



Expédition

Numéro du répertoire
2026/ 706
Date du prononcé
19 mars 2026
Numéro du rôle
2026/AB/24
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 26 décembre 2025 25/5077/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

COVER 01-00004797448-0001-0018-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL – licenciement travailleur protégé – loi 19.3.1991
Arrêt interlocutoire – enquêtes directes

HAAN SA, BCE 0731.893.704, dont le siège est établi à 2300 TURNHOUT, Turnovatoren 16
boite 1,

partie appelante représentée par Maître J [REDACTED] N [REDACTED] oco Maître V [REDACTED] L [REDACTED] et Maître
C [REDACTED] F [REDACTED] avocats à 2260 WESTERLO, [REDACTED]

contre

Monsieur A [REDACTED] M [REDACTED] Y [REDACTED] NRN [REDACTED] domicilié à [REDACTED]
[REDACTED]

partie intimée comparissant en personne assisté de Maître A [REDACTED] M [REDACTED] et Maître
G [REDACTED] E [REDACTED] avocats à 1060 SAINT-GILLES, [REDACTED]

Fédération Générale du Travail de Belgique (en abrégé FGTB), BCE 0851.766.007, dont le
siège est établi à 1000 BRUXELLES, rue Haute 42,

partie intimée ne comparissant pas et n'étant pas représentée,

*

*

*



I. Les faits

1.

La SA HAAN exploite plusieurs restaurants de la chaîne de restauration rapide KENTUCKY FRIED CHICKEN (en abrégé ci-après « KFC ») spécialisée dans des préparations à base de poulet frit.

Monsieur A [REDACTED] a tout d'abord été occupé en qualité d'intérimaire par la SA HAAN dans le restaurant dit « KFC Rogier » du 18 septembre 2021 au 5 février 2022. Il est actuellement occupé à temps plein dans ce même restaurant pour le compte de la SA HAAN dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris cours le 7 février 2022.

2.

Ses fonctions sont celles de cuisinier et de coach d'équipe. En sa qualité de cuisinier, il est chargé de la préparation du poulet cru. En sa qualité de coach, il forme les apprentis qui devront travailler en cuisine. Dans le cadre de l'exécution de ses fonctions, il est subordonné aux managers, eux-mêmes subordonnés à l'assistant-directeur et au directeur du restaurant.

Les parties s'accordent pour dire qu'en qualité de cuisinier, monsieur A [REDACTED] devait préparer le poulet cru selon la procédure suivante :

- préparation du poulet cru (assaisonnement ...) ;
- après préparation, placement des produits sur une grille en fer ;
- faire frire le poulet en indiquant sur l'écran de la friteuse le type de produit à base de poulet qu'il place dans la friteuse et le nombre de pièces à frire ;
- selon les variables précitées encodées par le cuisinier, la durée du processus de cuisson et la durée de conservation du produit frit varient (calcul automatique) ;
- le système informatisé de la SA HAAN enregistre quel produit à base de poulet est frit, outre à quel moment et quand les produits sont retirés de la friteuse ;
- une fois la cuisson terminée :
 - le système affiche automatiquement sur un écran présent dans la cuisine la durée de conservation de ces produits à base de poulet (45 à 90 minutes selon le produit); à l'expiration du délai affiché, le produit est considéré comme périmé et impropre à la consommation et doit être jeté ;
 - une « étiquette THT » est créée automatiquement pour cette cuisson ;
 - le poulet frit, accompagné de l'étiquette THT, doit être placé dans une armoire chauffante ;
 - d'autres travailleurs peuvent ensuite retirer les produits de ces armoires et les transformer en produit fini à destination des consommateurs.

3.

Le 1^{er} juin 2023, monsieur A [REDACTED] a déposé une demande d'intervention psychosociale informelle auprès de l'IDEWE libellée en ces termes (sic) : « *j'ai subi des harcèlements depuis quelques mois de la part de Mme J [REDACTED] S [REDACTED] et son Adjoint Mr B [REDACTED] M [REDACTED] et*



SL Krim A [REDACTED] *Je suis harceler tous les jours, avec une pression horrible qui ma conduis vers une dépression totale* ». Il a connu une période d'incapacité de travail de plusieurs mois.

Vers la fin de l'année 2023, la directrice et l'assistant-directeur, monsieur M [REDACTED] ont quitté le restaurant KFC Rogier. Monsieur M [REDACTED] a été affecté au restaurant KFC Anderlecht.

Monsieur A [REDACTED] a repris le travail en novembre 2023.

4.

Monsieur A [REDACTED] a été présenté comme candidat aux élections sociales de mai 2024 par la FGTB.

Il a été élu au Comité pour la Prévention et la Protection au travail et au Conseil d'entreprise.

5.

Monsieur M [REDACTED] a de nouveau travaillé au sein du restaurant KFC Rogier en qualité de directeur du restaurant à partir de novembre 2024.

6.

Le 15 septembre 2025, monsieur M [REDACTED] en qualité de directeur du restaurant KFC Rogier, a adressé un courriel à BFG. Celle-ci serait, selon les explications de la SA HAAN à l'audience, sa société-mère. Par ce courriel, monsieur M [REDACTED] signalait à BFG avoir constaté, le jour même à 16h06, que monsieur H.G. avait effectué un « ghostcooking », consistant à enregistrer que 10 filets de poulet étaient plongés dans la friteuse alors que les caméras indiquent qu'à ce moment, aucun morceau de poulet ne se trouvait dans la friteuse. Monsieur M [REDACTED] a recommandé à BFG de contrôler les images des caméras entre 16h03 et 16h12 afin de vérifier cela de plus près.

Le 16 septembre 2026, monsieur D.C., comptable senior chez BFG, a informé d'autres membres de cette société de ce qu'au cours de son enquête sur la notification concernant monsieur H.G., il avait également constaté une infraction de « ghostcooking » par monsieur A [REDACTED] et une par un autre travailleur. Il a précisé mener une enquête approfondie afin de déterminer s'il s'agit d'une erreur ou d'un cas isolé.

Le 17 septembre 2026, la SA HAAN et monsieur H.G. ont conclu une convention de résiliation de leur contrat de travail de commun accord, avec effet immédiat et sans indemnité.

Le 23 septembre 2026, monsieur D.C. a adressé un nouveau courriel aux mêmes personnes que le 16 septembre, leur communiquant les conclusions de son enquête. Selon ce courriel, 26 lots de poulet ont fait l'objet d'un ghostcooking par monsieur A [REDACTED] les 13 septembre (3 lots), 14 septembre (10 lots), 15 septembre (6 lots) et 18 septembre (7 lots). Il précise que presque toutes les infractions ont été commises alors que monsieur A [REDACTED] est seul dans la cuisine.



7.

Par courriers recommandés du 26 septembre 2025, la SA HAAN a informé monsieur A [REDACTED] et la FGTB de ce qu'elle envisageait de le licencier pour motif grave en ces termes (traduction libre) :

« **Objet** : Intention de licenciement pour motif grave

Cher Monsieur A [REDACTED]

Nous agissons, en vertu d'une procuration, en qualité de conseils de la société Haan NV, sise [REDACTED]

Vous êtes affilié à la FGTB et vous étiez candidat aux élections sociales de 2024. De ce fait, vous bénéficiez de la protection spéciale contre le licenciement.

1. En application notamment de l'article 4, §1^{er} de la loi du 19 mars 1991 portant régime particulier de licenciement des délégués du personnel dans les conseils d'entreprise et dans les comités pour la sécurité, la santé et l'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégué du personnel, la SA HAAN vous informe de son intention de vous licencier pour motif grave, après que le tribunal du travail, dans le cadre de la procédure visée par la loi du 19 mars 1991, aura reconnu ce motif grave.

Les graves manquements que vous avez commis, lesquels portent atteinte à toute relation de confiance et rendent toute collaboration professionnelle future définitivement impossible, et qui justifieront votre licenciement immédiat s'ils sont reconnus par le tribunal du travail comme constituant un motif grave, peuvent être décrits comme suit:

2. Vous travaillez pour la SA HAAN au sein du restaurant de Bruxelles (Boulevard [REDACTED] 1000 Bruxelles) en qualité de team coach. Concrètement, vous êtes chargé de préparer le poulet cru et frais. Après la préparation du poulet cru, vous placez les produits sur une grille métallique pour les frire. Vous devez ensuite indiquer sur l'écran de la friteuse (ordinateur) le type de produit de poulet placé dans la friteuse ainsi que le nombre de pièces. En fonction de ces paramètres, la durée de cuisson et la durée de conservation du produit varient.

Le système informatique interne de la SA HAAN enregistre avec précision quel produit de poulet est frit, à quel moment, et quand il est retiré de la friteuse.

Une fois la cuisson terminée, le système affiche automatiquement la durée de conservation des produits (de 45 à 90 minutes, selon le produit) et génère une étiquette THT (date limite de consommation) correspondant à cette cuisson. À l'expiration de ce délai, le produit est considéré comme périmé, impropre à la consommation et est éliminé.



Enfin, vous devez placer le poulet et son étiquette THT dans l'armoire chauffante, afin que d'autres travailleurs puissent les utiliser pour la préparation des produits finis.

3.À la suite d'un signalement du manager de la filiale de Bruxelles, la SA HAAN a ouvert une enquête concernant une pratique dénommée 'ghostcooking' (traduction libre: 'cuisson fantôme').

La cuisson fantôme est un acte frauduleux consistant à simuler la friture de produits, alors qu'en réalité aucun produit de poulet n'est placé dans la friteuse, ou que seules des grilles métalliques vides y sont introduites.

En manipulant le processus de friture de cette manière, le travailleur reçoit une nouvelle étiquette THT, avec une nouvelle durée de conservation, et la durée affichée à l'écran est prolongée à tort. En remplaçant l'ancienne étiquette dans l'armoire chauffante par cette nouvelle étiquette, le travailleur prolonge artificiellement la durée de conservation des produits, évitant ainsi de devoir préparer une nouvelle fournée de poulet cru. De plus, il supprime dans le système informatique la référence à l'ancienne série de produits comme s'ils avaient été jetés. En réalité, le produit « expiré » n'est pas jeté et reste disponible à la vente avec la durée de conservation prolongée de manière artificielle par le 'ghostcooking' ('cuisson fantôme'). Il va de soi que cette pratique présente un risque particulièrement élevé pour la sécurité alimentaire.

4. Une enquête a révélé que dans la période du 13 septembre 2025 au 18 septembre 2025, vous avez enregistré à 26 reprises avoir frit des produits à base de poulet préparés alors qu'en réalité, vous avez placé deux grilles vides dans la friteuse. Vous avez ensuite enregistré dans le système interne que vous avez jeté des produits à base de poulet expirés, alors que vous ne l'avez pas fait.

Plus concrètement, vous avez :

- le 13 septembre 2025, effectué **3 reprises** des fritures fantômes ;
- le 14 septembre 2025, effectué **10 reprises** des fritures fantômes ;
- le 15 septembre 2025, effectué **6 reprises** des fritures fantômes ;
- le 18 septembre 2025, effectué **7 reprises** des fritures fantômes.

Il est à noter que ces infractions ont presque toujours été commises lorsque vous étiez seul dans la cuisine. Ainsi, le 14 septembre 2025, vous avez correctement respecté la procédure et n'avez pas commis d'infraction lorsque vous avez formé un nouveau cuisinier pendant plus de deux heures, mais vous avez commis une infraction dès que le cuisinier en formation a quitté les friteuses des yeux.

Il est donc clair que vous saviez très bien que cela va à l'encontre des directives en matière de sécurité alimentaire en vigueur chez KFC, la SA HAAN et auprès de l'AFSCA.

5. Il va sans dire que ces pratiques frauduleuses présentent un risque particulièrement grave pour la sécurité alimentaire. Vous avez artificiellement prolongé la durée de conservation des produits.



Une fois placés dans l'armoire chauffante, les produits ne sont conservables que pour une durée limitée. L'armoire chauffante n'est en effet pas un four. En d'autres termes, le poulet y refroidit progressivement. Dès que la température du poulet descend en dessous de 60 °C, le risque de développement bactérien augmente de façon exponentielle. Ces bactéries peuvent par ailleurs se propager dans l'armoire chauffante et contaminer d'autres produits.

L'impact négatif potentiel est très important non seulement pour la SA HAAN, mais également pour la marque internationale KFC. Il va sans dire que de tels faits peuvent avoir des conséquences désastreuses sur la réputation de la marque.

6. Ces manquements constituent manifestement un motif grave justifiant qui oblige la SA HAAN à engager la procédure de reconnaissance des faits comme motif grave.

Nous informons aujourd'hui votre organisation syndicale de notre intention de vous licencier pour motif grave, dès que les faits exposés ci-dessus seront considérés par le tribunal du travail comme exacts et suffisamment graves, conformément à la procédure légale.

Parallèlement, nous déposons ce jour une requête devant le tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles, également en conformité avec la procédure prévue par la loi.

Cordialement ».

Le même jour, la SA HAAN a saisi par requête la présidente du tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles. Celle-ci a constaté l'absence de conciliation des parties et a ordonné la suspension de l'exécution du contrat de travail de monsieur A. [REDACTED] durant la procédure.

Par citation du 8 octobre 2025, la SA HAAN a saisi la présidente du tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles d'une demande de reconnaissance du motif grave sur la base de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Par ordonnance du 14 octobre 2025, celle-ci a renvoyé la cause devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles.

II. Le jugement dont appel

La SA HAAN a demandé au tribunal du travail :

« De reconnaître ensuite les faits tels que décrits dans les lettres recommandées du 26 septembre 2025 comme un motif suffisant pour un licenciement pour motif urgent afin que Haan nv puisse procéder au licenciement pour motif urgent de M. A. [REDACTED] M. [REDACTED] Y. [REDACTED]



Condamner enfin M. A■■■■ M■■■■ Y■■■ et la FGTB aux dépens, y compris les frais de justice, provisoirement estimés à 1 883,72 euros, et les frais de citation à comparaître d'un montant de 493,00 euros. »

Par un jugement du 26 décembre 2025 (R.G. n°25/5077/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

« 1.

Déclare la demande de la SA HAAN recevable et non fondée,

En conséquence,

Dit pour droit que les faits reprochés à Monsieur M■■■■ A■■■ ne sont pas constitutifs de motif grave,

N'autorise pas la SA HAAN à procéder au licenciement pour motif grave de Monsieur M■■■■ A■■■ sans préavis ni indemnité,

2.

Délaisse à la SA HAAN ses propres dépens et condamne la SA HAAN aux dépens de Monsieur M■■■■ A■■■ soit:

- 591,07€ à titre de frais de citation (comprenant le montant de 26,00€ à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne),*
- 1.883,00€ à titre d'indemnité de procédure,*

Dit n'y avoir lieu à condamner aux dépens de la FGTB,

Déboute les parties du surplus de leurs demandes. »

III. L'appel et les demandes en appel

L'appel principal de la société HAAN et ses demandes

La SA HAAN interjette appel de ce jugement. Elle demande à la cour du travail :

« de donner acte à l'appelante de l'appel interjeté contre le jugement de la quatrième chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 26 décembre 2025, sous le numéro de rôle 25/5077/A;



À titre principal : déclarer l'appel recevable et fondé et annuler le jugement a quo dans la mesure où il déclare les demandes des appelants non fondées ;

En conséquence, statuant à nouveau, déclarer recevables et fondées les demandes initiales de la requérante et reconnaître les faits tels que décrits dans les lettres recommandées du 26 septembre 2025 comme un motif suffisant pour un licenciement pour motif grave afin que Haan SA puisse procéder au licenciement pour motif grave de M. A■■■■■ M■■■■■ Y■■■■■

Enfin, condamner M. A■■■■■ M■■■■■ Y■■■■■ et la FGTB aux dépens, y compris les frais de justice, provisoirement estimés à 1 883,72 euros en première instance et à 1 883,72 euros en appel, ainsi qu'aux frais de citation à comparaître d'un montant de 493,00 euros.

À titre subsidiaire et dans l'attente du jugement : si la cour du travail estime ne pas être suffisamment informée par les témoignages fournis, elle convoquera les témoins conformément aux articles 877 et suivants du Code judiciaire afin qu'ils soient entendus par la cour du travail. »

Les demandes de monsieur A■■■■■ en appel :

Monsieur A■■■■■ demande à la cour du travail de :

« Déclarer l'appel non fondé et en débouter l'appelante et confirmer le jugement a quo en ce qu'il a estimé que les faits reprochés à Monsieur A■■■■■ ne sont pas constitutifs de motif grave et qu'il n'autorise pas la SA HAAN à procéder au licenciement de celui-ci pour motif grave, sans préavis ni indemnité

En conséquence, condamner SA HAAN au entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure de base pour les demandes non évaluable en argent, soit 1.883 euros pour la procédure de première instance et 1.883 euros pour la procédure en degré d'appel.

A titre subsidiaire et avant dire droit, ordonner sur pied des articles 877 et suivants du Code judiciaire, une mesure d'instruction, consistant

- d'une part à permettre au concluant d'apporter par toutes voies de droit, témoignages compris que les cuisiniers avaient reçu pour instruction de leurs managers d'effectuer des cuissons fantômes afin de remplacer les étiquettes sur les poulets dont l'étiquette avait atteint la date de péremption en permettant l'audition des témoins mentionnés ci-avant; Convoquer dès lors notamment Monsieur S■■■■■ A■■■■■ employé au sein de la NV HAAN, succursale d'Anderlecht, à l'adresse ■■■■■■ 1070 Anderlecht afin qu'il puisse expliquer s'il est au courant de ce que Monsieur M■■■■■ et les autres managers exigeaient de leur personnel des cuissons fantômes alors que la pratique était exigée par les manager ;



- *d'autre part, en condamnant la NV HAAN à produire, sous peine d'une astreinte de 500 euros par jour de retard.*
- *l'ensemble des enregistrements vidéo des autres caméras ayant filmé la cuisine au moment où le concluant expliquait les cuissons à l'ouvrier en formation, ces images étant de nature à démontrer que, même en présence de celui-ci, il a procédé à des cuissons à vide ;*
- *ainsi que les enregistrements vidéo des autres caméras ayant filmé la cuisine lorsque d'autres cuisiniers y travaillaient durant la même période, et ce pour la période du 13 août 2025 au 13 septembre 2025 ; »*

IV. La procédure devant la cour du travail

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

- le jugement attaqué
- la requête d'appel envoyée au greffe de la cour par lettre recommandée du 09 janvier 2026
- les dernières conclusions déposées par les parties appelante et intimée A [REDACTED] ainsi que leurs pièces. La FGTB, seconde intimée, n'a pas conclu ni déposé de pièces.

La SA HAAN et monsieur A [REDACTED] ont plaidé à l'audience publique du 05 mars 2026. La FGTB n'a pas comparu et n'a pas été représentée à l'audience.

La cause a été prise en délibéré à la fin de l'audience.

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

L'appel est recevable.

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

1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé

La cour examine ici les principes qui sont discutés dans le cadre du présent litige. Le respect du délai pour entamer la procédure n'est plus contesté et la régularité formelle ne fait pas l'objet de contestation ; ces questions ne sont donc pas abordées par le présent arrêt.



En vertu de l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991¹, les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

1.1. La notion de motif grave

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave.²

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* ».

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

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

Le motif grave doit être apprécié 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 posé³. Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave⁴.

Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur.

Le juge doit tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, de l'état de santé physique et mentale du travailleur tel que connu de l'employeur.

Il doit également apprécier le motif grave subjectivement dans le chef de l'employeur : « *sa gravité peut dépendre des règles internes et éthiques de l'entreprise ou encore de ce que l'on*

¹ Loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

² Voyez Cass., 27 janvier 2003, *Chr.D.S.*, 2003, p. 374.

³ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008/9, p. 142.

⁴ Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.

*appelle communément « la culture de l'entreprise »*⁵. Le cas échéant, le laxisme antérieur de la hiérarchie, l'absence d'avertissement et la circonstance qu'une sanction moins grave a été appliquée à d'autres travailleurs pour des faits semblables sont des éléments à prendre en considération pour apprécier si la faute rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

1.2. La preuve du motif grave

L'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier.

Objet de la preuve

Doivent être prouvés, les faits et les actes juridiques allégués par une partie et contestés par l'autre, hormis les cas où la loi en dispose autrement (article 8.2 du Code civil). Le raisonnement du juge, qui consiste à appliquer le droit aux faits en vue de statuer sur la demande, se fonde sur les faits qu'il a retenus comme établis. Ce raisonnement n'est pas lui-même l'objet de la preuve. En d'autres termes, prouver un fait consiste à établir son existence. L'interprétation à donner à ce fait, son appréciation et la détermination des conséquences à en tirer ne doivent pas être prouvées par les parties ; elles relèvent de l'office du juge.

En matière de motif grave, le juge doit donc vérifier que sont prouvés (ou non contestés) tous les faits et circonstances invoqués par l'employeur pour justifier le motif grave dans ses trois composantes : faute, gravité et impossibilité immédiate et définitive de toute collaboration professionnelle en raison de cette faute.

La qualification de faute, la gravité de la faute et l'impossibilité immédiate et définitive de toute collaboration professionnelle en raison de la faute sont des appréciations à porter par le juge sur la base des faits établis. Elles ne forment pas l'objet de la preuve.

Charge de la preuve du motif grave

Les règles relatives à la charge de la preuve n'ont d'utilité que lorsqu'un doute existe quant aux faits ou aux actes juridiques sur lesquels le juge doit appuyer son raisonnement. « *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.* » (article 8.4, alinéa 4 du Code civil)

⁵ V. VANNES, note sous Cass., 8 novembre 1999, *R.C.J.B.*, 2002, p. 269.

En matière de motif grave, si après examen des preuves présentées et exécution d'éventuelles mesures d'instruction, il subsiste un doute sur les faits ou actes juridiques allégués par l'employeur à l'appui de son intention de licencier pour motif grave, ces faits ou actes juridiques ne seront pas retenus par le juge. À défaut de faits ou actes juridiques établis, susceptibles d'être qualifiés par le juge de faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle, le licenciement pour motif grave ne sera pas autorisé.

En revanche, aucun doute n'est susceptible de subsister quant à la qualification de faute à attribuer ou à refuser aux faits établis, quant à l'appréciation de leur gravité et quant à l'impossibilité immédiate et définitive, ou non, de toute collaboration professionnelle en raison de cette faute. Le juge doit remplir son office qui consiste à qualifier et apprécier les faits établis et à en tirer les conséquences que la loi impose. S'il n'est pas convaincu du caractère fautif, de la gravité de la faute ou de ce qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle, il jugera que le licenciement pour motif grave n'est pas justifié. Aucune partie n'a la charge de prouver le raisonnement du juge.

Charge de la preuve des circonstances faisant obstacle au motif grave

L'article 870 du Code judiciaire dispose qu'en règle, « *chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue* ». Cette disposition de droit procédural est applicable en matière de licenciement pour motif grave.⁶ Elle doit néanmoins être combinée avec l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail selon lequel la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier.

Il se peut que le travailleur invoque des circonstances faisant obstacle au motif grave, c'est à dire de nature à faire perdre aux faits leur caractère de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991.

En vertu de l'article 870 du Code judiciaire, le travailleur supporte en ce cas la charge – et donc le risque – de la preuve des circonstances faisant obstacle au motif grave, mais seulement pour autant que comme l'exige l'article 35, alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978, les faits allégués par l'employeur soient prouvés et que le juge ait jugé que considérés sans ces circonstances-obstacles, les faits établis justifient le licenciement pour motif grave.⁷

⁶ Cass., 6 mars 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 6 (la cour du travail se réfère à cet arrêt en son § III.1 ; elle s'en écarte toutefois en ses §§ III. 4 et 5, en ce que selon la compréhension de la cour du travail, dans les circonstances indiquées par cet arrêt, il incombait à l'employeur d'établir le caractère injustifié de l'absence du travailleur car cette absence n'était (gravement) fautive que pour autant qu'elle soit injustifiée).

⁷ Voy. Cass., 18 septembre 2025, *J.T.*, p. 727 : « *Le simple fait qu'une partie défenderesse invoque des faits pour réfuter la thèse de la partie demanderesse n'a pas pour conséquence de transférer le risque de la preuve à la partie défenderesse. Ce n'est que lorsque la partie demanderesse a prouvé les faits qui sous-tendent sa*



Degré de preuve

Conformément à l'article 8.5 du Code civil, la preuve doit, en règle, être rapportée « avec un degré raisonnable de certitude ». Le législateur entend par là « une conviction qui exclut tout doute raisonnable. »⁸

2. Application des principes en l'espèce

2.1. Les faits invoqués comme motif grave par la SA HAAN

La SA HAAN reproche à monsieur A■■■■ d'avoir procédé à 26 reprises à une cuisson fantôme (« ghostcooking ») de poulet dans la friteuse les 13 septembre (3 lots), 14 septembre (10 lots), 15 septembre (6 lots) et 18 septembre (7 lots). Ce procédé consiste à :

- faire fonctionner une friteuse à vide tout en enregistrant qu'une cuisson a lieu (dite « cuisson fantôme »)
- obtenir par ce stratagème une étiquette « THT » indiquant la durée de conservation des aliments censés avoir été cuits au cours de cette cuisson fantôme
- placer cette nouvelle étiquette THT dans l'armoire chauffante en remplacement de l'étiquette d'aliments cuits précédemment et conservés (pour une durée limitée indiquée par leur étiquette THT) dans cette armoire chauffante
- enregistrer dans le système interne avoir jeté les aliments expirés se trouvant dans l'armoire chauffante, alors qu'ils n'ont pas été jetés.

Par ce procédé, des aliments cuits et placés dans l'armoire chauffante, affectés d'une heure de péremption déterminée par leur étiquette THT, voient leur heure de péremption reportée artificiellement par la nouvelle étiquette THT obtenue au moyen de la cuisson fantôme ; ces aliments sont destinés à être servis à la clientèle par d'autres collaborateurs du restaurant.

Monsieur A■■■■ reconnaît ces faits.⁹

La SA HAAN démontre, en appel, avoir donné des formations et instructions à son personnel en matière de sécurité alimentaire, précisant notamment que les denrées alimentaires dont la durée de conservation a expiré doivent être jetées. Monsieur A■■■■ reconnaît qu'il devait savoir que le procédé de cuisson fantôme ne correspondait pas à ce qui lui avait été expliqué quant à l'étiquetage des poulets déjà préparés.¹⁰

demande et s'est ainsi acquittée de la charge de la preuve que le risque de la preuve des faits invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son affirmation selon laquelle elle est libérée lui incombe. »

⁸ Exposé des motifs du projet de loi portant insertion du livre 8 « La preuve » dans le nouveau Code civil, *Doc. parl.*, Ch., 54-3349/001, p. 16.

⁹ Notamment au point 30 de ses conclusions de synthèse d'appel.

¹⁰ Point 34 de ses conclusions de synthèse d'appel.

Les faits sont dès lors établis.

Les faits sont fautifs dans le chef de monsieur A [REDACTED]. En effet, il a agi en contrariété avec les instructions données et avec les règles les plus élémentaires de sécurité alimentaire.

La cour considère cette faute comme grave. En effet, elle a été commise intentionnellement, à de nombreuses reprises (26 cuissons fantômes entre le 13 et le 18 septembre) et, s'agissant de sécurité alimentaire, était susceptible d'avoir des conséquences très graves, causant préjudice à la santé de la clientèle et, par répercussion, aux affaires de la société.

Cette faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties et constitue donc une faute grave au sens de l'article 2 de la loi du 19 mars 1991, à moins que des circonstances particulières y fassent obstacle.

2.2. Les circonstances invoquées par monsieur A [REDACTED] comme faisant obstacle au motif grave

Toutefois, monsieur A [REDACTED] invoque avoir agi sur instruction de sa hiérarchie au sein du restaurant KFC Rogier.

Si ce fait est établi, il doit être pris en considération par la cour dans son appréciation des faits commis par monsieur A [REDACTED] en particulier sur la question de savoir si la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties.

Les éléments probatoires présentés par les parties à ce jour n'ont pas permis à la cour de déterminer, avec un degré raisonnable de certitude, si les circonstances invoquées par monsieur A [REDACTED] (ordre de la hiérarchie) correspondent à la réalité.

Le motif grave étant établi sous réserve de l'examen des circonstances-obstacles invoquées par monsieur A [REDACTED] c'est à lui qu'incombe la charge de la preuve de ces circonstances (ordre de la hiérarchie).

Monsieur A [REDACTED] demande à la cour de l'autoriser à prouver ces faits par témoignage et de convoquer notamment monsieur A [REDACTED] employé au restaurant d'Anderlecht, afin qu'il puisse expliquer s'il est au courant de ce que monsieur M [REDACTED] et les autres managers exigeaient de leur personnel des cuissons fantômes. Ces faits sont pertinents.

La cour juge utile d'entendre des témoins dans les limites suivantes :

- Les faits à vérifier consistent en l'existence, ou l'absence, d'instructions données par les managers de procéder à des cuissons fantômes entre septembre 2021 et ce jour.



- Les restaurants concernés sont le restaurant KFC Rogier et le restaurant KFC Anderlecht, ce dernier uniquement pour ce qui concerne monsieur M [REDACTED] à l'époque où il y exerçait une fonction de manager.
- Les témoins à entendre doivent avoir eu personnellement connaissance du fait que monsieur M [REDACTED] (au KFC Rogier et/ou au KFC Anderlecht) et les autres managers (au KFC Rogier) exigeaient, ou non, de leur personnel des cuissons fantômes.

La cour décide d'entendre en enquête directe les témoins suivants :

- monsieur A [REDACTED] S [REDACTED] employé au sein de la NV HAAN, succursale d'Anderlecht, à l'adresse [REDACTED] 1070 Anderlecht
- madame M [REDACTED] F [REDACTED] C [REDACTED] H [REDACTED] RN [REDACTED]
- monsieur A [REDACTED] T [REDACTED] P [REDACTED] M [REDACTED] RN [REDACTED]
- monsieur A [REDACTED] M [REDACTED] K [REDACTED] RN [REDACTED]

Si la SA HAAN envisage de faire procéder à une enquête contraire, elle est invitée à s'y préparer en collectant les noms et domiciles des témoins qu'elle souhaite faire entendre afin qu'il puisse être procédé à l'enquête contraire et toute diligence. Le cas échéant, elle les communiquera à la cour lors de l'enquête directe (sans préjudice de la possibilité de le faire ensuite, dans un délai rapproché qui sera fixé par la cour à l'issue de l'enquête directe).

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel recevable.

Avant de statuer plus avant, la **cour ordonne l'audition des personnes suivantes** (sous réserve de la possibilité pour monsieur A [REDACTED] de solliciter l'audition d'autres témoins si c'est indispensable) :

- monsieur A [REDACTED] S [REDACTED] employé au sein de la NV HAAN, succursale d'Anderlecht, à l'adresse [REDACTED] 1070 Anderlecht
- madame M [REDACTED] F [REDACTED] C [REDACTED] H [REDACTED] RN [REDACTED] domiciliée à [REDACTED]
- monsieur A [REDACTED] T [REDACTED] P [REDACTED] M [REDACTED] RN [REDACTED] domicilié à [REDACTED]
- monsieur A [REDACTED] M [REDACTED] K [REDACTED] S [REDACTED] RN [REDACTED] domicilié à [REDACTED]

La SA HAAN communiquera au greffe de la cour les coordonnées de monsieur A [REDACTED] S [REDACTED] pour le **27 mars 2026** au plus tard.



La cour dit que les témoins seront entendus sur le fait suivant :

« Ont-ils personnellement connaissance du fait que les managers du KFC Rogier et/ou du KFC Anderlecht à l'époque où monsieur M. [REDACTED] y exerçait une fonction de manager ont, ou n'ont pas, donné aux membres du personnel l'instruction de procéder à des cuissons fantômes, et ceci entre septembre 2021 et ce jour ? »

La cour fixe l'audition des témoins au jeudi **09 avril 2026 à 10 heures 30**, en la salle des enquêtes de la cour du travail de Bruxelles, au rez-de-chaussée de la place Poelaert, n° 3 à 1000 BRUXELLES

La cour dit que l'enquête sera tenue par les magistrats qui l'ont ordonnée mais qu'en cas d'empêchement de l'un d'entre eux, elle sera tenue par madame F. [REDACTED] B. [REDACTED] présidente de chambre, siégeant seule.

La cour dit qu'il appartiendra à monsieur A. [REDACTED] de verser au greffe, après que celui-ci le lui ait fait connaître, le montant de la taxe des témoins.

La cour réserve la preuve contraire.

La cour réserve à statuer pour le surplus.

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. B. [REDACTED] présidente de chambre,
B. C. [REDACTED] conseiller social suppléant au titre d'employeur
Ph. V. [REDACTED] conseiller social suppléant au titre d'employé
Assistés de F. A. [REDACTED] greffier

B. C. [REDACTED]

Ph. V. [REDACTED]

F. A. [REDACTED]

F. B. [REDACTED]



et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 19 mars 2026, où étaient présents :

F. B. [REDACTED] présidente de chambre,

F. A. [REDACTED] greffier



F. A. [REDACTED]



F. B. [REDACTED]

