



Numéro du répertoire

**2025 /**

Date du prononcé

**15 octobre 2025**

Numéro du rôle

**2022/AB/439**

Décision dont appel  
tribunal du travail francophone de  
Bruxelles  
03 mai 2022  
21/464/A

### Expédition

Délivrée à

le  
€  
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

La **SA ORANGE BELGIUM**, BCE 0456.810.810, dont le siège est établi à 1140 BRUXELLES,  
Avenue du Bourget 3,  
partie appelante,  
représentée par Maître DE H E loco Maître M P, avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT,

contre

Monsieur **A Y**, NRN, domicilié à  
partie intimée,  
représentée par Maître M H, avocat à 1180 UCCLE,

\*

\*

\*

## **I. La procédure devant la cour du travail**

1. La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :
  - le jugement attaqué du 03 mai 2022,
  - la requête d'appel reçue le 17 juin 2022 au greffe de la cour,
  - l'ordonnance basée sur l'article 747, §1<sup>er</sup> CJ prononcée le 7 septembre 2022,
  - les conclusions additionnelles déposées par Monsieur Y le 7 août 2023,
  - les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par ORANGE le 7 novembre 2023,
  - les dossiers de pièces des parties.
2. Les parties ont plaidé à l'audience publique du 17 septembre 2025. La cause a été prise ensuite en délibéré.
3. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

4. L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable. Le jugement ne paraît pas avoir été signifié.

## II. Le jugement dont appel

5. Monsieur Y a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles:

*« la condamnation d'ORANGE au paiement des sommes suivantes, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires :*

- (i) 12.991,46 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard depuis la rupture;*
- (ii) 202,03 € bruts au titre de prime de fin d'année au prorata temporis, à majorer des intérêts de retard;*
- (iii) 18.404,56 € bruts au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération ;*
- (iv) 5.000 € au titre de préjudice moral;*
- (v) 369,01 € bruts au titre d'arriéré de paiement d'heures supplémentaires prestées, à majorer des intérêts de retard.*

*Il sollicite également la condamnation d'ORANGE au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure pour un montant de 2.600 € (montant de base). »*

6. Par un jugement du 03 mai 2022 (R.G. n° 21/464/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

*« Statuant de façon contradictoire,*

*Déclare la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après définie :*

- Condamne le SA ORANGE BELGIUM au paiement à Monsieur Y des sommes suivantes :*
  - o 11.445,78 Euros bruts au titre d'indemnité égale à la rémunération correspond à la durée du préavis de 12 semaines qui aurait dû être notifié à Monsieur Y ;*
  - o 16.214,86 Euros bruts au titre d'indemnité égale à 17 semaines de rémunération au titre de licenciement manifestement déraisonnable ;*
  - o 201,23 Euros au titre de prorata de primes de fin d'année 2020;*

*o les intérêts moratoires, légaux et judiciaires sur ces montants à partir du 14 février 2020 jusqu'à leur complet paiement ;*  
*o 2.080,00 Euros au titre d'indemnité de procédure et 16,00 Euros au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;*

- *Pour autant que de besoin, dit pour droit que Monsieur Y est débouté du surplus de ses demandes. »*

### **III. Les demandes en appel**

#### **L'objet de l'appel d'ORANGE BELGIUM et ses demandes**

7. ORANGE BELGIUM demande à la cour de :

##### **« A titre principal**

- *déclarer le présent appel recevable et fondé ;*
- *en conséquence, réformer le jugement dont appel et donc déclarer non fondées les demandes pour lesquelles Orange Belgium a été condamnée, à savoir le paiement de :*
  - o 11.445,78 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*
  - o 16.214,86 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;*
  - o 201,23 EUR bruts à titre de prime de fin d'année prorata temporis ;*
  - o les intérêts moratoires, légaux et judiciaires sur ces montants à partir du 14 février 2020 jusqu'à leur complet paiement ;*
  - o 2.080 EUR à titre d'indemnité de procédure et 16 EUR à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;*
- *en toute hypothèse, déclarer non fondée l'intégralité des demandes originaires de Monsieur Y ;*
- *condamner Monsieur Y aux dépens des deux instances, en ce comprises les indemnités de procédure des deux instances liquidées au montant de base, soit respectivement 2.600 EUR et 3.000 EUR.*

##### **A titre subsidiaire**

- *réduire le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à 11.404,20 EUR bruts ;*
- *réduire le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération soit à 2.861,16 EUR bruts ;*
- *compenser les dépens. »*

#### **Les demandes en appel de Monsieur Y**

8. Monsieur Y demande à la cour :

**“Sous toutes réserves et sans aucune reconnaissance préjudiciable, PLAISE A LA COUR, De dire l'appel recevable, mais non fondé, et en conséquence de confirmer la décision dont appel. De condamner la SA ORANGE BELGIUM au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris les indemnités de procédure des deux instances liquidées. ».**

#### **IV. Les faits**

9. Monsieur Y est entré au service d'ORANGE BELGIUM le 20 novembre 2017 dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire avant de conclure un contrat de travail à durée indéterminée en date du 20 juin 2018.

10. Monsieur Y occupait la fonction de vendeur (« *Shop Sales Executive* »), dans le point de vente situé dans le Carrefour d'Evere. Une partie de sa rémunération était variable et dépendait de la réalisation de certains objectifs de vente dont notamment : 1) le nombre d'abonnements vendus par mois ; 2) la mise à niveau d'abonnements (« *upgrades* ») ; 3) la vente d'appareils et d'accessoires. Selon la fiche de paie de novembre 2019, la rémunération variable de Monsieur Y représentait environ 45 % de sa rémunération totale (1.403,78 € de commissions + 90,44 € de commissions pour le jours fériés sur un total de 3.153,59 € brut total)<sup>1</sup>.

11. En date du 13 novembre 2019, ORANGE BELGIUM a adapté les règles d'éligibilité relatives au « *Phone Advantage* ». Les modifications des conditions de cette promotion ont été communiquées à Monsieur Y en date du 12 novembre 2019 via le « *Flying Mail* » (une communication générale à l'ensemble du canal de vente) et la « *Weekly App'* » (une communication individuelle aux vendeurs)<sup>2</sup>. Les modifications des conditions de cette promotion étaient les suivantes :

*« Afin d'éviter les risques de fraude et autres abus, les règles d'éligibilité pour le Phone Advantage (TP Smartphone) changent et les procédures d'encodage évoluent.*

*Quelles sont ces nouvelles règles d'éligibilité ?*

*Désormais les offres Phone Advantage (TP Smartphone) ne seront plus disponibles pour un portage de numéro prépayé.*

*En d'autres termes, les offres pour Phone Advantage (TP Smartphone) seront uniquement disponibles pour les clients Orange ayant une ancienneté de plus de 3 mois qu'ils soient détenteur d'un abonnement mobile postpaid ou prépayé ou pour les nouveaux clients qui effectuent un portage de numéro lié à un abonnement mobile.*

*Concrètement : qu'est-ce qui change pour l'encodage ?*

---

<sup>1</sup> Pièce 12 du dossier de ORANGE BELGIUM

<sup>2</sup> Pièce 1 du dossier de ORANGE BELGIUM

1. *Les offres Phone Advantage (TP Smartphone) ne seront plus disponibles pour un portage de numéro prépayé dans MyPartner.*
2. *Vous ne pourrez plus demander la création d'un nouveau numéro de téléphone en cas d'erreur d'encodage d'un portage de numéro postpaid.*  
*Un processus de suivi de l'encodage des demandes de Phone Advantage (TP Smartphone) sera mis en place.»*

12. Il ressort de cette communication que les personnes suivantes n'étaient plus éligibles au « *Phone Advantage* » à compter du 13 novembre 2019 : 1) les personnes qui étaient des clients prépayés (= coût de communication prépayé) d'un autre fournisseur et qui souhaitaient devenir client d'Orange ; et 2) les personnes qui ne disposaient pas d'un numéro de GSM belge et qui souhaitaient en demander un auprès d'Orange.

13. Un message a également été envoyé par l'application interne à l'entreprise qui précise dans un encart coloré :

*«Phones Advantages conditions  
1 PA par numéro  
2 PA par client (B2C)  
4 PA par client( SOHO ) »*

14. Le 9 janvier 2020, le service interne de surveillance d'Orange en Moldavie a signalé au département Provisioning d'Orange Belgique avoir repéré plusieurs demandes de portage de numéros de GSM en provenance d'un même magasin en Belgique, portant le même numéro de référence mais liées à des clients différents<sup>3</sup>. Le lendemain, 10 janvier 2020, le département Provisioning en a informé le département « *Audit, Contrôle Interne, Risques & Fraude* » en précisant que ces demandes de portage de numéro comprenaient toutes l'octroi d'un « *Phone Advantage* », a priori en violation des conditions et modalités d'octroi de l'offre mais qu'un examen plus approfondi était nécessaire.

15. Les ventes signalées ont été analysées par ce département afin d'identifier les vendeurs qui en étaient à l'origine. Il a également été procédé à l'analyse des boîtes e-mails de deux des vendeurs (après avoir obtenu l'accord du Chief compliance<sup>4</sup>). Les vendeurs ainsi identifiés par le Département Audit, Contrôle Interne, Risques & Fraude ont été convoqués par le Département des Ressources humaines et ont ensuite été licenciés respectivement le 20 janvier 2020<sup>5</sup> et le 21 janvier 2020<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> Pièce 2 du dossier de ORANGE BELGIUM

<sup>4</sup> Pièce 13bis du dossier de ORANGE BELGIUM

<sup>5</sup> Pièce 14 du dossier de ORANGE BELGIUM

<sup>6</sup> Pièce 15 du dossier de ORANGE BELGIUM

16. Le 20 janvier 2020, Monsieur Y a reçu de Monsieur J M, « Sales Director Consumer & Solo Channels », comme plusieurs de ses collègues, un courriel ayant pour objet «Fraude à l'activation » et aux termes duquel :

*«En novembre 2019, nous avons supprimé la possibilité d'activer un phone avantage pour un MNP Prepaid et un nouveau client.*

*La raison est, comme nous l'avons déjà mentionné, que nous courions un plus grand risque de fraude et d'autres abus avec ces clients.*

*Dans notre rapport d'analyse, nous constatons toutefois que les demandes continuent d'arriver par des workaround qui ne sont pas autorisés.*

*A titre d'exemples*

- ou un nouveau numéro en phone avantage*
- phone avantage pour des clients Postpaid depuis moins de 3 mois etc*

*Je vous demande explicitement de veiller à ce que cela ne soit plus appliqué dans vos équipes*

*Cordialement ».*

17. Suite à ces licenciements, Monsieur G V, HR Business Partner, a demandé le 23 janvier 2020 au Département Audit, Contrôle Interne, Risques & Fraude d'examiner les dossiers de divers employés de diverses régions, afin de déterminer l'ampleur de la fraude<sup>7</sup>. Le résultat de cette recherche lui a été communiqué le lendemain, 24 janvier 2020. A l'issue de cette analyse, de nouvelles ventes frauduleuses ont été détectées. Les travailleurs concernés ont été convoqués par le Département des ressources humaines et ont ensuite été licenciés le 28 janvier 2020<sup>8</sup>.

18. Compte tenu de l'ampleur potentiellement grande de la fraude, le Comité de Direction a ensuite demandé au Département Audit, Contrôle Interne, Risques & Fraude d'analyser l'ensemble des ventes effectuées au cours des mois de novembre 2019, décembre 2019 et janvier 2020. Le résultat de cette enquête a été présenté au Comité de Direction le mardi 11 février 2020 par Madame H, Internal Control, Audit, Fraud and Revenue Assurance Director<sup>9</sup>.

19. Entretemps, Monsieur Y a fait l'objet d'un avertissement qui lui a été adressé par courrier recommandé du 3 février 2020, signé par Madame C, concernant une erreur commise dans le cadre des ventes réalisées le 12 décembre 2019 auprès d'un client, Monsieur C, dont le numéro de TVA utilisé ne lui appartenait apparemment pas. Cet avertissement est rédigé comme suit :

---

<sup>7</sup> Pièce 15bis du dossier de ORANGE BELGIUM

<sup>8</sup> Pièce 16 du dossier de ORANGE BELGIUM

<sup>9</sup> Pièces 3 et 3bis du dossier de ORANGE BELGIUM

*« Nous avons dû constater un manquement grave dans votre chef au niveau du respect des procédures de vente dont vous trouverez les détails ci-dessous . Nous avons pris la décision exceptionnelle de vous donner une seconde chance*

*Le 12 décembre 2019, en moins d'une heure de temps, vous avez vendu 12 phone advantages à un client qui n'y était pas éligible, dénommé Mr C.*

*Vous avez rédigé des contrats SOHO pour ce client sous 3 codes société différents. Ces entreprises existent bel et bien mais vous avez omis de vérifier que la personne qui s'est présentée était administrateur de ces différentes sociétés et elle ne l'est pas ....*

*Comme la procédure le décrit, il appartient donc au vendeur responsable de vérifier l'authenticité et l'identité de l'administrateur . Une étape que vous n'avez pas respectée dans le processus ....*

*Vous comprendrez également que dans ce contexte vous êtes exclu du « End of year Travel Seminar Challenge » ( sales incentive)*

20. Le 11 février 2020, une réunion s'est tenue afin de déterminer les suites à réserver aux résultats de l'enquête. Dans un email du 11 février 2020, Madame H, Internal Control, Fraud and Revenue assurance Directeur, a résumé comme suit les décisions prises lors de cette réunion<sup>10</sup> :

*« Chers tous,*

*Merci à tous pour la collaboration. J'aimerais résumer ci-après les décisions prises :*

- 1. Les vendeurs qui ont vendu > 13 offres : Licenciement (6 TM + 5 Temp en plus des 6 qui sont partis en janvier).*
- 2. Les vendeurs qui ont vendu < 13 offres : « Avertissement » + impact sur leur commission (commission moyenne / abonnement \* # cas identifiés).*
- 3. Les vendeurs qui ont vendu < 13 offres & qui ont reçu un avertissement en janvier relatif au Romanian case : licenciement (+ 4 TM)*
- 4. Les Area Sales Manager + Regional Sales Manager : « Avertissement » + impact sur leur commission (en fonction de la commission qu'ils ont reçue aujourd'hui).*

*Mesures alignées :*

- 1. Les RH prennent l'initiative d'appeler (convocation) les vendeurs concernés (par les points 1 & 3 ci-dessus).*
- 2. L'explication du scénario de fraude (pour lettre de licenciement) sera préparée par le département Fraud (ACR)*
- 3. Communiquer l'impact sur les commissions au département Finance (Equipe Rem / Com) – Fait*
- 4. Les RH préparent les différents « avertissements » (vendeurs, Area Sales Manager et Regional Sales Manager) et les alignent avec B2C avant de les envoyer.*
- 5. Une révision des processus de vente est planifiée pour le 1<sup>er</sup> semestre par l'équipe Internal Control / Fraud (ACR) 1 ETP B2C pourrait être assigné à la définition du scénario (Merci de confirmer).*

---

<sup>10</sup> Pièce 3 du dossier d' ORANGE BELGIUM – traduction libre

6. *Blocage des schémas identifiés par le système. Un contrôle sera effectué en février sur les données de MyPartner par le département Fraud (ACR). A partir de mars, un nouveau contrôle sera mis en œuvre (données disponibles en cours d'analyse). S'il y a un seul point bloquant, l'équipe Fraude (ACR) l'investiguera.*

7. *Un rapport d'investigation sera fourni par le département Fraud (ACR) dans les prochains jours.*

*Si vous souhaitez ajouter ou commenter quelque chose, n'hésitez pas à répondre à cet e-mail. »*

Il résulte de cet email que :

- Les vendeurs qui ont vendu plus de 13 avantages seront licenciés ;
- Les vendeurs qui ont vendu moins de 13 avantages recevront une lettre de licenciement ;
- Les vendeurs qui ont vendu moins de 13 avantages et qui ont reçu une lettre d'avertissement en janvier concernant l'affaire des roumains seront licenciés.

21. Par ailleurs, il est ressorti de l'enquête que le nom de Monsieur Y figurait sur la liste des vendeurs ayant contourné les directives claires relatives à l'octroi du « *Phone Advantage* » communiquées en novembre 2019<sup>11</sup>.

22. Le 13 février 2020, Monsieur Y aurait été convoqué à un entretien au siège d'ORANGE BELGIUM par E Van de V, Regional Sales Manager et L De G, HR recruitment & career development Expert, afin qu'il puisse s'expliquer sur les faits de fraude qui lui étaient reprochés. Malgré un deuxième appel et un message vocal laissé sur sa messagerie le jour de l'entretien, Monsieur Y ne s'y est pas présenté et n'a pas donné de justification pour cette absence.

23. ORANGE BELGIUM a décidé, compte tenu des éléments recueillis pendant l'enquête et de son absence à l'entretien, considérée comme un aveu de culpabilité, de licencier Monsieur Y pour motif grave en date du vendredi 14 février 2020 par courrier recommandé<sup>12</sup>. Ce n'est qu'après son licenciement pour motif grave, que Monsieur Y a ensuite remis un certificat médical le samedi 15 février 2020, couvrant une incapacité de travail du 14 au 15 février 2020<sup>13</sup>.

24. ORANGE BELGIUM a ensuite notifié les motifs du licenciement pour motif grave dans un courrier recommandé du mardi 18 février 2020<sup>14</sup> :

---

<sup>11</sup> Pièce 13 du dossier de ORANGE BELGIUM

<sup>12</sup> Pièce 4 du dossier d'ORANGE BELGIUM

<sup>13</sup> Pièce I.7 du dossier de Monsieur Y

<sup>14</sup> Pièce 6 du dossier de ORANGE BELGIUM

« Cher Monsieur Y,

Nous nous référons à notre lettre de ce vendredi 14 février 2020 par laquelle nous vous signifions votre licenciement pour faute grave.

Vous trouverez ci-dessous la description du motif grave dont nous avons été informé le mardi 11 février 2020 et qui justifie un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité :

1.- Vous étiez salarié d'Orange en tant que vendeur dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et ce, dans notre point de vente Orange au sein du magasin Carrefour à Evere.

2.- En date du 13 novembre 2019, des règles ont été modifiées chez Orange suivant lesquelles les clients qui remplissent certaines conditions ne peuvent plus être éligibles à l'achat d'un abonnement lié à un appareil (un «Phone Advantage»). Le but de ces changements était principalement de prévenir la fraude et d'éviter les résiliations (le 'churn') vis-à-vis d'Orange S.A. Depuis ce changement, le Phone Advantage ne peut plus, entre autres, être attribué aux nouveaux abonnés qui proviennent d'un autre opérateur et chez lequel ils avaient un abonnement prépayé. En d'autres termes, les offres Phone Advantage sont désormais uniquement disponibles pour :

- les clients Orange ayant une ancienneté de plus de 3 mois qu'ils soient détenteur d'un abonnement mobile postpayé ou prépayé ; et
- pour les nouveaux clients qui effectuent un portage de numéro lié à un abonnement mobile (mais pas prepaid).

Les clients 'sans numéro', c'est-à-dire qui demandent un nouveau numéro, ne peuvent pas non plus bénéficier d'un Phone Advantage et ce, déjà depuis plusieurs années. Vous avez été informé de cette modification de règles via une communication générale via Flying mail à l'ensemble de l'équipe commerciale ainsi que via la Weekly App' et ce, en date du 12/11/2019. Le mail contenait entre autres les règles reprises-ci-dessous

(...)

Ces règles ont encore été rappelées par la suite en novembre et en décembre 2019.

3.- Le 10/01/2020, le département Audit, Contrôle Interne, Risques & Fraude a été informé par les équipes de Provisioning que plusieurs ventes de Phone Advantages contenant toutes un transfert d'un autre opérateur sous un numéro de GSM fictif avaient été refusées par notre système IT. Les abonnements/ventes avaient été encodés dans le système IT interne MyPartner de manière à pouvoir proposer un Phone Advantage à des nouveaux clients qui n'y étaient pas éligibles. Après avoir analysé quelques cas particuliers et à la demande du Comité de Direction, ce département a ensuite ouvert une large enquête sur toutes les ventes effectuées au cours des mois de novembre 2019, décembre 2019 et janvier 2020 pour détecter les ventes créées en défaut de ces règles d'octroi d'un Phone Advantage. Le résultat de cette enquête a été présenté au Comité de Direction mardi 11 février. Votre nom apparaît sur la liste des personnes ayant commis plusieurs actes de fraude au détriment d'Orange en contournant délibérément les

*directives claires concernant l'octroi d'un 'Phone Advantage'. Vous avez ainsi octroyé, les 12 et 13/12/2019, à 5 n° de TVA différents (donc à 5 clients différents), chaque fois, 3 offres 'Phone Advantage' sous des nouveaux numéros de GSM ; vous avez donc octroyé erronément au total 15 offres à des clients qui n'y avaient pas droit. Les clients qui se sont présentés chez vous avaient un abonnement / un numéro de GSM chez un autre opérateur et étaient éligibles pour un Phone Advantage pour ce numéro de GSM-là. Vous le leur octroyez, et ceci est conforme aux règles d'éligibilité. A cet abonnement, vous ajoutez et activez également 3 autres nouveaux abonnements avec Phone Advantage. Ceci est contraire à la règle selon laquelle les clients demandant un nouveau numéro ne peuvent bénéficier d'un Phone Advantage.*

*4.- Le jeudi 13/02/2020, vous avez été convoqué pour un entretien le 14/02/2020 au siège d'Orange Belgium, pour vous confronter à ces faits et vous donner l'opportunité de prendre position sur ce cas de fraude. Vous ne vous êtes pas présenté ni communiqué la raison de votre absence. Il a été décidé de vous licencier pour faute grave ce vendredi 14/02/2020, sans attendre votre retour. Vous avez envoyé un certificat médical le samedi 15/02/2020 couvrant votre incapacité de travail.*

*5.- Vous avez donc commis une fraude au détriment d'Orange en contournant délibérément des directives claires concernant l'octroi d'un 'Phone Advantage' et en encodant de fausses / fictives informations dans nos systèmes internes. Le fait que vous ayez eu l'intention de stimuler les ventes en vue d'atteindre des objectifs dont dépend votre salaire variable constitue une circonstance aggravante. En raison de votre comportement trompeur, la collaboration était devenue immédiatement et définitivement impossible. Nous considérons cela comme une fraude délibérée et avons donc pris la décision de vous licencier sur cette base. De cette façon, nous confirmons le licenciement pour motif grave, signifié le vendredi 14/02/2020. Pour les dommages subis par Orange du fait de votre comportement frauduleux, nous déduisons de votre rémunération un montant de 15€ par acte non conforme.*

*6.- Votre décompte de rémunérations vous sera versé dans le courant de la 2ème semaine du mois qui suit le mois de départ. Les documents sociaux ainsi que les fiches de paie seront disponibles via [www.myworkandme.com](http://www.myworkandme.com).*

*[...] ».*

25. Monsieur Y a ensuite contesté son licenciement pour motif grave, par l'intermédiaire de son conseil, par courrier recommandé du 30 mars 2020<sup>15</sup>. ORANGE BELGIUM y a répondu par l'intermédiaire de son conseil par courrier recommandé du 29 mai 2020<sup>16</sup> en maintenant sa position.

26. Monsieur Y a dès lors introduit une procédure devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles par requête du 9 février 2021.

---

<sup>15</sup> Pièce 6 de ORANGE BELGIUM

<sup>16</sup> Pièce 7 de ORANGE BELGIUM

## V. L'examen de la contestation par la cour du travail

### V.1. Le licenciement pour motif grave

#### V.1.1. Principes en matière de licenciement pour motif grave

##### ➤ **Notion de motif grave**

27. Conformément à l'article 35, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.* »

Cette notion implique donc la réunion de 3 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 d'un travailleur justifiant un congé pour motif grave, est que la relation de confiance est irrévocablement rompue<sup>17</sup>.

28. La Cour de cassation a décidé, dans son arrêt du 26 juin 2006 : « *La faute grave constitutive de motif grave [...] n'est pas limitée aux seuls manquements graves à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute grave erreur de conduite que ne commettrait pas un employé ou un travailleur normalement prudent et avisé* »<sup>18</sup>

29. Selon la Cour de cassation<sup>19</sup>, le juge apprécie souverainement le motif grave « *Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle.* ». La Cour de cassation précise toutefois que la proportionnalité entre la faute commise et la perte de l'emploi par le travailleur est un critère étranger à la notion de faute grave telle que définie à l'article 35 al. 2 de la loi du 3 juillet 1978<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> V. NEUPREZ, et W. VAN EECKHOUTTE, Compendium social – Droit du travail, édition 2023-2024, p. 2705.

<sup>18</sup> Cass., 26 juin 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 404.

<sup>19</sup> Cass. 6 juin 2016, *C.D.S.* 2016, p. 187-190

<sup>20</sup> Ibidem.

30. Dans un arrêt du 20 novembre 2006, la Cour de cassation a précisé : « *La circonstance qu'un fait a suscité une mise en garde n'empêche pas qu'un fait survenu auparavant, mais dont la partie qui donne congé n'a eu connaissance qu'après la mise en garde puisse justifier le congé sans préavis* »<sup>21</sup>.

➤ **Délai**

31. L'article 35, al. 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit un double délai de 3 jours :

- D'une part, un délai pour donner le congé pour motif grave : 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 (art. 35, al. 3) ;
- D'autre part, un délai pour notifier le motif grave : 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 (art. 35, al. 4).

32. En ce qui concerne le premier délai de 3 jours, le point de départ du délai est la prise de « *connaissance suffisante* » du motif grave. Par ailleurs, le délai de trois jours commence à courir au moment où l'employeur a la « *connaissance effective* » du fait reproché : la connaissance supposée ou présumée ne suffit pas à faire courir ce délai<sup>22</sup>.

33. Il est unanimement admis que c'est la personne ou l'organe compétent pour donner le préavis qui doit avoir une connaissance suffisante des faits qui constituent la base du congé pour motif grave pour que le délai de trois jours ouvrables commence à courir<sup>23</sup>.

34. La jurisprudence admet que le délai de trois jours ouvrables ne commence dans certains cas à courir qu'à partir de l'audition du travailleur. C'est par exemple le cas lorsque l'audition est nécessaire à l'employeur pour évaluer la gravité du motif grave invoqué et pour pouvoir prendre une décision en connaissance de cause ou si le caractère de faute grave ressort de l'entretien avec le travailleur<sup>24</sup>.

➤ **Preuve**

---

<sup>21</sup> Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190

<sup>22</sup> Cass., 28 février 1994, Pas. 1994, 2111 ; Cass., 13 mai 1991, Pas., 1991, 803

<sup>23</sup> W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social – Droit du travail*, 2023-2024, p. 2725 et les références citées .

<sup>24</sup> V. NEUPREZ, et W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium social – Droit du travail*, édition 2023-2024, p. 2722 et les références citées.

35. En vertu de l'article 35, alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978, la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité du motif invoqué ainsi que la preuve qu'elle a respecté les délais de congé et de notification. L'application de cette disposition ne déroge pas aux règles de l'administration de la preuve en droit commun visées aux articles 8.4. du livre 8 du nouveau Code civil et 870 du Code judiciaire<sup>25</sup>.

V.1.2. Respect du délai de 3 jours.

36. Monsieur Y fait valoir que le congé pour motif grave ne lui a pas été notifié dans le délai de 3 jours suivant la connaissance des faits étant donné que la personne compétente pour le licenciement, Madame C, avait déjà connaissance des faits reprochés dès le 3 février 2020, date à laquelle un avertissement lui a été notifié.

37. Il ressort des éléments du dossier qu'un avertissement a en effet été notifié à Monsieur Y en date du 3 février 2020 par Madame C, « *Chief people officier* ». Cet avertissement concerne les faits suivants :

*« Le 12 décembre 2019, en moins d'une heure de temps, vous avez vendu 12 phone advantages à un client qui n'y était pas éligible, dénommé Mr C.  
Vous avez rédigé des contrats SOHO pour ce client sous 3 codes société différents. Ces entreprises existent bel et bien mais vous avez omis de vérifier que la personne qui s'est présentée était administrateur de ces différentes sociétés et elle ne l'est pas ....  
Comme la procédure le décrit, il appartient donc au vendeur responsable de vérifier l'authenticité et l'identité de l'administrateur . Une étape que vous n'avez pas respectée dans le processus .... »*

La faute reprochée dans cet avertissement est donc l'omission de vérifier l'identité et l'authenticité de la qualité d'administrateur d'un client, Monsieur C, qui s'était présenté à son point de vente comme étant administrateur de 3 sociétés (probablement fictives) et qui avait bénéficié, de ce fait, de 12 « *Phone Advantage* » alors qu'il n'était en réalité pas administrateur des sociétés en question. De ce fait, Monsieur C n'était pas éligible à l'octroi de 12 « *Phone Advantage* », puisque seuls les administrateurs de sociétés peuvent bénéficier de jusqu'à 4 « *Phone Advantage* » par client (clients «*SoHo* »). Monsieur C n'aurait pu bénéficier en réalité que de 3 « *phone advantages* ».

ORANGE BELGIUM indique s'en être rendue compte par la suite, lorsque les factures liées à ces contrats n'ont pas été honorées et ont engendré un manque à gagner important pour elle. Il a été procédé à la vérification des administrateurs des sociétés en question sur le site de la

---

<sup>25</sup> Cass. 6 mars 2006, *J.T.T.* 2007, p. 6

Banque Carrefour des Entreprises, et il a été constaté que le nom de Monsieur C n'apparaissait pas.

38. Le licenciement pour motif grave intervient dans le cadre de la vaste enquête relative aux fraudes aux « *phone advantage* ». Plus précisément, la lettre de notification des motifs reproche ce qui suit à Monsieur Y :

*« Vous avez ainsi octroyé, les 12 et 13/12/2019, à 5 n° de TVA différents (donc à 5 clients différents), chaque fois, 3 offres 'Phone Advantage' sous des nouveaux numéros de GSM ; vous avez donc octroyé erronément au total 15 offres à des clients qui n'y avaient pas droit. Les clients qui se sont présentés chez vous avaient un abonnement / un numéro de GSM chez un autre opérateur et étaient éligibles pour un Phone Advantage pour ce numéro de GSM-là. Vous le leur octroyez, et ceci est conforme aux règles d'éligibilité. A cet abonnement, vous ajoutez et activez également 3 autres nouveaux abonnements avec Phone Advantage. Ceci est contraire à la règle selon laquelle les clients demandant un nouveau numéro ne peuvent bénéficier d'un Phone Advantage ».*

Cette lettre est également signée par Madame C, personne compétente pour licencier Monsieur Y

39. La cour constate tout d'abord qu'il n'y a eu aucun octroi de « *phone advantage* » problématique le 13 décembre 2019, contrairement à ce qui est mentionné dans le courrier de notification du motif grave du 18 février 2020. La liste des ventes « *frauduleuses* » de Monsieur Y, produite par ORANGE BELGIUM en pièce 13 de son dossier, ne reprend en effet que des ventes du 12 décembre 2019. Seules les ventes du 12 décembre 2019 doivent donc être prises en considération dans le cadre des griefs invoqués à titre de motif grave.

40. Pour les 15 « *phone advantages* » (PA) problématiques octroyés, il y a en réalité 2 clients : Madame C (6 PA frauduleux) et Monsieur C (9 PA frauduleux). Or, comme il a été indiqué ci-avant l'octroi problématique de 9 PA sur 12 à Monsieur C a déjà fait l'objet d'un avertissement sérieux en date du 3 février 2020 puisqu'il en est résulté que 9 PA sur 12 avaient été octroyés à tort. Seuls les 6 PA frauduleux octroyés également le 12 décembre 2019 à Madame C pourraient alors être considérés comme « *nouveaux faits* ».

41. Néanmoins, si l'avertissement du 3 février 2020 fait en effet état de 9 PA octroyés à tort à Monsieur C, qui n'était en réalité pas administrateur des 3 sociétés en cause, le reproche formulé à l'encontre de Monsieur Y concernait essentiellement le fait de ne pas avoir vérifié correctement l'identité et les mandats de cette personne (cette dernière ayant probablement agit frauduleusement à l'égard d'Orange dans le cadre du « *Romanian case* »). Ce qui est reproché dans la lettre de licenciement pour motif grave, ce n'est plus un manquement dans la vérification de l'identité de l'administrateur en question, mais le fait d'avoir octroyé

frauduleusement 9 PA, à 9 nouveaux numéros de GSM, en violation des nouvelles règles communiquées en novembre 2019 dans le but d'obtenir une rémunération variable supplémentaire.

Il résulte de la pièces 13 d'ORANGE BELGIUM que Monsieur Y a accordé à 5 clients SoHo (2 personnes physiques), des offres « *Phone Advantage* » à l'égard de numéros de téléphone qui n'y étaient pas éligibles selon les nouvelles règles d'octroi. En effet, il a ajouté, pour chaque client, 3 nouveaux numéros de téléphone au contrat de vente réalisé sur base d'un numéro de téléphone répondant aux nouvelles règles d'octroi de l'offre « *Phone Advantage* ». Il a donc accordé 4 « *Phone Advantage* » à chaque client, alors qu'en vertu des nouvelles règles, les nouveaux numéros de téléphone ne sont pas éligibles à l'offre « *Phone Advantage* » (règle n° 5). Chaque client n'aurait pu, en réalité, ne bénéficier que d'un seul « *Phone Advantage* », puisqu'un seul numéro de téléphone répondait aux nouvelles règles d'octroi.

42. Il s'agit donc de faits différents que ceux qui étaient reprochés dans l'avertissement du 3 février 2020.

43. Se pose alors la question de la prise de connaissance des faits reprochés dans le courrier de notification du motif grave du 18 février 2020 pour le licenciement intervenu la 14 février 2020.

44. La cour estime qu'ORANGE BELGIUM produit suffisamment d'éléments prouvant que la personne compétente pour licencier Monsieur Y n'a eu connaissance des faits constitutifs de motif grave que le 11 février 2020. Pour rappel, les faits se sont déroulés comme suit :

- Le jeudi 9 janvier 2020, le service interne de surveillance d'Orange en Moldavie a signalé au département Provisioning d'Orange Belgique avoir repéré plusieurs demandes de portage de numéros de GSM en provenance d'un même magasin en Belgique, portant le même numéro de référence mais liées à des clients différents. Ceci est confirmé par la pièce 2 d'ORANGE BELGIUM.
- Le vendredi 10 janvier 2020, le département Provisioning en a informé le département « *Audit, Contrôle Interne, Risques & Fraude* » en précisant que ces demandes de portage de numéro comprenaient toutes l'octroi d'un « *Phone Advantage* », *a priori* en violation des conditions et modalités d'octroi de l'offre mais qu'un examen plus approfondi était nécessaire (voir également la pièce 2 d'ORANGE BELGIUM). La fraude constatée concernait le magasin Mediamarkt à Anvers.
- Les ventes signalées ont été analysées par le département *Audit, Contrôle Interne, Risques & Fraude*. Les vendeurs ainsi identifiés par ce département ont été convoqués et ont ensuite été licenciés respectivement le 20 janvier 2020 et le 21 janvier 2020.

- Suite à ces licenciements, Monsieur G V, HR Business Partner, a demandé le 23 janvier 2020 au Département *Audit, Contrôle Interne, Risques & Fraude* d'examiner les dossiers de divers employés de diverses régions. Le résultat de cette recherche lui a été communiqué le lendemain, 24 janvier 2020. A l'issue de cette analyse, de nouvelles ventes frauduleuses ont été détectées (voir la pièce 15bis d'ORANGE BELGIUM). Les travailleurs concernés ont été convoqués et certains ont ensuite été licenciés le 28 janvier 2020 tandis que d'autres ont démissionné. Le nom de Monsieur Y ne figurait pas parmi les travailleurs concernés par cette enquête.
- Compte tenu de l'ampleur potentiellement grande de la fraude, le Comité de Direction a alors demandé au Département *Audit, Contrôle Interne, Risques & Fraude* d'analyser l'ensemble des ventes effectuées au cours des mois de novembre 2019, décembre 2019 et janvier 2020 pour identifier d'éventuelles autres ventes frauduleuses.
- C'est le mardi 11 février 2020 que le résultat officiel de cette enquête a été présenté au Comité de Direction par Madame H, responsable du département interne de contrôle. ORANGE BELGIUM produit la présentation Powerpoint de Madame H au Comité de Direction. Ce document a été modifié en dernier lieu le 11 février 2020 à 13h44. Il a ensuite été envoyé à Madame V et à Monsieur V le 11 février 2020 à 13h45 (pièce 3bis). Dans cette présentation, la liste des nouveaux cas de fraude découverts apparaît au slide n° 3 et le nom de Monsieur Y y figure. Ceci démontre avec certitude que les nouveaux cas découverts, dont celui de Monsieur Y, n'ont été présentés à Madame C que lors de cette réunion.
- Le 11 février 2020 à 18h24, Madame H a communiqué à Monsieur V et à Madame V la liste des avertissements des travailleurs ayant participé à la fraude (ceci résulte de la pièce 3ter d'ORANGE BELGIUM). Elle y indique également qu'elle a « *demandé à l'équipe de déterminer les personnes qui ont eu un avertissement en janvier* » Le nom de l'employé envoyé à Madame L De G, *HR Manager*, une liste mise à jour des travailleurs ayant participé à la fraude (pièce 3quater).

45. ORANGE BELGIUM indique avoir convoqué Monsieur Y pour l'entendre dans ses explications concernant la fraude détectée mais elle ne produit aucun document permettant de confirmer que cette convocation a bien eu lieu, même si l'on peut penser, au regard des décisions qui ont été prises le 11 février 2020, que tous les travailleurs concernés ont été effectivement invités à s'expliquer. En tout état de cause, cette absence de preuve de la convocation n'a aucune incidence sur le délai de 3 jours dès lors qu'il a été établi ci-avant que la personne compétente au sein d'ORANGE BELGIUM pour licencier Monsieur Y a été effectivement informée de l'implication de Monsieur Y seulement le 11 février 2020 et qu'il a été licencié le 14 février 2020.

46. La cour conclut en conséquence que le licenciement pour motif grave de Monsieur Y est régulier. Le jugement sera réformé sur ce point.

### V.1.3. Fondement du motif grave

47. Dans la lettre reprenant les griefs invoqués à titre de motif grave, ORANGE BELGIUM indique que le nom de Monsieur Y est apparu sur la liste des personnes ayant commis plusieurs actes de fraude au détriment d'Orange en contournant délibérément les directives claires concernant l'octroi d'un 'Phone Advantage'. Plus précisément, les faits reprochés sont les suivants :

*« Vous avez ainsi octroyé, les 12 et 13/12/2019, à 5 n° de TVA différents (donc à 5 clients différents), chaque fois, 3 offres 'Phone Advantage' sous des nouveaux numéros de GSM ; vous avez donc octroyé erronément au total 15 offres à des clients qui n'y avaient pas droit. Les clients qui se sont présentés chez vous avaient un abonnement / un numéro de GSM chez un autre opérateur et étaient éligibles pour un Phone Advantage pour ce numéro de GSM-là. Vous le leur octroyez, et ceci est conforme aux règles d'éligibilité. A cet abonnement, vous ajoutez et activez également 3 autres nouveaux abonnements avec Phone Advantage. Ceci est contraire à la règle selon laquelle les clients demandant un nouveau numéro ne peuvent bénéficier d'un Phone Advantage. »*

48. Monsieur Y ne conteste pas réellement ces faits. Il se contente de dire qu'il n'y a pas eu de fait répréhensible pour le 13 décembre 2019 puisque le système a bloqué l'octroi d'un « phone advantage » dans les mêmes conditions que celles qui avaient été autorisées la veille. Il relève également que la fraude découverte par ORANGE BELGIUM concernait un autre magasin, pas le sien.

Enfin, il fait valoir que les nouvelles règles d'éligibilité manquaient de précision et de clarté, notamment en ce qu'il n'est mentionné nulle part qu'il est interdit de joindre à une offre «Phone Advantage », pour un client possédant un abonnement « postpaid » auprès de la concurrence, d'autres offres de « Phone Advantage » ; les règles rendent des clients éligibles aux offres «Phone Advantage » et non des numéros de téléphone.

49. Reprenant les arguments de Monsieur Y, la cour constate que :

- En effet, il n'y a pas eu de fait répréhensible le 13 décembre 2019, le listing produit par ORANGE BELGIUM (en pièce 13) ne reprenant que les PA problématiques du 12 décembre 2019. Ceci étant dit les propos de Monsieur Y montrent qu'il savait qu'il avait enfreint, le 12 décembre 2019, les règles telles que modifiées en novembre 2019 et qu'il a encore tenté de le faire le 13 décembre 2019.

- L'enquête a en effet débuté le 9 janvier 2020 après que le service interne de surveillance d'Orange en Moldavie ait signalé avoir repéré plusieurs demandes de portage de numéros de GSM en provenance d'un même magasin en Belgique. Toutefois, les éléments de fait repris ci-avant font clairement apparaître que l'enquête a progressivement été étendue à plusieurs magasins dans plusieurs régions et ensuite à l'ensemble des points de vente Orange en Belgique sur une période de 3 mois.
- Les règles édictées en novembre 2019 sont claires et sont reprises sur un support qui mentionne des règles énoncées de façon simple. L'octroi d'un PA n'est pas possible pour un nouveau numéro. La preuve en est que le système a bloqué à partir du 13 décembre 2019.

50. La cour déduit des éléments repris ci-avant que Monsieur Y a effectivement contourné les règles claires émises par ORANGE BELGIUM à partir de novembre 2019 afin d'obtenir une rémunération variable sur les contrats portant la référence 31176701, 31176665, 31174685, 31174454, 31174208, comme ceci ressort de la liste établie par le département *Audit, Contrôle Interne, Risques & Fraude*.<sup>26</sup>

51. Il résulte en effet de ce document que Monsieur Y a octroyé des phone advantages à deux clients qui se sont présentés comme administrateurs de plusieurs sociétés pour des nouveaux numéros (9 nouveaux numéros pour l'un et 6 nouveaux numéros pour l'autre). L'avertissement du 3 février 2020 montre en outre que Monsieur Y a fait preuve d'une désinvolture manifeste (et volontaire ?) quant aux règles élémentaires de vérification de l'identité de la personne qui se présentait à lui comme un administrateur de société.

52. Le 13 novembre 2019, lorsque ORANGE BELGIUM a communiqué les règles modifiées quant à l'octroi d'un «*Phone Advantage*», il a été clairement expliqué que le but de ces changements était principalement de prévenir la fraude et d'éviter les résiliations (le 'churn') vis-à-vis d'Orange. Monsieur Y connaissait donc l'objectif de ces nouvelles règles.

53. Le caractère intentionnel des agissements de Monsieur Y est démontré par le fait qu'il a effectué l'exacte même manœuvre à 5 reprises en un temps très réduit. Le caractère intentionnel et frauduleux de ces opérations résulte également des informations grotesques que Monsieur Y a lui-même encodé dans le système informatique d'Orange. Toutes les sociétés portent le même nom ou presque : «*Construct*», «*Construction*», «*Beauté S.A*» - et le nom d'une société «*construction*» revient curieusement à la fois pour Madame C et pour Monsieur C. En outre, ces sociétés possèdent des adresses emails loufoques (m01@gmail.com

---

<sup>26</sup> Pièce 13 du dossier d'ORANGE BELGIUM.

ou encore [nmail@orange.com](mailto:nmail@orange.com)) sans aucun rapport avec les sociétés qui étaient soi-disant concernées par l'octroi des avantages<sup>27</sup>.

54. La cour conclut donc que Monsieur Y a donc commis une fraude au détriment d'ORANGE BELGIUM en contournant délibérément des directives claires concernant l'octroi d'un 'Phone Advantage' et en encodant de fausses / fictives informations dans nos systèmes internes dans le but de se faire octroyer indûment des rémunérations variables. Ce comportement a porté atteinte à la confiance entre les parties.

55. Le motif grave est dès lors établi. Monsieur Y ne peut donc prétendre à une indemnité compensatoire de préavis.

56. L'appel est fondé en ce qui concerne ce chef de demande.

## V.2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

### V.2.1. Rappel des principes

57. La CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement du 12 février 2014 s'applique en cas de licenciement d'ouvriers et d'employés, occupés dans le secteur privé et ayant une ancienneté de minimum 6 mois.

58. L'article 8 de la CCT n°109 définit le **licenciement manifestement déraisonnable** 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* ».

59. Cette disposition doit être interprétée en ce sens qu'est un licenciement manifestement déraisonnable, celui qui répond à au moins l'un des critères suivants<sup>28</sup>:

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

---

<sup>27</sup> Voir la pièce 13 du dossier d' ORANGE BELGIUM

<sup>28</sup> Voir notamment C. trav. Bruxelles 14 avril 2021, RG 2018/AB/445 ; C. trav. Bruxelles, 15 mars 2021, inédit, R.G. n° 2018/AB/497 ; C.trav. Bruxelles, 28 juin 2019, *J. T. T.*, 2020, p. 73

60. L'article 9 de la CCT n° 109 prévoit qu'en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur. Cette indemnisation correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération (article 9 § 2).

#### V.2.2. Application en l'espèce

61. En l'espèce, la cour constate qu'ORANGE BELGIUM a licencié Monsieur Y pour motif grave en date du 14 février 2020. Le courrier du 18 février 2020 précise les motifs du licenciement, qui étaient liés à la conduite de Monsieur Y.

Ces motifs sont prouvés et constituent bien la cause réelle du licenciement. Par ailleurs, il n'y a pas lieu de penser qu'un tel licenciement n'aurait pas été décidé par tout autre employeur normal et raisonnable placé dans les mêmes circonstances. Il ne s'agit pas d'une mesure de rétorsion mais d'un comportement qui a rendu impossible la poursuite de la collaboration.

62. Le licenciement de Monsieur Y n'est donc pas manifestement déraisonnable. Sa demande d'indemnité basée sur la CCT n°109 doit être déclarée non fondée. Le jugement sera réformé sur ce point.

#### V.3. La prime de fin d'année

63. ORANGE BELGIUM ressort de la commission paritaire n° 200.

64. Or, La convention collective de travail du 9 juin 2016 relative à la prime de fin d'année conclue en son sein dispose en son article 5 que : « *Ont droit à la prime (...) les employés licenciés, sauf pour motif grave, par l'employeur en cours d'année ;* »

65. En l'espèce, il a été décidé ci-avant que le motif grave était fondé. Monsieur Y ne peut donc prétendre au paiement d'une prime de fin d'année.

66. L'appel est fondé en ce qui concerne ce chef de demande.

### **VI. La décision de la cour du travail**

**PAR CES MOTIFS,**

**La Cour, statuant contradictoirement,**

- Déclare l'appel recevable et fondé ;
- Réforme le jugement dont appel;
- Et, statuant à nouveau :
  - Dit pour droit que le licenciement pour motif grave de Monsieur Y est régulier et fondé ;
  - Déboute Monsieur Y de l'ensemble de ses chefs de demande;
- Condamne Monsieur Y à payer les dépens de première instance et d'appel liquidés comme suit par ORANGE BELGIUM en ce qui concerne l'indemnité de procédure:
  - Pour la procédure devant le tribunal : 2.600 €;
  - Pour la procédure devant la Cour : 3.000 € portés à 3.139,53 € par la cour<sup>29</sup>.
- Met à charge de Monsieur Y la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, pour la procédure devant le tribunal, et une contribution de 22 € pour la procédure devant la cour, déjà payée par ORANGE BELGIUM.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P.B, conseiller à la cour du travail de Mons, déléguée à la cour du travail de Bruxelles par ordonnance du 22 juillet 2025 prise en application de l'article 113bis du Code judiciaire,  
P. W, conseiller social suppléant au titre d'employeur,  
P. V, conseiller social suppléant au titre d'employé,  
Assistés de X. B, greffier

X. B

P. V

P. W

P. B

---

<sup>29</sup> Le montant des indemnités de procédure ont été indexés au 1<sup>er</sup> mars 2025. Prise en délibéré de la présente cause le 17 septembre 2025.

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 15 octobre 2025, où étaient présents :

P.B, conseiller à la cour du travail de Mons, déléguée à la cour du travail de Bruxelles par ordonnance du 22 juillet 2025 prise en application de l'article 113bis du Code judiciaire,  
X. B, greffier

X. B

P. B