



Numéro du répertoire

2025 /

Date du prononcé

01 octobre 2025

Numéro du rôle

2024/AB/396

Décision dont appel
tribunal du travail francophone de
Bruxelles
16 mai 2024
24/1027/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 SANDS, BCE 0810.580.894, dont le siège est établi à 1160 AUDERGHEM,
partie appelante,
représentée par Maître B L, avocat à 1040 ETTERBEEK,

contre

Monsieur J A C, NRN, domicilié à
partie intimée,
représentée par Maître D O, avocat à 1060 SAINT-GILLES,

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

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

- le jugement attaqué du 16 mai 2024 (R.G. n° 24/1027/A)
- la requête d'appel reçue le 13 juin 2024 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 10 septembre 2025.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

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

L'appel est recevable.

II. Le jugement dont appel

Monsieur C a demandé au tribunal :

« de dire pour droit que la décision de licenciement prise par la s.a. S and S est irrégulière en ce qu'elle est manifestement déraisonnable ou, à tout le moins abusive.

Il demande par conséquent, à titre principal, la condamnation de la s.a. S And S au paiement de la somme de 30.000,00 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif, équivalente à 6 semaines de rémunération brute.

À titre subsidiaire, il demande au tribunal de condamner la s.a. S And S au paiement de la somme de 25.717,90 € brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération.

Il demande finalement au tribunal de condamner la s.a. S And S au paiement des dépens, soit 24,00 € et 2.500,00 € à titre d'indemnité de procédure.

Lors de l'audience du 16 avril 2024, Monsieur C a rectifié sa demande principale, exposant que l'indemnité pour licenciement abusif sollicitée est équivalente à 6 mois de rémunération et non à 6 semaines ».

Par un jugement du 16 mai 2024 (R.G. n° 24/1027/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

« Statuant par défaut à l'égard de la s.a. S And S,

Déclare la demande de Monsieur C recevable et fondée dans la mesure indiquée ci-après :

*Condamne la s.a. S And S à payer à Monsieur C la somme de **30.000,00 €** à titre d'indemnité pour licenciement abusif, sous déduction des éventuelles retenues légales obligatoires ;*

*Condamne la s.a. S And S à payer à Monsieur C les dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée par Monsieur C à la somme de 2.500,00 € mais ramenée par le tribunal à la somme de **1.500,00€** ainsi qu'à la somme de 24,00 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur C lors de l'inscription de la cause au rôle ».*

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel de la sa S and S et ses demandes :

La sa S And S demande à la cour :

« - A titre principal :

o Déclarer l'appel recevable et fondé ;

- o Mettre à néant le jugement prononcé le 16 mai 2024 par la première chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (RG 24/1027/A) dont appel, et de dire pour droit que l'ensemble des demandes de Monsieur C formulées en première instance et en appel sont non fondées, notamment déclarer que le licenciement n'est pas abusif sur la base de l'art. 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*
- o Déclarer que les dispositions de la CCT n° 109 ne sont pas applicables ;*
- o Déclarer que le licenciement n'est en tout état de cause pas abusif ;*
- A titre subsidiaire, de déclarer que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable;*
- A titre infiniment subsidiaire, limiter l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération ;*
- En tout état de cause, condamner Monsieur C aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure en application de l'article 1022 du Code judiciaire, à un montant de 3.139,53 EUR ».*

L'objet des demandes de Monsieur J A C:

Monsieur C demande à la cour :

*« Dire la requête d'appel recevable, mais non-fondée;;
EN CONSEQUENCE,*

A titre principal

- Confirmer le jugement rendu par défaut le 16/05/2024, (R.G. : 2024/AB/396) dans toutes dispositions;*
- Condamner la S.A S/S aux dépens des deux instances, y compris l'IP fixée à 3.000 euros.*

A titre subsidiaire

- Si votre juridiction devait estimer que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'est pas applicable au cas d'espèce, le concluant vous demande de condamner la Société S S SA, au paiement d'une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération brut conformément à la CCT n°109, soit 25.717,90 Euros.*

SOUS TOUTES RESERVE ».

IV. Les faits

En date du 5 décembre 2022, monsieur J A C (né le 12 juillet 1987), titulaire d'un master 2 en finance terminé en 2015 et délivré par la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université Cheikh Diop de Dakar au Sénégal, a été engagé par la société S And S dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée pour travailler en qualité de « senior accountant ».

Selon les précisions données par monsieur C, l'entrée en service a eu lieu le 3 janvier 2023.

Un entretien a eu lieu entre les parties le 13 mars 2023 (voir la pièce 30 du dossier de la société S And S). Selon les précisions données par la société S and S mais contestées par monsieur C, un feedback lui aurait été donné à cette occasion sur les différentes tâches accomplies depuis son arrivée dans la société, les doutes sur son expérience passée et le fait que monsieur C ne rencontrait pas les attentes de la société S and S d'être le bras droit de « *l'accounting manager* ».

Par lettre du 17 mars 2023 remise en mains propres, la société S And S a notifié à monsieur C son licenciement moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 3 semaines de rémunération.

Un C4 lui a été remis mentionnant comme motif précis du chômage : « *J C ne convient pas à la fonction* ».

Par lettre recommandée du 29 mars 2023, monsieur C a sollicité la communication des motifs concrets de son licenciement.

Par lettre recommandée du 25 avril 2023, la société S And S a notifié les motifs du licenciement en ces termes :

« Sur la base de l'art. 2§2 de la CCT n°109, S/S n'est pas tenue de motiver ton licenciement mais nous ne voyons aucun inconvénient à te donner les motifs de notre décision.

Ceux-ci sont les suivants :

Après avoir examiné attentivement ton travail en tant que senior accountant, nous avons constaté un manque d'expérience et de compétences nécessaires pour ce poste ainsi qu'un manque d'autonomie.

Nous attendions de ta part un certain niveau de soutien au sein de l'équipe comptable et auprès de l'accounting manager, mais malheureusement, ce support n'a pas été reçu. Plusieurs tâches comptables qui sont considérées comme connues car commune à la plupart des entreprises n'ont pas été finalisées ou ont pris beaucoup de temps à l'être, telles que par exemple la mise à jour du tableau d'amortissements, la réconciliation des salaires pour les différents pays et la réconciliation des intérêts sur emprunt avec le compte de charges à imputer. En outre, des vérifications logiques importantes n'ont pas été effectuées.

Nous comprenons que cette décision peut être difficile à accepter, mais nous espérons que ce feedback pourra t'aider à mieux la comprendre. Nous te remercions pour ton engagement et te souhaitons bonne chance pour tes projets futurs ».

Monsieur J A C a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une requête du 1er mars 2024.

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

Monsieur C a sollicité dans ses conclusions de 1^{ère} instance une indemnité pour licenciement abusif d'un montant de 30.000 euros en se fondant sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. A titre subsidiaire, il a demandé une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable d'un montant de 25.717,90 euros en se basant sur la CCT n°109.

Le tribunal du travail, statuant par défaut, a fait droit à la demande de condamnation de la sa S And S à la somme de 30.000 euros.

Conformément aux dispositions de l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés (...), l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail qui ne s'appliquait qu'aux ouvriers, a cessé de s'appliquer aux employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement.

Une telle convention collective de travail est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014. Il s'agit de la CCT n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, dont l'article 2 relatif à son champ d'application dispose :

« §1 er. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§2. La présente convention collective de travail ne s'applique toutefois pas aux travailleurs qui sont licenciés :

- durant les six premiers mois d'occupation. Des contrats antérieurs successifs à durée déterminée ou de travail intérimaire pour une fonction identique chez le même employeur entrent en ligne de compte pour le calcul des six premiers mois d'occupation. La définition de contrats antérieurs successifs est celle à laquelle il est fait référence à l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

(...) ».

Le licenciement de monsieur C est intervenu le 17 mars 2023, alors qu'il avait été engagé moins de 6 mois plus tôt dans le cadre d'un contrat de travail d'employé pour une entrée en service qui est intervenue dans les faits le 3 janvier 2023. L'engagement de monsieur C par une société relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs est donc intervenu près de 9 ans après l'entrée en vigueur de la CCT n°109, soit à un moment où l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 (qui ne s'appliquait qu'aux ouvriers), n'était plus applicable.

Ni l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 ni la CCT n°109 (dont l'article 2 §2 exclut de son champ d'application les travailleurs licenciés durant les six premiers mois d'occupation) ne sauraient dès lors trouver à s'appliquer à monsieur C.

La cour n'estime pas que le critère d'ancienneté de 6 mois posé par les partenaires sociaux dans la CCT n°109 relative à la motivation des licenciements est discriminatoire et/ou contraire au principe d'égalité.

La CCT n°109 est le fruit d'un compromis entre partenaires sociaux.

La condition d'ancienneté contre-balance la suppression de la période d'essai par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (sauf pour le contrat d'occupation des étudiants).

Il fut rappelé lors des travaux préparatoires afférents au projet de loi sur le statut unique que les règles actuelles sur la période d'essai « *sont basées sur l'idée qu'il faut permettre aux parties d'apprécier, durant les premières périodes de la relation de travail, si celle-ci correspond à leurs aspirations et besoins respectifs et, le cas échéant, de mettre fin à bref délai à la relation de travail (...). Dans le nouveau système, les parties au contrat de travail pourront continuer à considérer que les premiers moments de la relation de travail constituent une période permettant d'évaluer la qualité de leur collaboration professionnelle. S'il s'avère, tant pour le travailleur que l'employeur, que celle-ci ne donne pas satisfaction, l'un comme l'autre pourra rompre rapidement le contrat de travail en respectant les nouvelles règles en matière de préavis* » (Projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, Ch des représentants, DOC 53 3144/01, pp. 28 et 29).

Dans ce contexte, il est logique et conforme à l'objectif du législateur (qui était de permettre aux parties au contrat de travail d'évaluer la qualité de leur collaboration professionnelle pendant les premiers mois de la relation professionnelle) que les partenaires sociaux se soient accordés pour prévoir une condition d'ancienneté de 6 mois en deçà de laquelle la CCT n°109 concernant la motivation du licenciement ne trouverait pas à s'appliquer.

La différence de traitement entre les travailleurs selon qu'ils aient plus de 6 mois d'ancienneté ou moins de 6 mois d'ancienneté est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime.

La condition d'ancienneté de 6 mois étant parfaitement valable, il n'y a dès lors pas lieu de refuser d'appliquer l'article 2 §2 de la CCT n°109 relative à cette condition.

Monsieur C disposant de moins de 6 mois d'ancienneté, il n'est pas en droit de revendiquer le bénéfice de la CCT n°109. Les développements que monsieur C consacre à l'article 8 de la CCT n°109 et à son interprétation ne sont dès lors pas pertinents.

Cela étant, la cour, qui est tenue de trancher le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables (Cass.,14 juin 2021,C.20.0438.N,saisi des faits), considère qu'en considération de ce qui est réellement demandé , elle doit pouvoir elle-même donner à l'objet de la demande sa qualification juridique exacte (voir dans le même sens : C.T. Bruxelles,16 janvier 2023,R.G. n° 2017/AB/1014).

Dans cette mesure et alors que monsieur C réclame des dommages et intérêts en invoquant le caractère abusif de son licenciement, la cour estime devoir vérifier si le licenciement de monsieur C est abusif au sens de la théorie générale de l'abus de droit dont l'interprétation donnée ci-après par la Cour de cassation est partagée par la cour de céans.

L'exercice d'un droit peut apparaître excessif et constituer un abus de droit s'il dépasse manifestement l'exercice normal du droit par un employeur normalement prudent et diligent (Cass.,1^{ère} ch.,6 janvier 2011,R.G.D.C.,2012, note P. Bazier, p. 388-403 ; Cass.,18 février 2008,J.T.T.,2008,p. 117, note P. Joassart ; Cass.,12 décembre 2005,J.T.T.,2005,p. 155;Cass.,1^{er} février 1996,Pas.,1996,I,p. 158), ce qui recouvre plusieurs critères, tels que l'intention de nuire (Cass.,19 février 2010,R.G n° C.09.118.F,www.juportal.be ; Cass.,10 septembre 1971, Pas., 1972,I,p. 28), l'exercice d'un droit sans intérêt raisonnable et suffisant (Cass.,4 mars 2010,R.G. n° 08.0324.N,www.juportal.be ; Cass.,30 janvier 2003,R.G. C.00.0632.F, www.juportal.be), ce qui est le cas spécialement lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit (Cass.,17 février 2012,R.G. n° C.10.0651.F, www.juportal.be : la Cour de cassation ajoutant dans cet arrêt : dans l'appréciation des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause ; Cass.,17 janvier 2011,R.G. n° C.10.0246.F,www.juportal.be; Cass.,14 octobre 2010,R.G. n° C.09.0608.F, www.juportal.be; Cass.,9 mars 2009,R.G.D.C.,2010, note J. Germain ; Cass.,17 mai 2002,R.G. n° 01.0101.F, www.juportal.be, Cass., 30 novembre 1989,RG n° 8458,www.juportal.be), le détournement du droit de sa finalité économique et sociale (Cass.,24 septembre 2001, J.T.T., 2002, p. 63). Les circonstances du licenciement peuvent également révéler le caractère abusif du licenciement.

Conformément au droit commun, c'est au travailleur qui invoque avoir été victime d'un abus de droit qu'il incombe de le démontrer et ce conformément à l'article 1315 de l'ancien Code civil et 870 du Code judiciaire. Cette règle de charge de la preuve se retrouve désormais consacrée par l'article 8.4 alinéa 1^{er} du Code civil qui dispose que « *celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent* ».

Ledit travailleur a également la charge de la preuve que cette faute est en lien de causalité avec un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de préavis. L'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tout le dommage, matériel et moral, qui découle de la rupture

irrégulière du contrat, tandis que l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p.410 et suiv., note C. Wantiez).

Au vu des développements qui précèdent, c'est monsieur C qui a la charge de prouver que la société S and S a commis une faute en le licenciant et que cette faute est en lien de causalité avec un dommage non réparé par l'indemnité compensatoire de préavis. Ce n'est pas à la société S and S de démontrer que sa décision de licencier monsieur C n'est pas abusive car elle serait justifiée par le comportement ou l'inaptitude de son travailleur.

Monsieur C n'établit pas que la société S and S aurait commis une quelconque faute en le licenciant après moins de trois mois d'ancienneté.

La société S and S doit, comme n'importe quel employeur, être en mesure d'évaluer la qualité de la collaboration professionnelle durant les premiers moments de la relation de travail et décider, s'il s'avère que le travailleur engagé ne donne pas satisfaction, de rompre le contrat de travail rapidement en respectant les nouvelles règles en matière de préavis, comme le mentionnait l'exposé des motifs du projet de loi sur le statut unique. Elle n'est aucunement tenue pendant cette période d'adresser un avertissement si elle n'est pas satisfaite.

La société S and S, qui a licencié monsieur C mentionnant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, a expliqué par écrit à monsieur C les raisons de son licenciement par une lettre du 25 avril 2023 en pointant que le soutien attendu de lui au niveau de l'équipe comptable et de « *l'accounting manager* » n'avait pas été reçu et que plusieurs tâches comptables considérées comme connues car communes à la plupart des entreprises n'avaient pas été finalisées ou avaient pris beaucoup de temps avant de l'être en citant l'exemple de la mise à jour du tableau d'amortissements, la réconciliation des salaires pour les différents pays et la réconciliation des intérêts sur emprunt avec le compte de charges à imputer. La mention synthétique contenue dans le C4 selon laquelle il ne convient pas au poste ne contredit pas les motifs expliqués en détail par la lettre du 25 avril 2023.

Elle dépose à son dossier différentes pièces (voir les pièces 5 à 18) qui illustrent selon elle des manquements ou erreurs commises, ce sur quoi elle s'explique en terme de conclusions.

La cour constate à tout le moins que la pièce 10 qui reprend des messages échangés entre monsieur C et son « *accounting manager* », madame V J en date du 3 mars 2023 (alors que monsieur C travaille depuis 2 mois pour la société et dispose d'une expérience professionnelle comme comptable de plusieurs années auprès de divers employeurs selon son curriculum vitae et ses conclusions) met en évidence que cette dernière n'était pas contente parce que monsieur C, chargé de mettre à jour un tableau d'amortissements en concordance avec la comptabilité, avait renseigné que le tableau était à jour sans avoir vérifié qu'il concordait avec la balance de paiement au 31 janvier 2023, ce qui paraît élémentaire dans le chef d'une

personne disposant d'une expérience professionnelle comme comptable depuis plusieurs années.

Cette pièce à elle seule contredit l'allégation non étayée de monsieur C selon laquelle il a toujours satisfait son chef de service et a rempli les objectifs qui lui étaient fixés de manière exemplaire. La cour n'accorde à cet égard aucune valeur probante à un mail adressé par monsieur C à son conseil le 21 janvier 2025 dans lequel il expose son parcours au sein de la société S and S et y vante notamment la satisfaction de sa responsable.

La société S and S était parfaitement en droit de considérer après un peu plus de 2 mois après l'entrée en service effective que monsieur C ne répondait pas aux attentes et de décider sans attendre davantage de temps de le licencier.

Même à admettre que lors de la réunion du 13 mars 2023, la société S and S n'aurait pas précisé à monsieur C qu'il ne répondait pas aux attentes, cela ne rend pas le licenciement abusif, dès lors que dans le chef d'un employé du secteur privé, il n'existe aucune obligation d'audition préalable. L'absence d'avertissement ne conduit pas à une autre conclusion.

Monsieur C n'établit d'aucune manière que son licenciement s'inscrirait dans le cadre d'un conflit interpersonnel avec sa supérieure hiérarchique qui aurait nourri à son égard un contentieux personnel.

La circonstance que monsieur C ait retrouvé du travail et satisfierait son nouvel employeur (un mail d'un ancien collègue à qui il succéda auprès d'Axa étant déposé) ou aurait satisfait un précédent employeur (ce que la pièce 9 non signée est insuffisante à prouver) ne prouve pas que son licenciement par la société S and S serait abusif.

Au vu des développements qui précèdent, sa demande d'indemnité pour licenciement abusif est dès lors non fondée.

Le jugement dont appel doit être réformé.

Monsieur C étant la partie succombante au sens de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, il est tenu aux dépens de la société S and S.

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel recevable et fondé.

La cour réforme le jugement dont appel.

La cour déboute monsieur C de ses différentes demandes.

La cour condamne monsieur C aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel liquidés par la société S and S représentée en appel à la somme de 3.139,53 euros à titre d'indemnité de procédure.

La cour met à charge de monsieur C la contribution de 24 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée par la société S and S et que monsieur C doit lui rembourser.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. K, conseiller,
P. W, conseiller social suppléant au titre d'employeur,
M-L. A, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de X. B, greffier

X. B, M-L.A, P. W, P. K,

et prononcé, à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 1^{er} octobre 2025, où étaient présents :

P. K, conseiller,
X. B, greffier

X. B

P. K