



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2024 /</b>
Date du prononcé <b>23 avril 2024</b>
Numéro du rôle <b>2020/AB/772</b>
Décision dont appel tribunal du travail du Brabant Wallon, division Nivelles 22 octobre 2020 18/897/A

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

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

**Maître C M**, en sa qualité de curateur à la faillite de la **SA WATERLOO BOULANGERIE**, BCE 0453.098.183, dont les bureaux sont établis à 1400 NIVELLES

**Appelante,**

représentée par Maître Romain LEDANT loco Maître C M, avocats à 1400 NIVELLES

contre

**Madame H V**, NRN , domiciliée à

**Intimée,**

représentée par Maître Sophie Hubert, avocate à Braine-L'Alleud.

\*

\*

\*

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

1. La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement, prononcé le 22 octobre 2020 par le tribunal du travail du Brabant wallon, Division Nivelles, 1<sup>ère</sup> chambre ;
- la requête d'appel de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE, déposée le 21 décembre 2020, au greffe de la cour;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire du 3 février 2021 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
- les conclusions de synthèse déposées par Madame H le 1<sup>er</sup> août 2023;
- les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées par la S.A. WATERLOO BOULANGERIE le 6 février 2023 ;
- les dossiers des parties.

2. Les parties ont comparu et plaidé à l'audience publique du 13 février 2024. La cause a été prise ensuite en délibéré.

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

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

## **II. Le jugement dont appel**

5. Madame H a demandé au tribunal du travail du Brabant Wallon, division Nivelles, au terme de ses dernières conclusions, la condamnation de la SA WATERLOO BOULANGERIE au paiement des sommes suivantes :

- 15.143,68 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération à majorer des intérêts au taux légal depuis le 14 août 2018 et jusqu'à la date du parfait paiement ;
- 5.000 € provisionnels à titre dommages et intérêts du chef de licenciement abusif, à augmenter des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 1<sup>er</sup> août 2018 jusqu'à la date du parfait paiement ;
- 1 € provisionnel sur toute somme due en vertu du contrat de travail à majorer de intérêts au taux légal depuis le 25 août 2017 jusqu'à la date du parfait paiement.

Madame H sollicitait également la condamnation de la SA WATERLOO BOULANGERIE aux frais et aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure.

6. Devant le tribunal, la S.A. WATERLOO BOULANGERIE a introduit une action reconventionnelle ayant pour objet la condamnation de Madame H à lui payer 1 € provisionnel relatif aux 5 jours de vacances payés indument à titre de pécule de vacances lors du décompte de sortie.

La société postulait également l'écartement de diverses pièces produites par Madame H.

7. Par un jugement du 22 octobre 2020 (R.G. n° 18/897/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

*« Statuant contradictoirement,*

➤ *En ce qui concerne la demande principale*

- *Reçoit la demande ;*
- *Déclare la production des pièces 15.3 à 15.3, 22, 31.1, 31.2 et 40 de Madame V H licite ;*

- *Déclare la demande relative au licenciement abusif fondée et condamne la SA WATERLOO BOULANGERIE à payer à Madame V H la somme de 5.000 € à augmenter des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 1 aout 2018 jusqu'à la date du parfait paiement ;*
- *Ordonne une réouverture des débats quant aux points suivants :*
  - *Invite Madame V H à justifier sa possession des pièces 17.14 à 14.16, et 21;*
  - *Invite la SA WATERLOO BOULANGERIE à produire une liste, des véhicules dont elle était propriétaire en 2016, 2017 et 2018, leurs valeurs d'inventaire, leurs amortissements, liste établie par le réviseur d'entreprise ;*
  - *Invite la SA WATERLOO BOULANGERIE à préciser qui a payé le montant de 8.000 € à Ferrari Financial Services GmbH et à verser aux débats la preuve de paiement reprenant le donneur d'ordre ;*
  - *Invite la SA WATERLOO BOULANGERIE, dans l'hypothèse où elle aurait effectué le paiement de 8.000 € susmentionné, à verser aux débats le remboursement effectué par l'acheteur Monsieur J L (cf pièce 13.2 dossier Madame V H) ;*
  - *Invite la SA WATERLOO BOULANGERIE à clarifier le statut de Madame F D, à déposer — le cas échéant- l'éventuel contrat de bénévole ou de travailleur volontaire et/ou les DIMONAS d'entrée et de sortie;*
  - *Invite la SA WATERLOO BOULANGERIE à préciser le nombre de points de vente en 2017 et en 2018;*
  - *Invite la SA WATERLOO BOULANGERIE à déposer une attestation du réviseur d'entreprise reprenant les chiffres d'affaires bruts des années 2017, 2018 et 2019;*
  - *Inviter Madame V H à déposer le contrat d'emploi de son cohabitant et sa lettre de licenciement ainsi que les éléments de la procédure relative au remboursement de la somme de 30.000 € ;*
  - *Fixe le calendrier de procédure suivant :*
    - *Dépôt des pièces susmentionnées par Madame V H 23 novembre 2020;*
    - *Dépôt des pièces susmentionnées par la SA WATERLOO BOULANGERIE pour le 21 décembre 2020;*
    - *Conclusions de Madame V H pour le 22 janvier 2021;*
    - *Conclusions de la SA WATERLOO BOULANGERIE pour le 22 février 2021;*

*Fixe l'audience de plaidoiries au jeudi 4 mars 2021 à 15h30 pour 60 minutes de débats.*

- *SURSOIT A STATUER quant aux dépens ;*
- *En ce qui concerne la demande reconventionnelle*
  - *La déclare recevable ;*
  - *Ordonne une réouverture des débats afin que la SA WATERLOO BOULANGERIE chiffre avec précision sa demande ;*
  - *Adopte le même calendrier de mise en état que pour la demande principale ».*

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

#### L'objet de l'appel de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE et ses demandes

8. La S.A. WATERLOO BOULANGERIE demande à la Cour de:

*« déclarer la requête d'appel recevable et intégralement fondée,*

*par conséquent,*

- À titre principal :
  - réformer le jugement a quo, déclarer les demandes originales de l'intimée non fondées et débouter l'intimée de l'ensemble de celles-ci,
  - déclarer la demande reconventionnelle originale de l'appelante recevable et fondée, et condamner l'intimée au paiement de 929,00 EUR ;
  - condamner l'intimée aux entiers dépens, plus particulièrement à deux indemnités de procédure prévues à l'article 1022 du Code judiciaire liquidée conformément au barème établi par l'arrêté royal du 25 octobre 2007, soit un montant total de 6.000,00 EUR (2 x 3.000,00 EUR).
  
- A titre subsidiaire, si une demande de Mme H devait être déclarée fondée, compenser les dépens ».

#### Les demandes de Madame H en appel

9. Madame H demande à la Cour :

*« De déclarer l'appel recevable mais non fondé,*

*En conséquence :*

*Confirmer le jugement dont appel,*

*Quant aux demandes originaires principales et eu égard à l'effet dévolutif de l'appel :*

- *Condamner la SA Waterloo Boulangerie au paiement de la somme de 15.143,68 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts aux taux légaux successifs depuis le 14 août 2018 et jusqu'à parfait paiement ;*

- *Condamner la SA Waterloo Boulangerie à la somme provisionnelle de 929 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à augmenter des intérêts aux taux légaux successifs depuis le 25 août 2017 et jusqu'à parfait paiement ;*

*Quant à la demande reconventionnelle*

- *La déclarer recevable mais non fondée, en conséquence, en débouter la SA Waterloo Boulangerie*
- *Condamner la SA Waterloo Boulangerie aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure visées à l'article 1022C.J.. ».*

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

10. La S.A. WATERLOO BOULANGERIE est active dans le secteur de la boulangerie artisanale et exploite plusieurs boulangeries dans le Brabant Wallon.

11. Madame H est la compagne du fils de Monsieur J L, administrateur délégué et représentant permanent de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE. Elle a été engagée par la S.A. WATERLOO BOULANGERIE dans le cadre d'un contrat de travail pour employé à durée indéterminée en date du 16 mars 2010<sup>1</sup>. Le fils de J L, Monsieur V L, était également employé par la S.A. WATERLOO BOULANGERIE en qualité de « Responsable » depuis le 21 mars 2011.

12. Au départ, Madame H occupait la fonction de « *vendeuse de produits de boulangerie* » (cf. article 3 de son contrat de travail). Par avenant du 25 août 2013, elle s'est vue confier le poste de « *Responsable du personnel et de la comptabilité* », avec un salaire de 3.200 € brut<sup>2</sup>.

13. Monsieur J L, Madame H et Monsieur V L ont constitué la société VL CONCEPT le 31 mars 2015<sup>3</sup> en vue de l'exploitation d'un snack-boulangerie par Madame H et son compagnon. Monsieur J L a démissionné de VL CONCEPT le 31 décembre 2017<sup>4</sup>. Cette société a fait l'objet d'une dissolution judiciaire par jugement du 8 novembre 2018, prononcé par le Tribunal de l'entreprise du Brabant wallon.

14. Par courrier du 9 décembre 2017, la SA WATERLOO BOULANGERIE a notifié à Madame H un préavis pour cause de restructuration d'une durée de 4 mois et 15 semaines débutant le 2 janvier 2018<sup>5</sup>. Ce courrier, envoyé par pli simple, ajoute que « *Le préavis ne devra pas être presté par l'employée et le salaire sera payé chaque mois jusqu'à la fin du contrat* ».

---

<sup>1</sup> Pièce 1 de S.A. WATERLOO BOULANGERIE

<sup>2</sup> Pièce 2 de S.A. WATERLOO BOULANGERIE

<sup>3</sup> Pièce 3 de S.A. WATERLOO BOULANGERIE

<sup>4</sup> Pièce 29.3. de Madame H

<sup>5</sup> Pièce 3 du dossier de Madame H

Le contrat a définitivement pris fin le 14 août 2018 et le formulaire C4, délivré à l'issue des relations de travail, indique comme motif précis du chômage : «*Réorganisation des services de l'entreprise due à une forte baisse de l'activité et donc une diminution de la charge de travail ne justifiant plus d'occupation de l'employée pour de raisons économiques*»<sup>6</sup>.

15. Le 24 janvier 2018, Madame H a accompli toutes les formalités pour s'inscrire à la Banque-Carrefour des Entreprises comme indépendante personne physique, s'est assujettie à la TVA et a ouvert un dossier chez Partena, ainsi qu'un compte professionnel chez Belfius<sup>7</sup>.

16. Par courrier du 13 septembre 2018, le conseil de Madame H a contesté, la motivation du licenciement, l'organisation interne du travail et a réclamé un solde de rémunération de 4.175,31 €<sup>8</sup>.

17. Par courrier du 14 septembre 2018<sup>9</sup>, le conseil de Madame H a également écrit au SPF Emploi pour dénoncer la situation. L'inspecteur social, Monsieur G, s'est rendu le 10 octobre 2018 au siège de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE. Au cours de cette visite, la société s'est engagée à régulariser la situation pour le 31 octobre 2018 au plus tard<sup>10</sup>.

Il résulte des conclusions de Madame H que le montant de 4.175,31 € aurait été réglé en plusieurs fois, aux dates suivantes :

- Le 16 octobre 2018 : 1500€,
- Le 13 novembre 2018 : 1500€,
- Le 2 janvier 2018 : 844,21€,
- Le 3 janvier 2019 : 100€
- Le 6 février 2019 : 224,02€

18. Le 9 octobre 2018, Madame H a introduit la présente procédure.

19. Le 12 février 2024, la S.A. WATERLOO BOULANGERIE a été déclarée en faillite.

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

### **V.1. Les contours du litige en appel**

---

<sup>6</sup> Pièces 4.1 et 4.2 du dossier de Madame H

<sup>7</sup> Pièce 24 de S.A. WATERLOO BOULANGERIE

<sup>8</sup> pièces 6.1 et 6.2 du dossier Madame H

<sup>9</sup> Pièce 7 du dossier Madame H

<sup>10</sup> pièce 8 du dossier de Madame H

20. Dans son jugement du 22 octobre 2020, le tribunal ne s'est pas prononcé sur la demande visant à la condamnation de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable évaluée à 17 semaines de rémunération puisqu'une réouverture des débats a été ordonnée pour répondre aux questions du tribunal.

21. La S.A. WATERLOO BOULANGERIE demande à la Cour de réformer le jugement et de débouter Madame H de l'ensemble de ses demandes originaires, et de déclarer la demande reconventionnelle originaire fondée. Ceci implique que la Cour est saisie de l'ensemble des demandes originaires formulées devant le tribunal, ce que ne conteste pas Madame H eu égard à l'effet dévolutif de l'appel.

## V.2. En ce qui concerne la demande d'écartement de pièces produites par Madame H

### V.2.1. Principes

22. En matière civile, la preuve doit avoir été régulièrement recueillie. On peut distinguer, parmi les preuves irrégulières, les preuves illégales (preuves acquises ou constituées en violation de la loi) et les preuves déloyales (preuves recueillies à l'insu de la partie, de manière clandestine ou sournoise)<sup>11</sup>. La sanction de la preuve irrégulièrement recueillie est en principe l'écartement par le juge de cette preuve.

23. Toutefois, suite à deux arrêts de la cour de cassation des 2 mars 2005 (« arrêt *Manon* », rendu en matière pénale)<sup>12</sup> et 10 mars 2008<sup>13</sup> (rendu dans un litige civil concernant une sanction infligée par l'ONEM), ces deux arrêts ayant été eux-mêmes précédés de l'arrêt « *Antigone* » de la cour de cassation du 14 octobre 2003, certaines juridictions sociales du fond ont accepté que des moyens de preuve, bien qu'ayant été irrégulièrement recueillis (p.ex : preuve recueillie à la suite d'une fouille illégale dans l'ordinateur d'un travailleur, images issues d'un dispositif de vidéo surveillance installé en contrariété avec la C.C.T. n° 68 , enregistrement d'une conversation professionnelle réalisée à l'insu de l'un des interlocuteurs , etc.), puissent être reçus en Justice.

24. Dans deux arrêts des 14 juin 2021<sup>14</sup> et 16 décembre 2021<sup>15</sup>, la Cour de cassation clarifié sa jurisprudence en la matière, adaptant la jurisprudence « *Antigone* » au droit civil, et en précisant les principes suivants :

- En matière civile, l'utilisation d'une preuve obtenue illégalement ne peut être écartée, sauf disposition contraire expresse de la loi, que si l'obtention de cette

---

<sup>11</sup> D. MOUGENOT, « Antigone au milieu du gué », in *La preuve en droit privé, quelques question spéciales*, Larcier, 2017, p. 129-130.

<sup>12</sup> Cass., 2 mars 2005, *J.L.M.B.*, 2005, p. 1086, obs. M. Beernaert

<sup>13</sup> Cass., 10 mars 2008, *Pas.*, 2008, p. 652, n° 166

<sup>14</sup> Cass. 14 juin 2021, *J.T.* 2021, liv. 6866, p.551, note D. Mougenot

<sup>15</sup> Cass. 16 décembre 2021, RG C.18.0314.N.



preuve porte atteinte à la fiabilité de celle-ci ou compromet le droit à un procès équitable. Le critère du non-respect des formes prescrites à peine de nullité n'est plus repris<sup>16</sup> ;

- À cet égard, il y a lieu de tenir compte de toutes les circonstances de l'espèce, notamment de la manière dont la preuve a été obtenue, des circonstances dans lesquelles l'illégalité a été commise, de la gravité de celle-ci et de la mesure dans laquelle elle a porté atteinte au droit de la partie adverse, du besoin de preuve de la partie qui a commis l'illégalité et de l'attitude de la partie adverse.

Selon D. MOUGENOT, il s'agit donc d'un véritable test de proportionnalité auquel le juge est invité. Il doit vérifier si l'illégalité était nécessaire, à défaut d'autres moyens plus adaptés de se procurer une preuve, et a été limitée au strict nécessaire pour procurer une preuve à la partie en manque de preuve.<sup>17</sup>

25. La plupart des auteurs semblent d'accord pour considérer que la fiabilité de la preuve se présente davantage comme liée à la force probante de l'élément de preuve qu'à son admissibilité. En effet, si certains modes de preuve sont peu fiables et offrent une valeur probante moyenne ou limitée, cela tient aux limites intrinsèques de ces modes de preuve et non à l'irrégularité commise durant l'administration de la preuve<sup>18</sup>.

Certains modes de preuve sont néanmoins affectés par un vice résultant la manière dont ils sont recueillis et notamment dans les hypothèses suivantes : les aveux obtenus par la contrainte physique ou morale, lorsque certaines mentions d'un acte sont fausses, les preuves résultant de certains procédés douteux, telle que la provocation.<sup>19</sup>

26. Concernant la question de l'atteinte au procès équitable, certains auteurs ont indiqué qu'il s'agissait d'un critère fort vague, difficilement applicable en pratique par les juges du fonds<sup>20</sup>.

La Cour européenne des droits de l'homme considère que le droit au procès équitable garanti par l'article 6 CEDH ne s'oppose pas à l'utilisation d'une preuve obtenue en méconnaissance d'une disposition de la convention européenne des droits de l'homme, même si la condamnation repose uniquement sur cette seule preuve<sup>21</sup>. Dans un arrêt du 28 juillet 2009, la Cour européenne des droits de l'homme a considéré que la jurisprudence

---

<sup>16</sup> Voir le commentaire de D. Mougenot précédant l'arrêt dans le JT 2021, p.537-538

<sup>17</sup> ibidem

<sup>18</sup> S. Lacombe, op.cit, p. 77.

<sup>19</sup> S. Lacombe, op. cit, p.77 et les références citées.

<sup>20</sup> D. MOUGENOT, « Antigone au milieu du gué », in *La preuve en droit privé, quelques question spéciales*, Larcier, 2017, p. 150-151 et les références citées.

<sup>21</sup> Cour eur. D.H., 12 mai 2000, Khan c. Royaume Uni, §§ 34-35 ; Cour eur. D.H., 25 septembre 2001, P.G.E. et J.H. c. Royaume Uni, §§ 76-77

Antigone de la Cour de cassation n'était pas contraire à la CEDH<sup>22</sup>. Selon la Cour, s'agissant de la question de savoir si la procédure a été équitable dans son ensemble, ce qui compte est de déterminer si les droits de la défense ont été respectés et notamment si le requérant s'est vu offrir la possibilité de remettre en question l'authenticité de l'élément de preuve obtenu illégalement et de s'opposer à son utilisation, de manière efficace.

### **V.2.2. Application en l'espèce**

27. La S.A. WATERLOO BOULANGERIE demande l'écartement des pièces 15.1 à 15.3, 17.14 et 17.16, 27, 22, 31.1, 31.2, 34.1 à 34.4, 36.1 à 36.4, 37 et 40 du dossier de pièces de Madame H, celles-ci ayant été obtenues illégalement ou de manière frauduleuse.

28. Dans son jugement, le tribunal a décidé ce qui suit :

«

- *Les pièces 15.1 à 15.3 :*

*Il s'agit de documents issus de l'application fédérale DIMONA. Les trois pièces sont relatives à la période où Madame V H exécutait son contrat de travail et sont en relations avec ses fonctions, de RH. Ces pièces sont dès lors légitimement en sa possession, elles ne doivent pas être écartées.*

- *Les pièces 17.14 à 17.16:*

*Il s'agit apparemment d'impressions de la boîte mail de Madame M L, fille de Monsieur J L relatives à l'activité RH. Madame V H sera invitée à expliquer au tribunal, dans le cadre de la réouverture des débats, l'origine de la possession et de la production de ces messages;*

- *Les pièces 21, 34.1:*

*Il s'agit de pièces DIMONA mais relatives à une période se terminant le 30/10/2018, c'est-à-dire à une date où Madame V H ne travaillait plus pour la SA WATERLOO BOULANGERIE, elle est invitée dans le cadre de la réouverture des débats à expliquer au tribunal comment elle est entrée en possession de celles-ci ;*

- *Les pièces 22, 31.1, 31.2:*

*Il s'agit de courriels issus de la boîte générique «info@l.com », qui n'est pas une boîte@ personnelle à Monsieur J L mais une boîte commune à l'entreprise, en sa qualité de gestionnaire administrative et RH, il est normal que Madame V H y ait accès durant l'exécution de son contrat. La production de ces pièces est licite.*

- *La pièce 36.1:*

*Il s'agit d'une attestation d'occupation concernant M L mais relative à une période débutant le 01/11/2018, c'est-à-dire à une époque où Madame V H ne travaillait plus pour la SA WATERLOO BOULANGERIE. Elle sera invitée à expliquer comment elle est entrée en possession de cette pièce;*

---

<sup>22</sup> Cour eur. D.H., 28 juillet 2009, Lee Davies c/ Belgique, § 42 ; Voir aussi Cour eur. D.H. (gde ch.), 10 mars 2009, Bykov c/ Russie, § 90

- *La pièce 40:*

*Il s'agit d'une attestation d'occupation relative à Madame V H signée par Monsieur J L. La SA WATERLOO BOULANGERIE plaide que Madame V H aurait rédigé elle-même cette attestation, cette affirmation est sans pertinence, il importe de savoir si Monsieur J L l'a signée. Le tribunal constate que ladite attestation est signée par un dénommé L et qu'aucune remarque quant à la véracité de cette signature ou plainte en faux n'est articulée. Il n'y a dès lors aucune raison d'écarter cette pièce »*

29. Dans ses conclusions, Madame H affirme que les pièces provenant de l'adresse mail « *info@l.com* » n'ont pas été obtenues de manière illicite. Elle précise avoir elle-même créé cette adresse en 2012. Celle-ci était utilisée pour les démarches commerciales, les offres d'emplois, les retours et les avis des clients de tous les magasins, y compris VL Concept pour lequel elle était gérante, et les envois des photos pour les commandes des gâteaux de tous les points de vente. Il était donc normal qu'elle ait accès à cette adresse e-mail (elle disposait du mot de passe). Il appartenait, selon elle, à la S.A. WATERLOO BOULANGERIE de créer une nouvelle adresse ou d'en changer le mot de passe. Elle indique encore recevoir actuellement sur son mail privé, des mails de Partena concernant les documents du personnel<sup>23</sup>. Elle estime donc être entrée légalement en possession des pièces qu'elle produit aux débats. Il n'y a pas lieu d'en prononcer l'écartement.

30. La Cour rejoint la position du tribunal en ce qui concerne les pièces 15.1 à 15.3, rien ne permettant de considérer qu'elles ont été obtenues de manière illicite. Concernant la pièce 40, si la S.A. WATERLOO BOULANGERIE maintient qu'il s'agit d'un faux document, il lui appartient d'enclencher les procédures prévues à cet effet, comme l'a également décidé le tribunal. A ce stade, il n'y a pas lieu de l'écartier.

31. Par ailleurs, il résulte des éléments invoqués par Madame H qu'elle semble être entrée en possession des autres pièces de manière « *licite* » puisqu'elle avait manifestement toujours accès à la boîte e-mail *info@l.com*. On peut toutefois s'interroger sur la loyauté du procédé dès lors que Madame H ne faisait plus partie de la société.

32. En tout état de cause, la Cour peut refuser d'écarter les pièces obtenues irrégulièrement en application des principes édictés par la cour de cassation en 2021.

En l'espèce, la Cour constate que l'obtention de la preuve ne porte pas atteinte à la fiabilité de celle-ci et ne compromet le droit à un procès équitable. Les circonstances de l'espèce ne révèlent pas, à priori, de gravité de l'illégalité commise, à la supposer établie, et il n'a pas été porté atteinte au droit de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE, qui a pu se défendre de manière concrète dans le cadre de la présente cause.

33. Il n'y a donc pas lieu d'écarter les pièces en cause.

---

<sup>23</sup> Pièce 47 de Madame H

### V.3. En ce qui concerne la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

#### **V.3.1. Rappel des principes de la CCT n°109**

➤ *Notion de licenciement manifestement déraisonnable*

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

L'article 8 de la CCT n°109 définit le **licenciement manifestement déraisonnable** comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

Cette disposition doit être interprétée en ce sens qu'est un licenciement manifestement déraisonnable, celui qui répond à au moins l'un des critères suivants<sup>24</sup>:

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

➤ *Indemnisation du travailleur en cas de licenciement manifestement déraisonnable*

35. L'article 9 de la CCT n° 109 prévoit qu'en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

Cette indemnisation correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération (article 9 § 2).

Le commentaire de l'article 9 précise que :

*« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. »*

---

<sup>24</sup> Voir notamment C.T. Bruxelles 14 avril 2021, RG 2018/AB/445 ; C.T. Bruxelles, 15 mars 2021, inédit, R.G. n° 2018/AB/497 ; C.T. Bruxelles, 28 juin 2019, *J. T. T.*, 2020, p. 73 ; CT Liège, div. Liège, ch.3F, 16.6.2020, R.G. n°2018/AL/679, p.12; CT Liège, div. Liège, ch.3C, 12.2.2020, R.G. n°2018/AL/781, p.9, juportal

*En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil. »*

36. La notion de « *rémunération* » prévue à l'article 9 n'est pas définie dans la CCT n°109. Il n'est pas contesté par la doctrine et la jurisprudence que la rémunération de base à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité prévue à l'article 9 de la CCT est la rémunération annuelle de référence du travailleur, en ce compris les avantages acquis en vertu du contrat de travail<sup>25</sup>.

37. L'article 9, §3 précise que l'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

➤ *Charge de la preuve*

38. La charge de la preuve du licenciement manifestement déraisonnable est réglée à l'article 10 de la CCT n° 109 :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

39. La réglementation n'exclut pas que l'employeur puisse invoquer d'autres motifs que ceux repris dans la lettre de licenciement. L'employeur a toutefois la charge de la preuve des faits qu'il allègue et doit donc dans ce cas prouver la réalité du ou des motifs qui s'ajoute(nt) au(x) grief(s) invoqué(s) à l'appui du licenciement<sup>26</sup>.

40. Selon une grande partie de la doctrine à laquelle nous adhérons, si l'employeur a communiqué les motifs et que le travailleur conteste ceux-ci, l'article 10, 1<sup>er</sup> tiret de la CCT n°109 doit être interprété en ce sens que l'employeur a la charge de la preuve, à tout le moins des faits constituant les motifs du licenciement (Il doit démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier) tandis que le travailleur doit apporter la preuve que ce motif, le

---

<sup>25</sup> A. FRY, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in Actualités et innovations en droit social, Anthemis – CUP – ULG 2018, p. 109 et les références citées.

<sup>26</sup> A. Fry, op cit, p. 65 et les références citées ; C.T. Liège (div. Liège) 16 juin 2020, RG 2016/AL/679 ; C. trav. Bruxelles, 6e ch., 24 février 2020, R.G. 2017/AB/592, *J.T.T.*, 2020, p. 256

cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement, et, en tout état de cause, que le motif ayant présidé à la rupture est « *manifestement déraisonnable* ».<sup>27</sup>

Il s'agit d'une application du droit commun de la preuve énoncé à l'article 8.4., al. 1 et 2 c.civ. qui dispose que :

*« 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. »*

41. Selon la Cour du travail de Bruxelles, ce partage de la charge de la preuve n'est pas d'application lorsque le travailleur n'a pas régulièrement demandé à connaître les motifs du licenciement, **même si l'employeur les lui a communiqués spontanément**. Le partage de la charge de la preuve dans ce cas placerait l'employeur qui a spontanément et régulièrement communiqué les motifs du licenciement dans une situation moins favorable que l'employeur qui n'a pas (régulièrement) communiqué les motifs, et qui bénéficie du 3<sup>e</sup> tiret : la charge de la preuve pèse entièrement sur le travailleur. Ceci serait contraire à la volonté des partenaires sociaux qui ont voulu encourager l'employeur à préciser ses motivations<sup>28</sup>.

➤ *Étapes du contrôle judiciaire*

42. Il se déduit de ce qui précède que le contrôle judiciaire s'effectue en plusieurs étapes<sup>29</sup> :

- Les juridictions du travail vérifient d'abord si les motifs avancés rentrent dans une des trois catégories de motifs légitimes définis par la CCT (= critère de légalité);
- Elles contrôlent ensuite l'exactitude des motifs (= critère de réalité);

---

<sup>27</sup> Voir en ce sens : Trib. trav. Bruxelles (Nl.), 2<sup>e</sup> ch., 22 avril 2016, R.G. 15/153/A, inédit ; C. trav. Liège, div. Liège, 3<sup>e</sup> ch., 15 janvier 2019, R.G. 2018/AL/186, *J.T.T.*, 2019, p. 284 ; Trib. trav. Liège, div. Arlon, 3<sup>e</sup> ch., 11 octobre 2019, R.G. 18/202/A, inédit ; Loïc peltzer et Emmanuel plasschaert, *“la motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014”*, *J.T.*, 2014, pp. 387-388 ; Steve gilson et France Lambinet, *“Fifteen shades of C.C.T. 109 – les 15 degrés du ‘Manifestement déraisonnable’”*, dir. Hugo Mormont, in *Droit du travail tous azimuts*, Bruxelles, Larcier, 2016, pp. 368 et 369 ; A-V MICHAUX, S. GERARD, V. SOTTIAUX, *Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109)*. Analyse critique d'une jurisprudence naissante, RDS 2018/3, p. 346 et suiv

<sup>28</sup> Voir notamment CT Bruxelles 23 mai 2023, RG 2020/AB/171 et CT Bruxelles 18 juillet 2023, RG 2020/AB/265, disponible sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>29</sup> P. CRAHAY, *“Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable”*, *Ors.* 2014/4, p. 9 ; A. Fry, *« La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable »* in *Actualités et innovations en droit social*, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, p. 68 à 76.

- Le juge examine si les faits dont se prévaut l'employeur sont la cause réelle du licenciement (= critère de causalité);
- Le tribunal du travail exerce enfin un contrôle marginal de la pertinence des motifs (= critère de proportionnalité).

Si la cour, dans le cadre de cet examen, répond par l'affirmative à une question, elle doit examiner la suivante. Par contre, si la cour, répond par la négative à la question, elle devra considérer que le licenciement est manifestement déraisonnable, sans devoir examiner les suivantes.

43. Lorsque l'employeur invoque plusieurs motifs à l'appui de sa décision de licenciement, la jurisprudence considère, de manière constante, qu'il faut – mais il suffit – que l'employeur démontre la validité de l'un des motifs avancés, au regard des quatre questions précitées. Corrélativement, le travailleur ne peut se contenter de démontrer qu'un des motifs invoqués est manifestement déraisonnable pour que le licenciement, considéré au regard de l'ensemble des motifs invoqués, puisse être qualifié de manifestement déraisonnable <sup>30</sup>.

➤ *Quelques précisions concernant le pouvoir du juge*

44. Le commentaire de l'article 8 de la CCT 109 précise que :

*« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*

*En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable: il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*

*Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge »*

---

<sup>30</sup> A-V MICHAUX, S. GERARD, V. SOTTIAUX, Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante, RDS 2018/3, p. 355.

La CCT n° 109 pose donc le principe de la liberté d'action de l'employeur dans la gestion et dans la détermination des intérêts de son entreprise et de la liberté de ce dernier de choisir entre plusieurs alternatives de gestion raisonnables<sup>31</sup>. Le juge doit examiner si un employeur normal et raisonnable, placé dans les mêmes circonstances et tenant compte du contexte de licenciement, aurait également procédé au licenciement, sans pour autant apprécier l'opportunité de la décision.<sup>32</sup>

La doctrine précise que le juge ne pourra dès lors pas fonder son jugement sur son appréciation subjective de la mesure qu'il estime la plus opportune au regard des alternatives s'offrant à l'employeur ou de la valeur de chaque travailleur mais devra s'appuyer sur des éléments objectifs conférant au licenciement, de manière patente, un caractère déraisonnable. En outre, les termes utilisés dans la CCT n° 109 plaident en faveur d'une interprétation restrictive de la compétence d'appréciation du juge. L'association du mot « *manifestement* » au caractère déraisonnable du licenciement tend d'ailleurs à souligner ce caractère particulièrement marginal du contrôle judiciaire au regard de la liberté d'action de l'employeur. De même, l'utilisation du terme « *jamais* » dans la définition du licenciement manifestement déraisonnable (entendu comme le licenciement « *qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* » – C.C.T. n° 109, art. 8) renforce encore le caractère marginal du contrôle du juge.<sup>33</sup>

45. Sous l'emprise de l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978, reprenant les mêmes critères que l'article 8 de la CCT n°109, la Cour de cassation a précisé que l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement<sup>34</sup>.

La doctrine rappelle que l'employeur reste, en principe, la seule personne à apprécier les nécessités de son entreprise et la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe, le juge ne pouvant, à cet égard, s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, à la condition que le comportement de l'employeur ne soit pas « *manifestement déraisonnable* »<sup>35</sup>. Dans un arrêt

---

<sup>31</sup> A-V MICHAUX, S. GERARD, V. SOTTIAUX, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante », *RDS* 2018/3, p. 358.

<sup>32</sup> A-V MICHAUX, S. GERARD et S. SOTTIAUX, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante », *R.D.S.* 2018/3, p. 358-359.

<sup>33</sup> A-V MICHAUX, S. GERARD, V. SOTTIAUX, op.cit, p. 360 ; A. FRY, « La CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in *Actualités et innovations en droit social*, Anthemis, CUP vol. 182, 2018, p.76.

<sup>34</sup> Cass., 16 février 2015, *J.T.T.*, 2015, 196

<sup>35</sup> Voir notamment Steve Gilson et France Lambinet, "Fifteen shades of C.C.T. 109 – les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable'", dir. Hugo Mormont, in *Droit du travail tous azimuts*, Bruxelles, Larcier, 2016, p.353,



du 26 juin 2017, la Cour du travail de Bruxelles a confirmé que « *Le juge ne peut absolument pas s’immiscer dans la gestion et discuter de l’opportunité de la prise de certaines mesures* »<sup>36</sup>.

### **V.3.2. Application en l’espèce**

46. Madame H soutient que le motif invoqué pour justifier la rupture du contrat de travail n’est pas démontré et que l’employeur n’a pas non plus agi comme l’aurait fait tout employeur normal et raisonnable placé dans les mêmes circonstances. Selon Madame H, son licenciement est intervenu pour un motif fallacieux de prétendue restructuration qui n’est jamais intervenue en ce qui concerne le poste occupé par elle, repris par Madame D, dont l’occupation n’est pas déclarée par la S.A. WATERLOO BOULANGERIE. L’intensité du conflit familial, qui a suivi son licenciement démontre la réelle volonté de nuire de Monsieur L à l’égard de sa belle-fille.

47. La Cour constate qu’effectivement la situation familiale conflictuelle est largement démontrée au vu des échanges de conclusions et des pièces déposées par les parties dans le cadre du présent litige. Ceci étant dit, il convient d’examiner les éléments du dossier de manière objective pour déterminer s’il y a eu ou non un licenciement manifestement déraisonnable, en tenant compte des règles rappelées ci-avant en matière de charge de la preuve.

48. Préalablement, la Cour observe qu’il existe un faisceau de présomptions précises et concordantes laissant supposer que c’est Madame H elle-même qui est à l’initiative de la rupture de son contrat de travail avec la S.A. WATERLOO BOULANGERIE. Il s’agit des éléments suivants :

- Il n’est pas contesté que Madame H et son compagnon (avec l’aide de son beau-père) avait constitué la société VL CONCEPT, ayant pour objet l’exploitation d’un snack en 2015 et qu’elle se trouvait régulièrement dans ce snack. Dans un post sur Facebook du 16 décembre 2017 où Madame H indiquait qu’elle travaillait chez elle, à une personne lui demandant « *Et le snack ?* » elle a répondu « *on l’a toujours* »<sup>37</sup>;
- Il résulte également des éléments du dossier que Madame H a souhaité entamer une nouvelle activité indépendante (complémentaire) de vente de vêtements en ligne (« *Dress Up* ») ;
- C’est Madame H qui a adressée au secrétariat social une demande de calcul du préavis à lui notifier en date du 5 décembre 2017 : « *Pouvez-vous me calculer le délai de préavis pour L V et moi-même, V H si celui-ci est donné par l’employeur.* »<sup>38</sup>;

---

<sup>36</sup> C.T. Bruxelles, 26 juin 2017, RG 2015/AB/621, Ors. 2018/3, p.26.

<sup>37</sup> Pièce 22 du dossier de S.A. WATERLOO BOULANGERIE

<sup>38</sup> Pièce 5 de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE

- Le 6 décembre 2017, Partena a répondu que, si le préavis était notifié en 2017, il serait de 4 mois et 13 semaines (15 semaines si c'était en 2018) ;
- Selon la S.A. WATERLOO BOULANGERIE, ce serait également Madame H qui aurait rédigé sa propre lettre de licenciement, qui n'a pas été envoyée par courrier recommandé. La S.A. WATERLOO BOULANGERIE indique en tout cas ne pas en avoir reçu copie et produit une attestation de M L, la belle-sœur de Madame H, confirmant que son père l'avait informée du fait que la lettre de préavis avait été rédigée par Madame H<sup>39</sup>;
- A partir du 16 décembre 2017, Madame H a entamé une activité indépendante, avec une boutique en ligne « *Dress Up* »<sup>40</sup>. Cela ressort en tout cas de son profil Facebook à la date du 16 décembre 2017<sup>41</sup>. Elle s'est également inscrite à la BCE et à la TVA en date du 24 janvier 2018<sup>42</sup> ;
- Le fait qu'elle n'ait pas demandé à son employeur les motifs de son licenciement en application de la CCT 109 pose aussi question.

49. Toutefois, dès lors qu'il existe une lettre de licenciement et un C4 délivré par l'employeur confirmant un licenciement, la Cour examinera ci-après si ce licenciement est manifestement déraisonnable comme le soutient Madame H.

50. En l'espèce, la Cour constate que Madame H n'a pas demandé à connaître les motifs de son licenciement sur la base de l'article 4 de la CCT n° 109. Elle porte l'entière charge de la preuve et doit donc démontrer que le licenciement se fonde sur des motifs manifestement déraisonnables et ce, même si l'on devait considérer que la S.A. WATERLOO BOULANGERIE a spontanément communiqué le motif de son licenciement en mentionnant dans la lettre de licenciement « *pour cause de restructuration* ».

51. La S.A. WATERLOO BOULANGERIE justifie le licenciement de Madame H par une situation financière compliquée. Il s'agit d'un motif fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et rentre donc dans l'une des catégories de motifs légitimes définies par la CCT n°109. Le critère de légalité est donc rempli.

52. La Cour considère en outre que ce motif est établi. Les comptes annuels déposés démontrent en effet une situation financière difficile, d'ailleurs confirmée par la faillite

---

<sup>39</sup> Pièce 21 de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE

<sup>40</sup> Pièce 8 de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE

<sup>41</sup> Pièce 22 de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE

<sup>42</sup> Pièce 24 de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE

prononcée en février 2024. Il ressort des comptes annuels déposés, relatifs aux exercices 2016, 2017 et 2018<sup>43</sup> qu'en l'espace de 2 ans :

- le nombre de travailleurs (en ETP) de Waterloo Boulangerie est passé de 19,6 à 9,6, soit une diminution de plus de la moitié;
- le nombre de travailleurs en occupés à temps plein dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée est passé de 17 à 3, soit près de 6 fois moins ;
- Les pertes n'ont cessé d'augmenter. Les comptes annuels reflètent des dettes croissantes et des pertes importantes reportées sur l'exercice suivant :
  - Année 2016 : 274.088 € de perte (dont 157.671 € de perte reportée de l'exercice précédent) ;
  - Année 2017 : 404.660,00 € de perte (dont 274.088 € de perte reportée de l'exercice précédent) ;
  - Année 2018: 515.667 € de perte (dont 404.660 € de perte reportée de l'exercice précédent).

53. Madame H elle-même ne conteste pas réellement cette situation financière difficile, puisqu'elle fait largement état, dans ses conclusions, d'une diminution de personnel dans tous les établissements de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE. Elle a d'ailleurs contacté le secrétariat social en date du 26 décembre 2017 pour demander de calculer le préavis de 4 travailleurs<sup>44</sup>.

Ce qu'elle reproche, en filigrane, à la S.A. WATERLOO BOULANGERIE, c'est le fait d'être responsable de sa situation en faisant des achats inconsidérés sur le compte de la société (achat de voitures de luxe, acquisition d'un 6<sup>ème</sup> bien immobilier,...). Elle ajoute également qu'elle a été remplacée par Madame D, et qu'il y a eu engagement de nombreux intérimaires, ce qui prouve qu'il n'y a pas eu de restructuration.

54. Comme précisé ci-avant, la Cour ne peut pas s'immiscer dans la gestion de l'entreprise. Il n'appartient donc pas à la Cour d'examiner si la S.A. WATERLOO BOULANGERIE a fait des achats inconsidérés ou a mal géré son personnel. La Cour n'aura dès lors pas égard aux pièces produites par Madame H concernant l'achat d'un bien immobilier par Monsieur L en 2017, concernant les contrats de leasing au nom de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE pour une Ferrari California, et la vente de ce véhicule à Monsieur L, et concernant une Bentley. S'agissant d'achats effectués par Monsieur L en son nom personnel, la Cour n'aperçoit d'ailleurs pas l'intérêt de la production de ces pièces dans le cadre de la présente cause.

---

<sup>43</sup> Pièces 19, 20 et 28 de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE

<sup>44</sup> Pièce 23.2. de Madame H

55. Madame H ne démontre pas qu'elle a été remplacée par une autre personne engagée à temps plein pour la même fonction, avec une rémunération aussi élevée que la sienne. A cet égard, la Cour relève que :

- La S.A. WATERLOO BOULANGERIE dépose en pièce 13 le contrat de travail de Madame M L conclu à durée déterminée du 18 mai 2018 au 30 octobre 2018 en qualité de « *responsable vendeuse* », donc pour une autre fonction que celle de Madame H, pour une rémunération fixe de 1.889,30 € brut, soit presque la moitié du salaire de Madame H<sup>45</sup>. A partir du 1<sup>er</sup> novembre 2018, Madame L a travaillé pour la S.A. WATERLOO BOULANGERIE dans le cadre de contrats d'interim<sup>46</sup> ;
- En ce qui concerne Madame D, le fait qu'elle ait éventuellement envoyé quelques emails pour gérer le personnel à partir de l'adresse email de Madame H ne prouve pas qu'elle ait remplacé cette dernière dans la fonction qu'elle exerçait précédemment ;
- Enfin, la diminution drastique du personnel au sein de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE en 2017-2018 ne semblait plus nécessiter la présence à temps plein d'une personne exerçant les mêmes fonctions que celles reprises dans le contrat de travail de Madame H.

56. Madame H ne rapporte donc pas la preuve de l'absence du motif économique. Le critère de réalité est dès lors établi.

57. La Cour considère en outre qu'il existe bien un lien de causalité entre le licenciement de Madame H et la situation financière difficile que connaissait la S.A. WATERLOO BOULANGERIE. En effet :

- Comme l'a indiqué Madame H dans ses conclusions, la S.A. WATERLOO BOULANGERIE a licencié de nombreux travailleurs, dont ses deux boulangers, qu'elle a ensuite repris dans le cadre de contrats d'interim, ce qui laisse supposer une situation financière précaire ;
- La diminution drastique de travailleurs fixes, remplacés par des intérimaires confirme la « *restructuration* » de l'entreprise ;
- Madame H a d'ailleurs demandé elle-même au secrétariat social l'estimation du préavis de 4 travailleurs le 27 décembre 2017, soit à la même période de la notification de son préavis ;

---

<sup>45</sup> Le dernier salaire de celle-ci s'élevait à 3.327 € brut

<sup>46</sup> Pièce 14 du dossier de S.A. WATERLOO BOULANGERIE

- Elle avait aussi demandé à Madame E D, d'accepter un contrat de travail à temps partiel à la place du contrat de travail à temps plein sous la « menace » d'un licenciement<sup>47</sup>. Madame D a refusé et a été licenciée pour motif grave.

Ceci confirme la restructuration qui a justifié le licenciement de Madame H, dont les tâches étaient manifestement réduites vu la diminution drastique du personnel.

58. Concernant le critère de proportionnalité, la Cour a rappelé ci-avant que l'employeur dispose d'une liberté d'action dans la gestion et dans la détermination des intérêts de son entreprise. La Cour ne peut apprécier l'opportunité du licenciement de Madame H. Eu égard à la situation financière difficile de la société, à la restructuration du personnel qui s'est imposée, au salaire élevé de Madame H, et à la réduction de ses tâches, le licenciement de cette dernière n'apparaît pas manifestement déraisonnable.

59. En conclusion, la demande de condamnation de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable doit être déclarée non fondée.

#### V.4. En ce qui concerne la demande de dommages et intérêts pour abus de droit

##### V.4.1. Rappel des principes

60. Reprenant les principes développés par la cour de cassation, l'article 1.10, al.2 du (nouveau) code civil dispose qu'il y a abus de droit lorsqu'un droit est exercé d'une manière "*qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et raisonnable placée dans les mêmes circonstances*"<sup>48</sup>.

61. Le fait de faire usage de son droit de rompre son contrat de travail n'est pas en soi constitutif d'une faute ; il faut pouvoir établir que ce droit a été utilisé de manière abusive. On considère que le licenciement du travailleur revêt un caractère abusif notamment<sup>49</sup> lorsqu'il est détourné de sa finalité, donné sans intérêt (suffisant, légitime, raisonnable) pour l'employeur ou en en retirant un avantage disproportionné par rapport à la charge corrélative pour le travailleur, dans l'intention de nuire, à titre de sanction disproportionnée par rapport au dommage causé, avec légèreté ou dans des circonstances fautives<sup>50</sup> ou exercé dans un but autre que celui pour lequel il a été créé.<sup>51</sup>

---

<sup>47</sup> Pièce 19 du dossier de S.A. WATERLOO BOULANGERIE

<sup>48</sup> Cette disposition reprend la définition développée par la cour de cassation en la matière voir Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-72, 321 ; Cass., 12 décembre 2005, *Chr.D.S.*, 2007, p. 39 et *J.T.T* 2006, p.155

<sup>49</sup> L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement : les nouvelles règles pour tous les travailleurs à partir du 1<sup>er</sup> avril 2014. », *J.T.T* 2014, p. 378.

<sup>50</sup> voy. J. Clesse et A. Mortier, « Le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés » in *Le licenciement abusif*, Anthémis, 2009, p. 27

<sup>51</sup> Voir aussi C.trav. Bruxelles 4 juillet 2023, RG 2020/AB/273, disponible sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

62. Pour qu'il y ait abus de droit de licencier, il faut que 3 conditions soient réunies<sup>52</sup>:

1° *une faute* : cette faute doit être distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail.

2° *un dommage* : l'abus de droit requiert un dommage matériel ou moral particulier qui diffère de celui qui est causé par le licenciement lui-même.

3° *un lien de causalité* : il faut que le dommage particulier découle des circonstances qui ont accompagné le licenciement.

En résumé, pour avoir droit à une indemnisation particulière en raison d'un licenciement abusif, le travailleur doit prouver, outre l'abus de droit, l'existence d'un préjudice spécifique distinct du préjudice forfaitairement réparé par l'indemnité compensatoire de préavis en lien causal avec l'abus de droit.

La charge de la preuve repose sur l'employé<sup>53</sup>.

### V.2.2. Application en l'espèce

63. Madame H demande la condamnation de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE à lui payer une indemnité équivalente à 5.000 € pour « *abus de droit de rompre* ».

64. La lecture des conclusions de Madame H fait apparaître que cette demande se base sur les mêmes griefs que ceux invoqués à l'appui sa demande visant à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Elle indique que son comportement a toujours été irréprochable, que son licenciement ne se justifiait pas, et que la S.A. WATERLOO BOULANGERIE n'a donc pas agi en bon père de famille. Elle vise une faute qui aurait été commise par son employeur exclusivement en lien avec son licenciement. Elle ne vise pas les circonstances ayant entouré son licenciement.

65. Or, d'une part, la Cour a déjà considéré ci-avant que le licenciement de Madame H n'était pas manifestement déraisonnable. D'autre part, il convient de souligner que le cumul des dommages et intérêts pour abus de droit avec une indemnité fondée sur la CCT n° 109 n'est envisageable que si le dommage subi découle des circonstances entourant le licenciement.

---

<sup>52</sup> W. VAN EERCKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social – Droit du travail, édit. 2023-2024, tome III, p. 2565.

<sup>53</sup> W. VAN EERCKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social – Droit du travail, édit. 2023-2024, p. 2566.

66. En tout état de cause, Madame H reste en défaut de prouver une quelconque faute dans le chef de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE et le dommage subi en lien avec cette faute, distinct de celui subi du fait du licenciement.

67. C'est à tort que le tribunal a retenu que le retard dans le paiement du solde de rémunération due à la fin du contrat devait être considéré comme une faute qui justifierait la condamnation de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE d'une indemnité pour licenciement abusif.

68. Il découle des éléments du dossier que :

- Le contrat de Madame H a pris fin le 14 août 2018 ;
- Selon le décompte de sortie, établi le 16 août 2018, une somme nette de 6.168,23 € était à payer<sup>54</sup> ;
- La somme de 2.000 € nette a été versée le 11 septembre 2018 ;
- Le 13 septembre 2018, un courrier recommandé a été envoyé, avec mise en demeure de payer, pour le lendemain, 4.168,23 EUR, à majorer des intérêts de 7,08 €, soit un total de 4.175,31 € ;
- Le 14 septembre 2018, soit le lendemain, le conseil de Madame H s'est adressé à l'inspection sociale ;
- Après sa visite chez l'employeur, l'inspecteur social a indiqué que la S.A. WATERLOO BOULANGERIE s'était engagée à payer pour le 31 octobre 2018 ;
- Il résulte des conclusions de Madame H que ce montant aurait été réglé en plusieurs fois, aux dates suivantes :
  - Le 16 octobre 2018 : 1500€,
  - Le 13 novembre 2018 : 1500€,
  - Le 2 janvier 2018 : 844,21€,
  - Le 3 janvier 2019 : 100€
  - Le 6 février 2019 : 224,02€.

69. Le paiement échelonné et tardif, certes fautif puisque Madame H n'a pas marqué son accord sur ce point, ne révèle pas une intention de nuire. Il n'y en tout cas aucun document en ce sens. Le paiement de sommes importantes en septembre, octobre et novembre 2018 confirme l'absence d'intention de nuire. Il convient en outre de tenir compte des difficultés financières de la société, dont il a été question ci-avant. Madame H a donc été entièrement remplie dans ses droits, avec les intérêts de retard qu'elle a elle-même calculés. Elle ne démontre pas avoir subi de préjudice particulier en lien avec le paiement tardif.

La Cour note d'ailleurs que Madame H n'invoque d'ailleurs nullement ce retard de paiement à titre de démonstration de l'abus de droit dans ses conclusions.

---

<sup>54</sup> Pièce 16 de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE

70. Ce chef de demande est dès lors non fondé et le jugement dont appel sera réformé sur ce point. L'appel de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE est fondé.

#### V.5. En ce qui concerne la demande reconventionnelle de remboursement des congés

71. La S.A. WATERLOO BOULANGERIE a formé une demande reconventionnelle devant le premier juge visant la condamnation de Madame H à payer à la SA WATERLOO BOULANGERIE 1 € provisionnel relatif aux 5 jours de vacances payés indument à titre de pécule de vacances lors du décompte de sortie. Selon la S.A. WATERLOO BOULANGERIE, Madame H est partie en vacances aux sports d'hiver du 11 février 2018 au 16 février 2018, alors que sa fiche de paie (qu'elle introduit donc elle-même dans le système Partena) ne mentionne aucun jour de vacances. Ces cinq jours de congé n'ont donc pas été décomptés de ses pécules de vacances dans son décompte de sortie.

72. Le tribunal a fait droit à cette demande et a ordonné la réouverture des débats pour permettre à la S.A. WATERLOO BOULANGERIE de chiffrer sa demande. Dans le cadre de la présente procédure, la S.A. WATERLOO BOULANGERIE a chiffré cette demande à 929 € brut.

73. Madame H s'étonne de cette demande et fait valoir que c'est à la demande de Monsieur L que les jours de congés n'ont pas été mentionnés sur la fiche de paie de février 2018, établies à la demande de Madame D de manière à ne pas prolonger d'autant la durée du préavis.

74. Madame H ne prouve pas ce fait et en tout état de cause, les prestations doivent être déclarées correctement. Elle ne conteste pas avoir pris 5 jours de vacances en février 2018. Le pécule de vacances devait dès lors être calculé en tenant compte de ces journées de vacances prises en 2018.

75. Toutefois, à juste titre, Madame H fait valoir que si ces journées devaient être considérées comme des journées de congé, le préavis a alors été prolongé à due concurrence et Madame H devrait recevoir sa rémunération pour la partie du préavis non prestée.

Lors du dépôt de sa requête, Madame H avait inclus une demande d'1 € provisionnel pour « toute somme qui resterait due en exécution des relations de travail ».

La demande formulée par Madame H visant à condamner la SA WATERLOO BOULANGERIE à lui payer une indemnité compensatoire de préavis complémentaire correspondant à la rémunération due pour 5 jours, soit 929 €, à augmenter des intérêts aux taux légaux successifs depuis le 14 août 2018 et jusqu'à parfait paiement, est donc justifiée. Il ne s'agit pas d'une demande nouvelle prescrite comme le soutient la S.A. WATERLOO BOULANGERIE, puisque formée de manière provisionnelle lors de l'introduction de l'action.

76. En conclusion :



- La demande reconventionnelle (originaires) de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE visant à la condamnation de Madame H de la somme de 929 € brut à titre de pécule de vacances indûment payé est fondée ;
- La demande (originaires) de Madame H visant au paiement de toute somme restant due en exécution des relations de travail par la S.A. WATERLOO BOULANGERIE, et chiffrée dans le cadre de la procédure d'appel à 929 €, est recevable et fondée ;
- Il y a lieu d'autoriser la compensation entre ces sommes.

#### V.6. En ce qui concerne les dépens

77. 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. (...) ».*

78. 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>55</sup>.

79. La partie qui gagne en première instance mais qui succombe en degré d'appel doit être condamnée aux indemnités de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel<sup>56</sup>.

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge<sup>57</sup>.

Par ailleurs, 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>58</sup>.

---

<sup>55</sup> Art. 1018, 6° et 8°, CJ.

<sup>56</sup> Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

<sup>57</sup> Cass., 1<sup>er</sup> mars 2019, *Pas.*, 2019, p. 469-471 ; voy. sur le sujet V. De Wulf, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *JT*, 2021, p. 456. Plus exactement, il convient de se placer à la date de la prise en délibéré de l'affaire.

<sup>58</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.

80. 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.

81. En l'espèce, les indemnités de procédure s'élèvent à :

- 2.400,00 € pour la première instance (montant de l'indemnité de procédure à la date du 22 octobre 2020),
- 3.000,00 € pour l'appel.

En appel, Madame H succombe sur la quasi-totalité de ses demandes, sous réserve de sa demande de paiement du solde de préavis de 929 € brut.

Me C M, en sa qualité de curateur de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE, obtient gain de cause sur la quasi-totalité des chefs de demande.

Dans ces conditions, la Cour juge qu'il y a lieu de compenser les dépens dans la mesure telle qu'indiquée au dispositif du présent arrêt.

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

**PAR CES MOTIFS,**

**La Cour, statuant contradictoirement,**

- Déclare l'appel recevable et fondé ;
- Réforme le jugement du tribunal du 22 octobre 2020;
- Et, statuant à nouveau :
  - Dit pour droit qu'il n'y a pas lieu d'écarter les pièces 15.1 à 15.3, 17.14 et 17.16, 27, 22, 31.1, 31.2, 34.1 à 34.4, 36.1 à 36.4, 37 et 40 du dossier de Madame H ;
  - Déclare l'action de Madame H recevable et très partiellement fondée;

En conséquence :

- Déboute Madame H de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de sa demande de dommages et intérêts pour abus de droit ;

- Condamne Me C M, en sa qualité de curateur de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE au paiement de la somme de 929 € brut, à titre de rémunération pour la durée du préavis non prestée, à augmenter des intérêts aux taux légaux successifs depuis le 25 août 2017 et jusqu'à parfait paiement ;
- Déclare la demande reconventionnelle de Me C M, en sa qualité de curateur de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE recevable et fondée ;

En conséquence :

- Condamne Madame H au paiement de la somme de 929 € à titre de pécule de vacances indûment perçu, à augmenter des intérêts aux taux légaux successifs depuis le 25 août 2017 et jusqu'à parfait paiement ;
- Autorise la compensation entre ces sommes ;
- Compense les dépens liquidés comme suit :
  - liquide les indemnités de procédure à 2.400 € pour la première instance et 3.000 € pour l'appel,
  - condamne Madame H, à payer à Me C M, en sa qualité de curateur de la faillite de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE **2.250 €** à titre d'indemnité de procédure de première instance et **2.850 €** à titre d'indemnité de procédure pour l'appel,
  - délaisse le solde des indemnités de procédure à Me C M, en sa qualité de curateur de la faillite de la S.A. WATERLOO BOULANGERIE,
  - Délaisse à Madame H la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne en première instance et la condamne à la somme de 22,00 € payée par la S.A. WATERLOO BOULANGERIE en faillite en appel.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. BERNARD, conseiller e.m.,  
A. FLAMAND, conseiller social au titre d'employeur,  
Ph. VANDENABEELE, conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI, Ph. VANDENABEELE, A. FLAMAND, P. BERNARD,

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 23 avril 2024, où étaient présents :

P. BERNARD, conseiller e.m.,  
G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI

P. BERNARD