



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2025 /</b>
Date du prononcé <b>26 septembre 2025</b>
Numéro du rôle <b>2018/AB/948</b>
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 25 septembre 2018 17/5245/A

Délivrée à

le  
€  
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail - employé  
Arrêt contradictoire  
Définitif

**Monsieur J. T.,**

**partie appelante au principal,  
partie intimée sur incident,**

ayant pour conseil Maître P. R. et comparaisant par Maître M. W., avocats à Liège,

contre

**Maître A. B.,**

avocat, à 1050 Bruxelles, agissant en sa qualité de curateur de la faillite de la s.a. Centre Européen d'Evolution Economique, en abrégé « le CEDEC », dont le siège social est sis à 1180 Bruxelles, rue Egide Van Ophem 40A et inscrite à la BCE sous le n° 0400.421.839, déclarée par jugement du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles du 29 novembre 2021 ;

**partie intimée au principal,  
partie appelante sur incident,**

comparaisant par Maître D. S., avocat à Liège.

\*

\*

\*

## **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 25 septembre 2018 par la 2<sup>e</sup> chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (RG 17/5245/A),
- la requête d'appel reçue le 20 novembre 2018 au greffe de la Cour,
- les conclusions d'appel de la partie intimée déposées les 30 avril 2019 et 2 octobre 2023,
- les conclusions d'appel de Monsieur J. T. déposées le 30 juin 2023,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 2 septembre 2025.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

Le conseil de Maître A. B. a confirmé que celui-ci reprend l'instance en sa qualité de curateur à la faillite de la s.a. Centre Européen d'Evolution Economique, en abrégé « CEDEC », déclarée par jugement du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles du 29 novembre 2021.

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 citation signifiée le 29 juin 2017 et reçue au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 10 août 2017, Monsieur J. T. a introduit la procédure à l'encontre de la s.a. Centre Européen d'Evolution Economique, ci-après « CEDEC ».

Au terme de ses conclusions additionnelles déposées devant le Tribunal le 4 mai 2018, il formulait ses demandes comme suit :

*« Dire l'action recevable,*

*Condamner la défenderesse au paiement de la somme de 62.300€ bruts à titre d'indemnité pour licenciement ;*

*Réserver à statuer quant à l'indemnité pour licenciement abusif.*

*Ce fait,*

*Condamner la défenderesse à tous les frais et dépens liquidés dans le chef du concluant à :*

- Citation :	231,31 €
- Indemnité de procédure de base :	3.600,00 €
- Total :	3.831,31 € ».

5.

Au terme de ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées devant le Tribunal le 25 mai 2018, le CEDEC a formulé le dispositif suivant :

*« Déclarer les demandes de monsieur T. recevables mais non fondées ;*

*Et en conséquence, l'en débouter et le condamner au paiement de frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure (fixée à 3.600 euros, montant de base) ».*

## **2.2. Le jugement dont appel**

6.

Par jugement du 25 septembre 2018, la 2<sup>e</sup> chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, statuant contradictoirement, a déclaré les demandes de Monsieur J. T. recevables, mais non fondées et a condamné celui-ci aux dépens de la procédure liquidés à la somme de 3.600 € à titre d'indemnité de procédure.

## **3. Les demandes en appel**

7.

Par sa requête d'appel déposée le 20 novembre 2018, Monsieur J. T. demande la réformation du jugement entrepris.

Au terme de ses conclusions d'appel déposées le 30 juin 2023, il demande à la Cour de :

*« Dire l'appel de Monsieur T. recevable et fondé.*

*Ce fait,*

*Réformer le jugement entrepris.*

*Condamner Me A. B., en sa qualité de curateur de la faillite de la SA CEDEC, partie intimée, au paiement de la somme de 41.524,61 € brut à titre d'indemnité de rupture, montant dont il faut déduire les retenues sociales et fiscales et à majorer des intérêts au taux légal sur le montant brut depuis la date de la rupture.*

*Condamner la partie intimée au paiement d'un montant de 5.000,00 € à titre de licenciement abusif.*

*Condamner la partie intimée aux entiers frais et dépens de l'Instance liquidée dans le chef de Monsieur T. aux montants suivants :*

- Citation :	231,31 €
- Indemnité de procédure d'Instance :	3.750,00 €
- Indemnité de procédure d'Appel :	3.750,00 €
- Total :	7.731,31 € ».

8.

Au terme de ses premières conclusions d'appel déposées le 30 avril 2019, le CEDEC formule le dispositif suivant :

*« La SA CEDEC demande à la Cour du travail francophone de Bruxelles de confirmer le jugement du Tribunal en ce qu'il a déclaré que les demandes de Monsieur T. étaient recevables mais non fondées*

*Et qu'en conséquence, il doit être débouté et condamné au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure (fixée à 3.600 euros par instance) ».*

9.

Au terme de ses nouvelles conclusions d'appel, qualifiées de « principales », déposées le 2 octobre 2023, Maître A. B. formule le dispositif suivant :

*« Confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré que les demandes de l'Appelant étaient recevables mais non fondées ;*

*En conséquence, débouter l'Appelant de toutes ses prétentions ;*

*Sur appel incident, condamner l'Appelant au paiement de la somme de 3.774,85 euros à majorer des intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement ;*

*Condamner l'Appelant au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure pour la procédure en première instance s'élevant à 4.500,00 euros (taux de base) ».*

#### **4. Les faits**

Les principaux faits *pertinents* de la cause, tels qu'ils ressortent des pièces et des écrits de procédure, ainsi que des explications données à l'audience du 2 septembre 2025, peuvent être résumés comme suit.

10.

Le CEDEC est une société spécialisée dans le conseil économique aux entreprises qui peut couvrir, selon les besoins de la société cliente, des domaines tels que la stratégie de l'entreprise, les ressources humaines, le management et l'administration ou la maîtrise des coûts.

Monsieur J. T. est entré au service du CEDEC le 30 novembre 2011 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de « *chargé de relations* ». Selon l'article 2bis du contrat de travail, sa mission consistait principalement à « *vendre une étude analytique, appelée Diagnostic-Performances, aux Chefs d'entreprises situées dans le secteur qui lui est provisoirement attribué* »<sup>1</sup>.

Le 30 juin 2014, le CEDEC nomme Monsieur J. T. « *Groupe Manager* ». Un avenant au contrat de travail signé à cette date précise que « *le Groupe Manager a pour mission de recruter, de former et d'animer une équipe de Chargés de Relations* », avec fixation d'un objectif de performance « *au niveau de chaque homme* » et pour l'équipe. L'avenant précise que « *le Groupe Manager gère personnellement un secteur de prospection qui lui est assigné. Ce secteur est utilisé pour compléter ses semaines de travail en complément des journées en accompagnement de son équipe et pour assurer les P.O. de nouveaux candidats* »<sup>2</sup>.

À la même date, les parties conviennent d'une rémunération brute minimale garantie de 7.000,00 € par période de 28 jours<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Pièce 1 du dossier de chacune des parties.

<sup>2</sup> Pièces 2 et 3 du dossier du curateur du CEDEC.

<sup>3</sup> Pièce 4 du dossier du curateur du CEDEC.

11.

Le 27 juillet 2015, le CEDEC et Monsieur J. T. concluent un contrat de prêt au terme duquel le CEDEC prête à Monsieur J. T. la somme de 30.000,00 € moyennant le remboursement par mensualités de 250,00 €<sup>4</sup>.

Selon les déclarations non contestées du curateur, le solde restant dû à ce jour par Monsieur J. T. à titre de remboursement de ce prêt s'élève à 3.774,85 €.

12.

À partir du 23 novembre 2015, Monsieur J. T. est absent pour cause de maladie.

Selon les déclarations concordantes des parties et les pièces produites, trois certificats médicaux ont été communiqués au CEDEC couvrant les périodes suivantes :

- du 23 novembre au 5 décembre 2015,
- du 3 au 31 décembre 2015,
- du 1<sup>er</sup> janvier au 29 février 2016<sup>5</sup>.

Les parties déclarent que, le 1<sup>er</sup> décembre 2015, un contrôle médical aurait été effectué à la demande de l'employeur. Le médecin-contrôleur aurait considéré que Monsieur J. T. était incapable de travailler jusqu'au 5 décembre 2015.

Le 28 avril 2016, le Docteur C. J. établit un certificat destiné au médecin-conseil de la mutuelle dans lequel elle atteste avoir constaté que Monsieur J. T. est incapable de travailler du 1<sup>er</sup> mai au 30 juin 2016<sup>6</sup>.

13.

Le 15 février 2016, Monsieur J. T. adresse à Monsieur D. V., directeur général de la s.a. CEDEC, un courriel ayant pour objet « *demande de rupture conventionnelle* » dans lequel il écrit :

*« Bonjour Mr V.,*

*Je me permets de revenir vers vous suite à notre cordial entretien téléphonique du 18/01/2016 car depuis lors, je n'ai pas encore eu de vos nouvelles.*

---

<sup>4</sup> Pièce 5 du dossier du curateur du CEDEC.

<sup>5</sup> Pièces 8/1, 8/2 et 8/4 du dossier de M. T. et pièce 6 du dossier du curateur du CEDEC. Les autres pièces médicales produites en pièce 8 du dossier de M. T. ne sont pas des certificats médicaux d'incapacité de travail destinés à l'employeur.

<sup>6</sup> Pièce 8/6 du dossier de M. T.

*Je me doute que vous devez avoir beaucoup de travail mais les jours avance (sic) et nous arrivons fin février dans 14 jours. Malgré plusieurs tentatives de vous avoir en ligne depuis plus de 8 jours restées toutes sans succès.*

*Je me suis donc permis de vous adressé (sic) ce petit mail.*

*Pourriez-vous svp avoir la gentillesse de me rappeler afin de me dire si les négociations avec la présidence avance (sic) et si nous pouvons très rapidement trouver une solution amiable comme je vous l'ai demandé.*

*Je me réjouis de vous entendre et attend (sic) votre appel avec la certitude que nous pourrons mettre un accord sur pied dans les prochains jours.  
(...) »<sup>7</sup>.*

Le même jour, Monsieur D. V. répond :

*« Bonjour Monsieur T.,*

*Je fais suite à notre entretien téléphonique du 18/01/2016 ainsi qu'à votre email du 15/02/2016.*

*J'ai bien noté que vous ne souhaitez plus revenir chez CEDEC du fait de votre démotivation et que vous voulez rompre votre contrat de travail.*

*Vous me demandez de rompre votre contrat de « manière conventionnelle ».*

*Malgré le fait que j'entende bien votre demande, permettez-moi de vous (re)préciser qu'il n'a jamais été dans les intentions du CEDEC de procéder à votre licenciement.*

*En effet, nous serions plus en attente de récupérer une équipe d'encadrement performante à même de relancer les ventes du bureau de Bruxelles.*

*Toutefois, afin de me permettre de discuter de votre situation avec l'ensemble des membres de la Direction et de réfléchir à votre demande, pourriez-vous me préciser ce que vous entendez par « rupture conventionnelle » et selon quelles modalités ?*

*Enfin, je me permets d'attirer votre attention quant au fait que depuis le Fiche de rémunération FP 26/2015, vous ne remboursez plus la mensualité de 250 euros liée au prêt d'un montant de 30.000 Euros qui vous a été consenti l'année dernière.*

*À ce jour, vous êtes encore redevable de la somme de 20.500 euros (hors intérêt de 1 % à dater du 29/07 comme prévu dans la convention conjointement signée).*

---

<sup>7</sup> Pièce 7 du dossier du curateur du CEDEC.

*Je vous remercie dès lors de payer les arriérés dont vous êtes redevable et de veiller à la poursuite du règlement du prêt.*

*Nous vous prions de croire en notre totale considération et demeurons dans l'attente d'un retour de votre part afin d'avancer sur vos attentes.  
(...) »<sup>8</sup>.*

Par courriel du 16 février 2016 à 12h34, Monsieur J. T. écrit :

*« Bonjour Monsieur V.,*

*Je vous remercie pour votre mail d'hier qui a retenu toute mon attention.  
Afin comme vous le proposez en fin de courriel d'avancer sur la négociation et mes attentes et surtout pour éviter des échanges de courriers sans fin, je souhaiterais vous avoir en ligne encore aujourd'hui afin que l'on puisse très rapidement fixer un rdv en vue trouver un terrain d'entente qui conviendra à tout le monde et de la meilleure des manières possible, entre gens de bonnes volontés et intelligents.  
D'avance je vous en remercie et me réjouit (sic) de vous entendre encore ce jour pour convenir d'une rencontre rapide.  
(...) »<sup>9</sup>.*

Le même jour à 13h24, Monsieur D. V. répond :

*« M T.*

*La situation du bureau de Bruxelles ne me laisse que peu de temps  
Par ailleurs le mardi est une journée chargée en réunion. Il va donc être difficile de vous joindre.*

*Comme exposé dans mon précédent mail, et en vue d'optimiser les plannings, je vous propose de nous part de vos suggestions que nous puissions en parler en interne et revenir vers vous sur le sujet.*

*Bien à vous »<sup>10</sup>.*

Quelques minutes plus tard, le 16 février 2016 à 13h49, Monsieur J. T. écrit :

*« Monsieur V.,*

---

<sup>8</sup> Pièce 8 du dossier du curateur du CEDEC.

<sup>9</sup> Pièce 9 du dossier du curateur du CEDEC.

<sup>10</sup> Pièce 10 du dossier du curateur du CEDEC.

*Comme je vous l'ai dit lors de notre conversation téléphonique, mon envie est de clôturer à l'amiable.*

*C'est pourquoi je vous demande simplement de faire une proposition chiffrée pour solde de tout compte c'est-à-dire avec le remboursement de la dette qu'il me reste (20.500 €) en tenant compte de mon ancienneté et des soucis de santé qui sont les miens aujourd'hui suite à tous les excès liés au métier de GM sur 18 mois. Faites moi donc svp une proposition afin que je puisse l'accepter sans devoir passer par la justice. Je sais très bien que CEDEC a l'habitude de ce genre de situation donc il vous sera facile au vu des précédents de me faire cette offre.*

*J'espère donc que vous profiterez de ce comité du mardi pour que l'on puisse clôturer cette aventure avant la fin du mois comme je l'avais d'ailleurs déjà évoqué avec vous et pour autant que je me rappelle, vous m'aviez d'ailleurs dit en réunion qu'entre gens intelligents CEDEC préférerait toujours l'honnêteté ce qui est mon cas, plutôt que de longs procès comme certains en cours pour l'instant.*

*J'espère donc pouvoir compter sur votre parole ainsi que vous me l'avez dit et que nous allons en terminer rapidement car mon état de santé n'est pas au mieux et j'ai vraiment besoin de prendre soin de moi et de ma famille ce qui devient difficile avec cette situation.*

*D'avance merci pour votre compréhension et j'espère encore pouvoir prendre 5 min de votre temps cette semaine pour entendre enfin cette proposition et vous savez que je n'espère pas devenir riche avec celle-ci donc je compte sur votre bonne foi.*

*(...) »<sup>11</sup>.*

À 13h59, Monsieur D. V. répond :

*« Monsieur T.*

*Je vous l'ai dit nous n'avions pas envisagé votre demande  
Donc rien prévu en ce sens*

*Comme déjà dit, pour gagner du temps, partagez avec nous ce que vous pensez être raisonnable. Nous réfléchissons en interne avant d'y répondre  
(...) »<sup>12</sup>.*

À 15h49, Monsieur J. T. écrit encore :

*« Bonjour Mr V.,*

*Suite à l'entretien téléphonique avec votre secrétaire, je vous propose de nous rencontrer à votre bureau lundi 22/02/2016 vers 10 h 30 ou 14 h 30, mardi 23/02/2016 à 14 h 30 ou mercredi dans la journée.*

---

<sup>11</sup> Pièce 11 du dossier du curateur du CEDEC.

<sup>12</sup> Pièce 12 du dossier du curateur du CEDEC.

*Comme je vous l'ai dit, je souhaite trouver un accord avant fin février et équitable pour tout le monde.  
(...) »<sup>13</sup>.*

Par courriel du 18 février 2016, Monsieur D. V. écrit à Monsieur J. T. :

*« Bonjour M T.*

*Compte tenu de l'avancée stérile des discussions, nous ne voyons pas la nécessité de tenir cet entretien.*

*Pour avancer rapidement sur le sujet, comme vous en faites la demande, nous vous demandons de prendre un conseil juridique.*

*Ce dernier pourra entrer directement en contact avec notre avocat pour trouver ensemble un terrain d'entente, sous le couvert de la confidentialité, pour mettre un terme à notre collaboration.*

*Veillez lui transmettre les coordonnées suivantes :*

*(...)*

*En espérant trouver rapidement une issue qui nous arrangera tous, nous vous prions de croire en notre considération la plus sincère.*

*(...) »<sup>14</sup>.*

Le 31 mars 2016, Monsieur J. T. adresse un courriel intitulé « *demande d'entrevue* » à Monsieur A. P., membre du conseil d'administration du CEDEC, dans lequel il sollicite à nouveau une solution amiable pour mettre un terme à la collaboration « *avant d'aller plus loin dans une procédure via les tribunaux car [son] avocat me dit qu'il va assigner CEDEC au tribunal du Travail* »<sup>15</sup>.

Il semble que plus aucun contact n'a lieu entre les parties après ce courriel.

14.

Par courrier recommandé du 5 juillet 2016, le CEDEC notifie à Monsieur J. T. son licenciement pour motif grave<sup>16</sup>.

Par courrier recommandé du 6 juillet 2016, le CEDEC notifie à Monsieur J. T. les motifs du licenciement :

*« Monsieur,*

---

<sup>13</sup> Pièce 13 du dossier du curateur du CEDEC.

<sup>14</sup> Pièce 14 du dossier du curateur du CEDEC.

<sup>15</sup> Pièce 15 du dossier du curateur du CEDEC.

<sup>16</sup> Pièce 4 du dossier de M. T. et pièce 21 du dossier du curateur du CEDEC.

*Concerne : Enonciation des motifs*

*Nous faisons suite à notre courrier du 5 juillet dernier par lequel nous vous notifions votre licenciement pour motif grave.*

*La rupture de votre contrat de travail sans préavis ni indemnité se justifie par le fait d'avoir exercé, à notre insu, une activité professionnelle alors que vous étiez en incapacité de travail – couvert par un certificat médical – et, circonstances aggravantes, auprès d'une société concurrente à celle du CEDEC.*

*Ainsi, nous avons appris qu'au mois de juin 2016, vous vous êtes présenté, à deux reprises, auprès de la société Gruber Logistics, sous le nom de la société Béage que vous représentiez.*

*Monsieur S., gérant de Gruber Logistics, avec qui nous avons pris contact pour avoir une confirmation nous a ainsi écrit le 4 juillet dernier « Je vous confirme ce qui a été dit ce matin au téléphone. En l'occurrence, nous avons été approché par mr T. qui s'est présenté chez nous avec un autre collaborateur sous le nom de la Société BEAGE et qui nous a tenu le même discours que mr C. qui lui, vous représentait ».*

*Ceci est d'autant plus probant que Monsieur S. nous a communiqué l'email que vous lui avez adressé le 6 juin dernier au départ de votre adresse email [T.@beage.eu](mailto:T.@beage.eu).*

*Ce faisant, vous avez gravement enfreint l'article 17, 1° et 3°, b) de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui dispose que « Le travailleur a l'obligation : 1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus » et « (...) 3° de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci : b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale ».*

*Votre comportement est inadmissible et ce d'autant plus qu'il s'inscrit dans un contexte où depuis de longs mois, vous harcelez le CEDEC d'emails et d'appels intempestifs alors que vous étiez en incapacité de travail pour le forcer à mettre un terme – à ses frais – à votre contrat de travail.*

*Votre comportement est donc constitutif d'un manquement grave qui rompt immédiatement et définitivement la confiance qui doit exister entre le travailleur et l'employeur.*

*Nous vous invitons à nous restituer dès à présent tous les biens propriétés de la société (tels que : la voiture accompagnée des deux clefs, de la carte essence et des*

*documents de bord), vos cartes de visite ainsi que tous documents que vous auriez en votre possession.*

*Nonobstant la rupture de votre contrat de travail, nous espérons que vous aurez l'honnêteté d'honorer vos engagements en continuant à payer mensuellement le prêt qui vous a été consenti.*

*À défaut de paiement, nous vous en réclamerons le solde par voie judiciaire.*

*Nous nous réservons, par ailleurs, le droit de vous poursuivre également pour concurrence déloyale.*

*Les documents sociaux vous parviendront dans les prochains jours.*

*Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.*

*Pour le CEDEC*

*D. V.*

*Directeur Général »<sup>17</sup>.*

Par courrier du 13 juillet 2016, le conseil de Monsieur J. T. conteste les motifs du licenciement.

Le 29 juin 2017, Monsieur J. T. cite le CEDEC devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

## **5. L'examen de la contestation par la Cour du travail**

### **5.1. Sur la recevabilité des appels principal et incident**

15.

S'agissant de la recevabilité de l'appel principal, il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel principal, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même Code, sont également remplies.

L'appel principal est recevable.

---

<sup>17</sup> Pièce 5 du dossier de M. T. et pièce 22 du dossier du curateur du CEDEC.

16.

À l'audience du 2 septembre 2025, la Cour a invité les parties à s'exprimer sur la recevabilité de l'appel incident formé par le curateur.

S'agissant de la recevabilité de l'appel incident, l'article 1054, alinéa 2, du Code judiciaire dispose :

*« L'appel incident ne peut être admis que s'il est formé dans les premières conclusions prises par l'intimé après l'appel principal ou incident formé contre lui ».*

En l'espèce, la s.a. CEDEC a déposé des premières conclusions d'appel le 30 avril 2019. Elle ne forme aucun appel incident dans ces premières conclusions.

Dans ses conclusions qu'il qualifie de « *principales* » déposées le 2 octobre 2023, Maître A. B., en sa qualité de curateur de la s.a. CEDEC, forme un appel incident.

En reprenant l'instance initialement mue contre la société faillie, le curateur n'ouvre pas une nouvelle instance, mais se substitue à la société dans l'instance en cours. Les conclusions que le curateur dépose après des conclusions déposées par la société faillie ne sont donc pas les premières conclusions d'appel prises par l'intimé après l'appel principal, de sorte que, en vertu de l'article 1054, alinéa 2, du Code judiciaire, l'appel incident formé dans les conclusions déposées par le curateur, après les premières conclusions d'appel déposées par la société faillie, est irrecevable.

## **5.2. Sur le fond**

### **5.2.1. La contestation du licenciement pour motif grave et la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis**

#### **5.2.1.1. Rappel des principes applicables au licenciement pour motif grave**

17.

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.*

*(...)*

*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 grave<sup>18</sup>. Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif<sup>19</sup>, qu'elles soient ou non invoquées dans la notification des motifs et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours<sup>20</sup>.

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 » »<sup>21</sup>.*

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*

---

<sup>18</sup> 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.

<sup>19</sup> Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

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

<sup>21</sup> CT Bruxelles, 17 juin 2021, RG 2021/AB/273, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

*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 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 »<sup>22</sup>.*

18.

En vertu de l'article 17, 1° et 3°, 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 ;*

*(...)*

*3° de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci :*

*(...)*

*b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale ;*

*(...) ».*

L'interdiction de concurrence déloyale s'inscrit dans l'obligation de probité et de loyauté qui s'impose à tout travailleur.

La Cour, autrement composée, a rappelé que tout acte de concurrence posé par un travailleur salarié, alors que le contrat de travail est toujours en cours d'exécution, est considéré comme déloyal :

*« Tout acte de concurrence posé par un travailleur salarié pendant le cours du contrat de travail est considéré comme déloyal. En effet, les articles 1134 et 1135 du Code civil imposent aux parties d'exécuter leur contrat de bonne foi. Ce principe est implicitement contenu dans tout contrat de travail. L'obligation d'exécuter le contrat de travail loyalement et de bonne foi impose notamment au travailleur de s'abstenir de concurrencer son employeur durant l'exécution du contrat de travail : « la qualité de partie au contrat de travail s'oppose à ce que le salarié se constitue en concurrent de son cocontractant ; la conclusion de ce contrat implique une interdiction de poser*

---

<sup>22</sup> CT Bruxelles, 15 décembre 2021, RG 2018/AB/938, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

*tout acte concurrentiel qui compromettrait la poursuite de la finalité patronale envisagée globalement » »<sup>23</sup>.*

Ceci a encore été rappelé par la Cour du travail de Bruxelles, autrement composée :

*« En cours d'exécution du contrat de travail, les travailleurs doivent s'abstenir de concurrencer leur employeur, quel que soit le régime juridique, indépendant ou salarié, de cette concurrence. Les travailleurs se livrent à des actes de concurrence déloyale lorsqu'ils démarchent les clients de leur employeur au nom de la société dont ils sont gérants »<sup>24</sup>.*

Cette obligation de loyauté a été rappelée par la Cour du travail de Mons :

*« De plein droit, par le seul fait de la conclusion du contrat de travail, le travailleur a, durant l'exécution dudit contrat une obligation de loyauté exclusive en faveur de l'entreprise qui l'engage, laquelle suppose l'adhésion aux intérêts de l'employeur et la défense de ceux-ci. Toute concurrence à l'employeur durant l'exécution du contrat de travail est nécessairement déloyale. Il s'agit de l'application du principe de bonne foi issu de l'article 1134 du Code civil, lequel implique une interdiction de poser tout acte qui mettrait en péril l'activité de l'employeur. La situation est différente après la fin des relations de travail. Le principe d'établissement (...) permet à un travailleur d'entamer l'activité de son choix après avoir quitté son employeur. Cette activité peut dès lors être concurrente à celle exercée auparavant »<sup>25</sup>.*

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 judiciaire<sup>26</sup>.

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 ».*

---

<sup>23</sup> CT Bruxelles, 13 décembre 2017, *JTT*, 2018, p. 117.

<sup>24</sup> CT Bruxelles, 14 décembre 2016, *JLMB*, 2017/16, p. 757. Voyez également CT Mons, 13 septembre 2005, *JTT*, 2006, p. 14.

<sup>25</sup> CT Mons, 25 juin 2013, 2012/AM/21, inédit.

<sup>26</sup> Cass., 6 mars 2006, *JTT*, 2007, p. 6.

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* » auparavant<sup>27</sup>. 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* »<sup>28</sup>.

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.

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

---

<sup>27</sup> Voy. D. Mougnot, « 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.

<sup>28</sup> Cass., 13 novembre 2023, *JT*, 2024, p. 737.

**5.2.1.2. En fait : appréciation de la régularité et du fondement du licenciement pour motif grave en l'espèce**

20.

Bien que Monsieur J. T. ne conteste pas le respect du double délai légal de trois jours prévu par l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il incombe à la Cour d'en vérifier le respect.

Il ressort de la lettre de notification des motifs adressée le 6 juillet 2016 que les faits invoqués à l'appui du licenciement pour motif grave ont été commis en juin 2016 et ont été rapportés à Monsieur V., directeur général du CEDEC et personne compétente pour licencier, le lundi 4 juillet 2016.

La connaissance certaine des faits à la date du 4 juillet 2016 dans le chef de Monsieur V. est établie par les mails échangés ce jour-là par celui-ci avec Monsieur R. S., gérant de la société Gruber Logistics<sup>29</sup>.

Le lendemain, 5 juillet 2016, le CEDEC a notifié le congé pour motif grave et, le 6 juillet 2016, il a notifié les motifs.

Le double délai légal de trois jours a été respecté et le congé est régulier en la forme.

21.

Le CEDEC reproche à Monsieur J. T. d'avoir travaillé pour une société concurrente, pendant une période d'incapacité de travail, alors qu'il était toujours lié au CEDEC par un contrat de travail.

La tentative de Monsieur J. T. de distinguer un fait principal – l'exercice d'une activité professionnelle pendant une période d'incapacité de travail – et une circonstance aggravante – le fait que cette activité aurait été exercée pour une société concurrente – est vaine dès lors que les faits reprochés à Monsieur J. T. forment un tout qui a été visé dans la lettre de notification des motifs. C'est donc l'ensemble des faits et circonstances invoqués par l'employeur qui doivent être examinés par la Cour en vue de déterminer si ceux-ci constituent un motif grave justifiant le licenciement.

22.

Monsieur J. T. ne conteste pas s'être rendu, en juin 2016, auprès de la société Gruber Logistics, en se présentant comme « *chargé de relations* » de la société Beage, et ce alors qu'il était toujours lié au CEDEC par un contrat de travail dont l'exécution était suspendue en

---

<sup>29</sup> Pièces 16 et 17 du dossier du curateur.

raison d'une incapacité de travail prolongée à plusieurs reprises depuis le mois de novembre 2015.

La réalité de ces faits n'est pas contestée et est établie par les pièces du dossier, en particulier les pièces 16 à 20 du dossier du curateur.

Le fait pour un travailleur, qui est en incapacité de travail, de se présenter auprès d'une société tierce au nom d'une société concurrente à celle de son employeur est une manœuvre déloyale qui constitue par nature une faute grave justifiant le licenciement pour motif grave.

23.

C'est en vain que Monsieur J. T. tente de contester la gravité de ces faits :

- la « *convention de découverte de métier sans engagement* » que Monsieur J. T. a signée le 1<sup>er</sup> juin 2016 avec la société Beage<sup>30</sup>, bien que présentée comme une forme inédite de convention *sui generis*, confirme qu'il s'agissait de « *permettre, nous l'espérons, à Monsieur T. de travailler sereinement sans contrainte, ni question déstabilisante des clients potentiels visités »<sup>31</sup>. Cette convention a donc expressément pour objet de permettre à Monsieur J. T. de travailler et de visiter des clients potentiels ;*
- pour « *travailler sereinement* » et visiter des « *clients potentiels* », Monsieur J. T. s'est vu attribuer une adresse mail professionnelle au nom de la société Beage et un numéro de téléphone portable professionnel, ainsi que des cartes de visite professionnelles à son nom personnel, en qualité de « *chargé de relations* » pour la société Beage<sup>32</sup>. Quelle que soit la convention conclue entre Monsieur J. T. et la société Beage, c'est la réalité des actes posés qui doit être prise en considération pour apprécier le motif grave. Or, il est établi que Monsieur J. T. s'est présenté auprès de la société Gruber Logistics en qualité de « *chargé de relations* » de la société Beage, et ce alors qu'il était encore lié par un contrat de travail avec la société CEDEC. Ce seul constat établit la gravité des faits reprochés à Monsieur J. T. ;
- Monsieur J. T. soutient que « *les fonctions exercées n'étaient pas de même nature. Le volume et la fréquence des prestations étaient nettement moins importants* ». La Cour relève que, nonobstant sa promotion à la fonction de Groupe Manager pour le CEDEC, Monsieur J. T. avait conservé un secteur de prospection personnel en

---

<sup>30</sup> Pièce 7 du dossier de M. T.

<sup>31</sup> C'est la Cour qui souligne.

<sup>32</sup> Pièce 20 du dossier du curateur.

qualité de chargé de relations<sup>33</sup>. Par ailleurs, le volume et la fréquence des prestations effectuées pour la société Beage sont sans incidence sur l'appréciation de la gravité de la faute, dès lors que le seul fait d'avoir rendu visite à un client potentiel en se présentant comme chargé de relations d'une société concurrente à celle de l'employeur est un acte de concurrence déloyale constitutif d'une faute grave. En outre, le CEDEC établit à suffisance que Monsieur J. T. a effectué des prestations qui se sont étalées sur plusieurs jours de travail<sup>34</sup>, celles-ci n'étant manifestement pas limitées à un jour par semaine comme le soutient en vain Monsieur J. T. ;

- Monsieur J. T. conteste le fait que la société Beage était une société concurrente à la société CEDEC. Son affirmation, peu étayée, ne convainc pas dès lors que le curateur établit que la société Beage, créée par deux anciens collaborateurs de CEDEC, comptait parmi son personnel de nombreux anciens collaborateurs de CEDEC et a été condamnée en 2013 par la Chambre commerciale du tribunal d'arrondissement de Luxembourg pour concurrence déloyale. Dans son ordonnance, la Chambre a notamment pris en considération un mail de Monsieur T. lui-même qui, à la suite d'une visite réalisée en septembre 2012, dénonçait cette concurrence à son employeur CEDEC<sup>35</sup>. Monsieur J. T. savait donc pertinemment que la société Beage était une société concurrente de la société CEDEC ;
- le fait que l'incapacité de travail de Monsieur J. T. était couverte par des certificats médicaux n'atténue en rien la gravité des actes de concurrence déloyale posés par celui-ci. Malgré son incapacité de travail, Monsieur J. T. ne conteste pas s'être rendu auprès de la société Gruber Logistics, en se présentant comme chargé de relations de la société Beage, muni de cartes de visite professionnelles établies par cette société à son nom, et avoir adressé des mails à la société Gruber Logistics en cette même qualité ;
- l'absence de rémunération prévue par la « *convention de découverte de métier sans engagement* » est sans incidence sur la nature de l'activité exercée, qui est une activité de prospect exercée au nom d'une société concurrente à celle de l'employeur ;
- c'est en vain également que Monsieur J. T. soutient qu'il s'agissait pour lui d'effectuer un « *stage d'observation* » pour découvrir un métier, alors qu'il a agi en qualité de « *chargé de relations* », métier qu'il exerçait, à titre principal et ensuite en complément de sa fonction de Groupe Manager, depuis 2011 auprès de la société CEDEC ;

---

<sup>33</sup> Pièce 3 du dossier du curateur.

<sup>34</sup> Pièce 20 du dossier du curateur.

<sup>35</sup> Pièce 23 du dossier du curateur.

- enfin, la circonstance atténuante invoquée par Monsieur J. T. étonne. Ce dernier soutient que « *le CEDEC avait clairement manifesté, par la voie de son Directeur général, Monsieur V., la volonté de principe de mettre un terme au contrat de travail de Monsieur T.* ». Or, il ressort des mails des 15 et 16 février 2016 que la Cour a reproduits plus haut que c'est Monsieur J. T. qui a sollicité une « *rupture conventionnelle* » de son contrat de travail, Monsieur V. n'ayant eu de cesse de lui répondre que le CEDEC n'avait pas l'intention de rompre le contrat<sup>36</sup>.

Aucun des autres éléments de fait avancés par Monsieur J. T. n'atténue la gravité de la faute dûment établie.

24.

En conclusion, la Cour juge que le fait pour un employé de se présenter auprès d'une société tierce comme chargé de relations d'une société concurrente à celle de son employeur, ce pendant une période de suspension de l'exécution de son contrat de travail en raison d'une incapacité de travail, est un acte de concurrence déloyale qui viole les obligations de probité et d'honnêteté inhérentes à la relation de travail. Cette faute grave rompt de façon immédiate et définitive la confiance que l'employeur doit pouvoir avoir en son employé et constitue un motif grave justifiant le licenciement immédiat sans préavis ni indemnité.

Le licenciement pour motif grave est justifié et la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est non fondée.

## **5.2.2. La demande de paiement d'une indemnité pour licenciement abusif**

### **5.2.2.1. En droit : rappel des principes applicables à l'abus du droit de licencier**

25.

La théorie de l'abus du droit de licencier est fondée sur l'article 1134 de l'ancien Code civil<sup>37</sup> selon lequel les parties à une convention sont tenues d'exécuter celle-ci de bonne foi et, dans une certaine mesure, sur l'article 1382 de l'ancien Code civil qui pose le principe de la responsabilité aquilienne.

La faute de l'employeur doit être différente du non-respect des règles légales relatives au contrat de travail. Le licenciement en soi ne peut en effet pas être fautif.

Pour qu'il soit question d'abus du droit de licencier, ce droit devra être exercé d'une façon manifestement abusive. Dans la jurisprudence, certains critères se sont développés au fil des années permettant de démontrer un abus de droit. La Cour du travail de Bruxelles les a résumés comme suit:

---

<sup>36</sup> Pièces 7 à 14 du dossier du curateur.

<sup>37</sup> La Cour se réfère ici à l'ancien Code civil, qui était applicable au moment du licenciement.

*« Des dommages et intérêts de droit commun peuvent également être accordés sur la base des articles 1134, alinéa 3, ou 1382 du Code civil pour réparer un préjudice subi du fait de l'exercice d'un droit avec la seule intention de nuire, ou de l'exercice de ce droit d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente (Cass. 10 septembre 1971, R.C.J.B. 1976, 300, note Van Ommeslaghe), de l'exercice par une partie au contrat de son droit dans son seul intérêt alors que l'avantage qu'elle en retire est disproportionné à la charge corrélatrice de l'autre partie (Cass. 19 septembre 1983, Pas. 1984, 55 ; Cass. 30 novembre 1990, Pas. 392) ou encore du choix par le titulaire d'exercer son droit sans utilité pour lui, de la manière la plus dommageable pour autrui ou la moins conforme à l'intérêt général.*

*Les circonstances dans lesquelles intervient le licenciement ou qui l'entourent peuvent rendre ce licenciement abusif au sens des articles 1134 ou 1382 du Code civil »<sup>38</sup>.*

26.

La charge de la preuve du caractère abusif du licenciement incombe à l'employé qui prétend que son employeur a abusé de son droit de licencier. L'employé doit non seulement démontrer une faute, mais également prouver que, à la suite de cette faute, il a subi un dommage différent de celui découlant de son licenciement :

*« L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis »<sup>39</sup>.*

#### **5.2.2.2. En fait : appréciation du caractère abusif du licenciement en l'espèce**

27.

A l'appui de sa demande, Monsieur J. T. soutient qu'il se serait « vu notifier un accord de principe quant à la rupture de son contrat de travail au mois de février 2016 » et que « ses espoirs légitimes ont été déçus ».

---

<sup>38</sup> CT Bruxelles, 22 avril 2002, CDS, 2005, p. 348.

<sup>39</sup> CT Mons, 19 octobre 1997, JTT, 1998, p. 385 ; CT Mons, 15 mai 2006, JTT, 2006, p. 323.

Or, il ressort des pièces produites, en particulier des mails échangés les 15 et 16 février 2016, que c'est Monsieur J. T. qui a sollicité une rupture conventionnelle de son contrat de travail et qui espérait un arrangement financier favorable. Dès le mois de février 2016, Monsieur V. a écrit à plusieurs reprises que le CEDEC n'avait pas l'intention de rompre le contrat de travail.

Le fait pour un employeur de ne pas accéder à une demande de rupture conventionnelle formulée par un employé ne constitue pas une faute.

28.

Quant à l'absence d'audition préalable au licenciement, la Cour rappelle que celle-ci n'est pas obligatoire dans le secteur privé.

En outre, Monsieur J. T. étant en incapacité de travail au moment des faits, il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas l'avoir convoqué à une audition.

Enfin, compte tenu du délai légal de trois jours ouvrables prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 et eu égard à la connaissance certaine et précise des faits qui résulte des mails échangés entre Messieurs V. et S. le 4 juillet 2016, il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir organisé d'audition de son travailleur, au risque de reporter la notification du congé et de se voir ensuite reprocher la tardiveté du licenciement.

29.

Aucun des autres éléments de fait avancés par Monsieur J. T. n'établit le caractère abusif du licenciement.

En conclusion, Monsieur J. T. n'établit pas l'existence d'une faute dans le chef du CEDEC. Le licenciement n'est pas abusif et la demande de paiement d'une indemnité pour licenciement abusif n'est pas fondée.

### 5.3. Sur les dépens

30.

L'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup>, 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 ligne<sup>40</sup>.

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 dispositif<sup>41</sup>.

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 »<sup>42</sup>.*

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 ».*

31.

En l'espèce, les montants de base des indemnités de procédure applicables sont les suivants :

---

<sup>40</sup> Art. 1018, 6° et 8°, CJ.

<sup>41</sup> 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.

<sup>42</sup> Cass., 25 juin 1992, Pas., 1992, p. 959.

- en première instance, la valeur de la demande s'élevait à 62.300,00 €, se situant dans la tranche entre 60.000,01 € et 100.000,00 €, ce qui donne lieu à une indemnité de procédure de 3.600,00 €, compte tenu du montant applicable en 2018 ;
- en appel, la valeur de la demande formée sur appel principal s'élève à 46.524,61 €, se situant dans la tranche entre 40.000,01 € et 60.000,00 €, ce qui donne lieu à une indemnité de procédure de 3.924,42 €, compte tenu de l'indexation survenue entre-temps.

En première instance, Monsieur J. T. a succombé sur l'intégralité des demandes, ce qui est confirmé en appel. Il supportera donc l'intégralité de l'indemnité de procédure de première instance.

En appel, Monsieur J. T. succombe intégralement sur son appel principal et le curateur de la société CEDEC succombe sur son appel incident dont la valeur correspond à moins de 10 % de la valeur de la demande formée sur appel principal. Il y a dès lors lieu de compenser partiellement l'indemnité de procédure d'appel selon ce qui sera dit au dispositif du présent arrêt.

## **6. La décision de la Cour du travail**

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

**Statuant après avoir entendu les parties,**

**Prend acte de la reprise de l'instance par Maître A. B., en sa qualité de curateur de la faillite de la s.a. Centre Européen d'Evolution Economique, en abrégé « CEDEC »,**

**Déclare l'appel principal recevable, mais non fondé,**

**Déclare l'appel incident irrecevable,**

**Délaisse à Monsieur J. T. ses propres dépens et le condamne à payer à Maître A. B., en sa qualité de curateur de la faillite de la société CEDEC :**

- **3.600,00 € à titre d'indemnité de procédure de première instance,**
- **3.924,42 € à titre d'indemnité de procédure d'appel, dont à déduire 424,42 € qui resteront à la charge du curateur de la faillite de la société CEDEC à titre de compensation partielle des dépens.**

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. D., conseiller,  
V. D., conseiller social au titre d'employeur,  
G. R., conseiller social au titre d'employé,  
assistés de G. O., greffier,

et prononcé à l'audience publique de la 4<sup>e</sup> chambre de la Cour du travail de Bruxelles,  
le 26 septembre 2025, où étaient présents :

F. D., conseiller,  
X. B., greffier,