP volume 182, Anthemis, 2018, p.68).





- *La SPRL était informée de l'incapacité de travail ininterrompue de M.C. depuis le 7 février 2015 et à tout le moins jusqu'au 16 septembre 2016.*
- *La SPRL savait que M.C. avait immédiatement réagi à sa mise en demeure, en communiquant un nouveau certificat médical.*
- *L'attitude de M.C. démontrait, au contraire de ce qu'a considéré la SPRL en actant la rupture du contrat, sa volonté de poursuivre le contrat.*

**33**

*Placé face à ces circonstances, le tribunal estime qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris une décision de licenciement fondée sur l'absence de fourniture d'un certificat médical d'incapacité de travail pour une période de quelques jours.*

*Le licenciement de M.C. est donc manifestement déraisonnable.*

**34**

*Le montant de l'indemnité doit être déterminé par le tribunal dans la fourchette suivante : 3 à 17 semaines. Il dépend de l'intensité du caractère déraisonnable du licenciement.*

*Aux yeux du tribunal, le motif de licenciement invoqué démontre essentiellement une erreur d'appréciation de la SPRL, ce qui justifie de retenir une intensité faible du caractère déraisonnable du licenciement et de fixer l'indemnité à 5 semaines de rémunération.*

*Par conséquent, la demande est partiellement fondée.*

*La SPRL est condamnée au paiement de la somme de 3.155,09 EUR (16,61 x 38 heures x 5 semaines), à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.*

*(...) »*

La cour peut ici aussi faire sienne la motivation développée par le premier juge, sous la seule réserve de la fixation de la hauteur de l'indemnité pour laquelle il convient de faire partiellement droit à l'appel incident.

En l'espèce, nous ne sommes pas face une absence de motif. Il existe deux motifs dont l'un est certes inexistant, mais dont l'autre est bien en lien avec un motif autorisé, à savoir le fait pour M.C. de n'avoir pas justifié son absence pour la période du 16.9.2016 au 20.9.2016. M.C. ne démontre pas que l'envoi recommandé du 20.9.2016 répondant à la mise en



demeure du 14.9.2016 contenait bien le certificat de prolongation couvrant la période du 16.9.2016 au 15.10.2016<sup>35</sup>.

S'il faut considérer dans ces conditions que le licenciement est néanmoins manifestement déraisonnable, c'est en raison des circonstances particulières de la cause qui tiennent à la combinaison des quatre éléments suivants :

- M.C. était en incapacité de travail de longue durée et il n'apparaît pas qu'il ait été pris en défaut depuis l'avertissement reçu de la SPRL le 13.2.2015<sup>36</sup> ;
- même s'il l'a fait de façon incomplète, M.C. a bien répondu à la mise en demeure de son employeur qui aurait raisonnablement dû tempérer en relançant son travailleur pour dissiper le doute généré par la situation ;
- la SPRL a elle-même singulièrement tardé avant de s'inquiéter de l'absence de son travailleur, ce qui rend aussi peu crédible l'invocation en degré d'appel d'un motif non démontré tenant à la « *désorganisation profonde* » de la structure de l'entreprise ;
- l'empressement subi manifesté par la SPRL traduit un choix qui n'est pas qu'une banale erreur d'appréciation et s'apparente plutôt à minima à une réaction épidermique irréfléchie et, dans le pire des cas, à un prétexte non assumé susceptible de cacher un motif peu avouable.

Dans ce cas de figure précis, la cour évalue l'indemnité due pour licenciement manifestement déraisonnable à 12 semaines, ce qui correspond à la somme brute de 7.574,16 € (16,61 € x 38 heures x 12 semaines).

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

Statuant après un débat contradictoire ;

**En ce qui concerne l'appel principal**

Déclare l'appel principal recevable, mais non fondé ;

En conséquence, confirme le jugement du 15.11.2018 en toutes ses dispositions, sous réserve de ce qui sera dit ci-dessous concernant l'appel incident ;

<sup>35</sup> V. pièces 5 et 5' – dossier M.C.

<sup>36</sup> V. pièce 2 – dossier SPRL



**En ce qui concerne l'appel incident**

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

En conséquence :

- réforme le jugement du 15.11.2018 en ce qu'il fixe l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à la somme brute de 3.155,09 € ;
- condamne la S.P.R.L. « JOAL » à payer à Monsieur C du même chef la somme brute de 7.574,16 € ;

**En ce qui concerne les dépens**

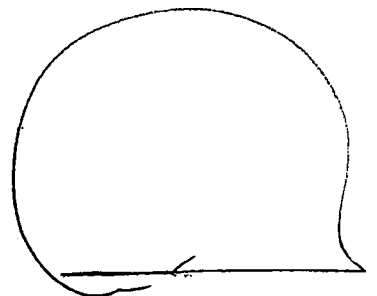
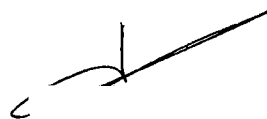
En application de l'article 1017, al. 1<sup>er</sup>, CJ, condamne la S.P.R.L. « JOAL » au paiement des dépens d'appel de Monsieur C

- non dus, à titre d'indemnité de procédure d'appel ;
- liquidés à 20 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Ainsi arrêté par :

magistrat délégué,  
conseiller social au titre d'employeur,  
, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de , greffier



et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6<sup>ème</sup> chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 octobre 2021, où étaient présents :

magistrat délégué,

, greffier

