



## Expédition

Numéro du répertoire

**2026 /**

Date du prononcé

**18 février 2026**

Numéro du rôle

**2022/AB/748**

Décision dont appel  
tribunal du travail francophone de  
Bruxelles  
07 octobre 2022  
21/1583/A

Délivrée à

le  
€  
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail - employé

Arrêt contradictoire

Définitif

**La SA GREGOIR**, BCE 0428.105.144,  
dont le siège est établi à 1090 Bruxelles,

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

ayant pour conseil et comparaissant par Maître M M, avocat à 1150 Woluwe-Saint-Pierre,

contre

**Monsieur M K M**, NRN  
domicilié à

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

présent en personne,

ayant pour conseil et comparaissant par Maître A H, avocat à 1000 Bruxelles.

\*

\*

\*

## **1. La procédure devant la Cour du travail**

1.

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

- le jugement dont appel, prononcé le 7 octobre 2022 par la 1<sup>e</sup> chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (RG 21/1583/A),
- la requête d'appel reçue le 17 novembre 2022 au greffe de la Cour,
- les conclusions déposées par Monsieur M K M le 31 mars 2023,
- les conclusions déposées par la s.a. Gregoir les 12 juillet 2023 et 28 mars 2024,
- l'apostille du 3 janvier 2025 par laquelle l'Auditorat général a fait savoir qu'il n'émettra pas d'avis en la présente cause,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 21 janvier 2026.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

La cause a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de cette audience.

3.

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

## **2. Les demandes originales et le jugement dont appel**

### **2.1. Les demandes originales**

4.

Par requête reçue au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 4 mai 2021, Monsieur M K M a introduit la procédure à l'encontre de la s.a. Gregoir.

Au terme de ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées devant le Tribunal le 28 avril 2022, il formulait les demandes suivantes :

*« Déclarer ses demandes recevables et intégralement fondées ;*

*En conséquent, à titre principal, condamner la S.A. GREGOIR au paiement des sommes suivantes :*

- **14.096,93 €** à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- **3.123,3 €** à titre de prime de fin d'année proratisée pour l'année 2020 ;
- **208 €** à titre d'éco-chèques pour l'année 2020 ;
- **88 €** à titre de prime unique sectorielle ;
- **19.970,58 €** à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (égale à 17 semaines de rémunération) ;
- **20.000 € net** de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

*Majorer ces montants des intérêts légaux et judiciaires, à dater du 9 octobre 2020 et ce jusqu'à parfait paiement, et des frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure (montant de base liquidé in fine) ;*

*Faire droit à la demande de condamnation de la S.A. GREGOIR à l'anatocisme des intérêts échus sur les rémunérations dues par application de l'article 1154 du Code civil ;*

*Ordonner la condamnation de la S.A. GREGOIR à délivrer les documents sociaux (rectifiés) dans les huit jours du jugement à intervenir, et ce sous bénéfice d'une astreinte de 25 EUR par jour de retard ;*

*Ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.*

**A titre subsidiaire**, ordonner la tenue d'enquêtes et auditionner les travailleurs suivants ayant témoigné par écrit dans le cadre de la procédure :

- M. M G (RG) domicilié à
- M. E A, domicilié à

*(...) pour répondre aux questions suivantes :*

*1° Avez-vous personnellement rédigé les documents produits en pièce n° 5 (pour M. M G) et en pièce n° 6 (pour M. E A) du dossier de pièces de la S.A. GREGOIR ?*

*2° Dans l'affirmative, la rédaction de ce document a-t-elle été faite le 8 octobre 2020 (pour M. M G) et le 9 octobre 2020 (pour M. E A) et dans quelles circonstances ?*

*3° Dans la négative, qui serait l'auteur du document et dans quelles circonstances ce document a-t-il été présenté à votre signature (par qui ? comment ? à quelle période/date ?) ?*

*Initier la procédure en vérification d'écritures conformément aux articles 883 et suivants du Code judiciaire et/ou la procédure en inscription de faux civil conformément aux articles 895 et suivants du Code judiciaire, contre les pièces n° 5 et 6 déposées par la S.A. GREGOIR.*

*Indemnité de procédure : **3.500 €** (montant de base, actualisé au 1<sup>er</sup> avril 2022) ».*

5.

Au terme de ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées devant le Tribunal le 30 juin 2022, la s.a. Gregoir formulait le dispositif suivant :

*« Rejeter les demandes de tenue d'enquête et d'auditions, de vérification d'écritures et de procédure en inscription de faux civil formulées par Monsieur M ;*

*Déclarer les diverses demandes de Monsieur M recevables mais non fondées ;*

*En conséquence, condamner Monsieur M aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à la somme de **3.250,00 EUR** (montant de base 2021 pour les demandes comprises entre 40.000,01 EUR et 60.000,00 EUR) ;*

*A titre infiniment subsidiaire, à supposer que le tribunal estime le licenciement intervenu manifestement déraisonnable, quod non, réduire les prétentions de Monsieur M au minimum prévu par la convention collective de travail n°109, à savoir l'octroi d'une indemnité égale à trois (3) semaines de rémunération, à savoir la somme brute de **3.524,22 EUR** ;*

*A titre infiniment subsidiaire, à supposer que le tribunal estime que le licenciement intervenu puisse être qualifié de licenciement abusif, quod non, réduire les prétentions de Monsieur M à l'euro symbolique ;*

*A titre infiniment subsidiaire, à supposer, par impossible, que le tribunal octroie un montant quelconque à Monsieur M, dire pour droit que l'anatocisme ne s'appliquera pas aux intérêts légaux et judiciaires ;*

*A titre infiniment subsidiaire, à supposer une condamnation quelconque dans le chef de la société GREGOIR, ne pas faire droit à la demande d'astreintes de Monsieur M dans le cadre de la délivrance des documents sociaux rectifiés ;*

*A titre infiniment subsidiaire, à supposer, par impossible, que le tribunal octroie un montant quelconque à Monsieur M, quod non, autoriser le cantonnement des montants des éventuelles condamnations ;*

*En toute hypothèse, en cas de condamnation de la société GREGOIR à un montant quelconque, limiter l'indemnité de procédure au montant de base applicable en fonction du montant effectif des condamnations ».*

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

6.

Par jugement du 7 octobre 2022, la 1<sup>e</sup> chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, statuant contradictoirement, a décidé ce qui suit :

*« Statuant après un débat contradictoire,*

*Déclare la demande de M. M recevable et partiellement fondée ;*

*Condamne la S.A. GREGOIR à lui payer :*

- 14.096,93 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*
- 3.123,3 euros à titre de prime de fin d'année proratisée pour l'année 2020 ;*
- 208 euros à titre d'éco-chèques pour l'année 2020 ;*
- 88 euros à titre de prime unique sectorielle ;*
- les intérêts légaux et judiciaires sur ces montants, à dater du 9 octobre 2020 et ce jusqu'à parfait paiement, les intérêts échus au 27 décembre 2021 étant capitalisés par application de l'article 1154 du Code civil ;*

*Condamne la S.A. GREGOIR à délivrer les documents sociaux (rectifiés) dans les trente jours suivant la signification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 25 euros par jour de retard avec un maximum de 2.500 euros ;*

*Autorise "exécution provisoire, nonobstant tout recours et sans caution mais sans exclure la faculté de cantonnement ;*

*Déboute M. M du surplus de sa demande ;*

*Délaisse à chaque partie ses propres dépens après compensation, la contribution de 20 euros (aide juridique) demeurant à charge de M. M ;*

*Invite le Greffe à communiquer une copie du dossier (dernières conclusions et dossiers de pièces) au Procureur du Roi de Bruxelles, en application de l'article 29 du Code d'instruction criminelle ».*

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

7.

Par sa requête d'appel reçue au greffe de la Cour le 17 novembre 2022, la s.a. Gregoir demande la réformation du jugement entrepris.

Au terme de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées le 28 mars 2024, elle demande à la Cour de :

*« Rejeter les demandes de tenue d'enquête et d'auditions, de vérification d'écritures et de procédure en inscription de faux civil formulées par Monsieur M ;*

*Déclarer les diverses demandes de Monsieur M recevables mais non fondées ;*

*En conséquence, réformer le jugement du 7 octobre 2022 de la 1<sup>e</sup> chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles en ce qu'il a rejeté le motif grave invoqué à l'appui du licenciement de Monsieur M ;*

*Dire pour droit que le licenciement pour motif grave de Monsieur M est intervenu dans le respect du double délai de trois (3) jours ouvrables prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*

*Dire pour droit que les motifs invoqués à l'appui du licenciement de Monsieur M sont constitutifs de motif grave ;*

*En conséquence, débouter Monsieur M de l'ensemble de ses prétentions ;*

*Condamner Monsieur M aux entiers frais des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure, fixées à 3.500,00 EUR en première instance et à 3.500,00 EUR en degré d'appel.*

*A titre infiniment subsidiaire, à supposer que la Cour estime le licenciement intervenu manifestement déraisonnable, quod non, réduire les prétentions de Monsieur M au minimum prévu par la convention collective de travail n°109, à savoir l'octroi d'une indemnité égale à trois (3) semaines de rémunération, à savoir la somme brute de 3.524,22 EUR ;*

*A titre infiniment subsidiaire, à supposer que la Cour estime que le licenciement intervenu puisse être qualifié de licenciement abusif, quod non, réduire les prétentions de Monsieur M à l'euro symbolique ;*

*A titre infiniment subsidiaire, à supposer, par impossible, que la Cour octroie un montant quelconque à Monsieur M, dire pour droit que l'anatocisme ne s'appliquera pas aux intérêts légaux et judiciaires ;*

*A titre infiniment subsidiaire, à supposer une condamnation quelconque dans le chef de la société GREGOIR, ne pas faire droit à la demande d'astreintes de Monsieur M dans le cadre de la délivrance des documents sociaux rectifiés ;*

*En toute hypothèse, en cas de condamnation de la société GREGOIR à un montant quelconque, limiter l'indemnité de procédure au montant de base applicable en fonction du montant effectif des condamnations ».*

8.

Par ses conclusions d'appel déposées le 31 mars 2023, Monsieur M K M forme appel incident contre le jugement entrepris et formule le dispositif suivant :

*« Déclarer l'appel principal de la S.A. GREGOIR non fondé*

*Déclarer l'appel incident de M. M recevable et intégralement fondé ;*

*En conséquent, condamner la S.A. GREGOIR au paiement des sommes suivantes :*

- **14.096,93 €** au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- **3.123,3 €** à titre de fin d'année proratisée pour l'année 2020 ;
- **208 €** au titre d'éco-chèques pour l'année 2020 ;
- **88 €** au titre de prime unique sectorielle ;
- **19.970,58 €** au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (égale à 17 semaines de rémunération) ;
- **20.000 € net** de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

*Majorer ces montants des intérêts légaux et judiciaires, à dater du 9 octobre 2020 et ce jusqu'à parfait paiement, et des frais et dépens de l'instance en ce compris les indemnités de procédure pour la première instance et l'instance d'appel (au montant de base voy. infra) ;*

*Confirmer la condamnation de la S.A. GREGOIR à l'anatocisme des intérêts échus sur les rémunérations dues par application de l'article 1154 du Code civil, depuis la date des conclusions principales déposées en première instance par M. M le 27 décembre 2021*

*Ordonner la condamnation de la S.A. GREGOIR à délivrer les documents sociaux (rectifiés) dans les huit jours de l'arrêt à intervenir, et ce sous bénéfice d'une astreinte de 25 EUR par jour de retard ;*

**A titre subsidiaire**, ordonner la tenue d'enquêtes et auditionner les travailleurs suivants ayant témoigné par écrit dans le cadre de la procédure :

- M. M G (RG) domicilié à
- M. E A, domicilié à ;

(...) pour répondre aux questions suivantes :

**1°** Avez-vous personnellement rédigé les documents produits en pièce n° 5 (pour M. M G) et en pièce n° 6 (pour M. E A) du dossier de pièces de la S.A. GREGOIR ?

**2°** Dans l'affirmative, la rédaction de ce document a-t-elle été faite le 8 octobre 2020 (pour M. M G) et le 9 octobre 2020 (pour M. E A) et dans quelles circonstances ?

**3°** Dans la négative, qui serait l'auteur du document et dans quelles circonstances ce document a-t-il été présenté à votre signature (par qui ? comment ? à quelle période/date ?) ?

*Indemnité de procédure de la première instance : **3.500 €** (montant de base)*

*Indemnité de procédure de l'instance d'appel : **3.500 €** (montant de base) ».*

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

Les principaux faits *pertinents* de la cause, tels qu'ils ressortent des pièces et des écrits de procédure, ainsi que des explications données à l'audience du 21 janvier 2026, peuvent être résumés comme suit.

9.

La s.a. Gregoir exploite un garage BMW/Mini à Jette.

Monsieur M K M est entré au service de la s.a. Gregoir le 2 mars 2018 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée, en qualité de responsable du service après-vente<sup>1</sup>.

Monsieur M K M déclare qu'il avait déjà travaillé pour la s.a. Gregoir du 7 juin 2012 au 22 décembre 2017 en qualité d'employé réceptionniste<sup>2</sup>, qu'il avait démissionné et qu'il a été rappelé deux mois plus tard par Monsieur H G pour occuper le poste de responsable.

10.

---

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

<sup>2</sup> Pièce 2 du dossier de M. M.

Par courrier recommandé du 9 octobre 2020, Monsieur H G, administrateur de la s.a. Gregoir, notifie à Monsieur M K M son licenciement pour motif grave<sup>3</sup>.

Par courrier recommandé du 13 octobre 2020, Monsieur H G notifie à Monsieur M K M les motifs de son licenciement :

*« Monsieur,*

*1.*

*Nous nous référons à notre courrier recommandé du vendredi 9 octobre 2020 par lequel nous vous avons informé de notre décision de mettre fin à votre contrat de travail avec notre société avec effet immédiat pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.*

*Vous trouverez ci-après l'énoncé des motifs à la base de notre décision, motifs dont nous avons été informés en date du 8 octobre 2020.*

*2.*

*À plusieurs reprises, il a été constaté que vous régliez vos affaires personnelles pendant vos heures de travail pour notre société.*

*Il s'agit tout d'abord des problèmes liés à l'acquisition par vous d'un immeuble, à la nécessité de faire quitter les lieux par les locataires, de contacter régulièrement votre avocat et de téléphoner régulièrement aux ouvriers du bâtiment engagés par vous pour votre chantier personnel de rénovation de cet immeuble, le tout ayant été en partie effectué pendant les heures de travail alors que vous étiez censé travailler pour le compte de notre société.*

*3.*

*Le même scénario s'est reproduit dans le cadre de l'ouverture par vous d'un salon de coiffure.*

*Il nous a ainsi été rapporté que, pendant les heures de travail, vous avez effectué des recherches de fournisseurs (produits de coloration, matériel, ...), procédé à des commandes par internet, effectué des recherches de mobilier de salon ; ...*

*Après l'ouverture de votre salon de coiffure, vous avez encore passé de très nombreux coups de téléphone pendant les heures de travail avec le personnel occupé au sein de celui-ci.*

*4.*

---

<sup>3</sup> Pièce 2 du dossier de la s.a. Gregoir et pièce 6 du dossier de M. M.

*Il nous a également été confirmé que vous avez invité plusieurs membres du personnel de notre société à aller se faire couper les cheveux gratuitement au sein du salon de coiffure en question.*

*Nous ne pouvons pas nous empêcher de penser que cette logique de « petits cadeaux » à destination d'autres membres du personnel visait notamment à « acheter leur silence ».*

5.

*Toujours pendant les heures de travail, il apparaît que vous vous livrez à une activité complémentaire de vente de voitures.*

*En outre, il s'agit là d'une activité concurrente à celle de notre société.*

6.

*Nous avons également été informés d'activités encore plus graves dans votre chef.*

*Vous avez en effet profité de votre position au sein de notre société et des « petits cadeaux » effectués en faveur de certains membres du personnel pour leur demander de participer à des opérations de blanchiment.*

*Vous avez ainsi demandé à plusieurs travailleurs de notre entreprise de verser sur leur propre compte bancaire des montants que vous leur remettiez en cash pour les reverser ensuite immédiatement sur votre propre compte bancaire ING, s'agissant prétendument de remboursements de prêts (fictifs).*

7.

*Les éléments repris ci-dessus, pris isolément et/ou combinés entre eux, constituent le motif grave ayant conduit à votre licenciement avec effet immédiat au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.*

*Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.  
(...) »<sup>4</sup>.*

Le 3 novembre 2020, la s.a. Gregoir transmet, après deux rappels du syndicat<sup>5</sup>, les documents sociaux dont le formulaire C4 qui fait état du licenciement pour motif grave<sup>6</sup>.

Par courrier recommandé du 28 janvier 2021, les conseils de Monsieur M K M contestent le licenciement et les motifs qui le sous-tendent. Ils soutiennent notamment que le licenciement aurait été notifié « *par représailles à ses oppositions marquées quant aux*

---

<sup>4</sup> Pièce 3 du dossier de la s.a. Gregoir et pièce 7 du dossier de M. M.

<sup>5</sup> Pièce 8 bis du dossier de M. M.

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

*retenues salariales opérées par vos soins, en violation des dispositions de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération ». S'agissant plus précisément du grief repris sous le point 6 de la lettre de notification du motif grave relatif aux « opérations de blanchiment », ils le contestent et écrivent : « Notre client a emprunté en février 2020 une somme d'argent à deux de ses collègues (5.800,00 € à M. E A et 5.000,00 € à M. M G) dans un cadre privé (pour financer l'acquisition d'un bien immobilier). Ces montants ont été intégralement remboursés par notre client contre quittance signée, endéans les délais impartis »<sup>7</sup>.*

Par mail du 4 février 2021, le conseil de la s.a. Gregoir conteste les prétentions de Monsieur M K M et l'invite à documenter ses allégations, notamment concernant les emprunts précités<sup>8</sup>.

Nonobstant les courriers subséquents échangés entre les conseils des parties de février à avril 2021, aucun arrangement amiable ne sera trouvé.

Le 4 mai 2021, Monsieur M K M introduit la présente procédure judiciaire auprès du Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

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

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

11.

S'agissant de la recevabilité de l'appel principal, il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire. Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même Code, sont également remplies.

L'appel principal est recevable.

12.

Quant à l'appel incident formé par Monsieur M K M, dans ses premières et uniques conclusions d'appel déposées le 31 mars 2023, il répond aux conditions prescrites par l'article 1054 du Code judiciaire.

L'appel incident est recevable.

### **5.2. Sur le fond**

---

<sup>7</sup> Pièce 4 du dossier de la s.a. Gregoir et pièce 9 du dossier de M. M.

<sup>8</sup> Pièce 10 du dossier de M. M.

### **5.2.1. Sur l'appel principal**

#### **5.2.1.1. Le licenciement pour motif grave et l'indemnité compensatoire de préavis**

##### **5.2.1.1.1. Le licenciement pour motif grave : le délai légal de trois jours – principes**

13.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

*« Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins ».*

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de gravité requis, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice<sup>9</sup>.

Le délai de trois jours prend cours lorsque le fait invoqué comme motif grave parvient à la connaissance de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail<sup>10</sup>.

Par ailleurs, la connaissance des faits ne se confond pas avec la preuve de ceux-ci qui peut être acquise après la connaissance suffisante du fait<sup>11</sup>.

14.

L'alinéa 8 du même article 35 précise que la partie qui invoque le motif grave doit fournir la preuve du respect de ce délai.

Il incombe donc à l'auteur du congé d'établir à quel moment il a eu une connaissance suffisante des faits pour lui permettre de prendre une décision en connaissance de cause.

Si les faits invoqués remontent à plus de trois jours ouvrables avant le licenciement, la preuve de la date à laquelle l'auteur du congé a acquis la connaissance suffisante de ceux-ci « doit être rapportée de manière rigoureuse ; il faut que le juge puisse acquérir la conviction que les faits qualifiés de motif grave, qui se sont produits plusieurs mois avant le

---

<sup>9</sup> Cass., 15 juin 2015, S.13.0095.N, [www.juportal.be](http://www.juportal.be) ; Cass., 14 mai 2001, S.99.0174.F, [www.juportal.be](http://www.juportal.be) ; CT Bruxelles, 23 décembre 2015, 2015/AB/889, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

<sup>10</sup> Cass., 7 décembre 1998, CDS, 1999, p. 515.

<sup>11</sup> Voyez notamment V. Vannes, *La rupture du contrat de travail pour motif grave*, Anthémis, 2019, p. 143.

*licenciement, n'étaient pas connus par l'employeur depuis plus de trois jours ouvrables. Il s'agit, d'une part, de vérifier l'existence d'une impossibilité immédiate et absolue de poursuivre les relations contractuelles et, d'autre part, de s'assurer que le motif grave invoqué à l'appui du congé est le motif réel du licenciement. En effet, le risque existe qu'un fait ancien, prétendument découvert tardivement, soit invoqué comme motif de licenciement sans préavis ni indemnité à l'encontre d'un travailleur qui tout à coup ne donnerait plus satisfaction ou émettrait des revendications qui déplaisent à l'employeur »<sup>12</sup>.*

Enfin, en vertu de l'article 8.4, alinéa 4, du Code civil, « 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 ».

#### **5.2.1.1.2. Appréciation du respect du délai légal en l'espèce – Conséquences**

15.

C'est à la s.a. Gregoir, auteur du licenciement pour motif grave, qu'incombe la charge de prouver le respect du délai légal de trois jours prévu par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

A titre de preuve de la date de la connaissance des faits, la s.a. Gregoir produit deux pièces :

- une déclaration signée par Monsieur M G et datée du 8 octobre 2020<sup>13</sup>,
- une déclaration signée par Monsieur E A et datée du 9 octobre 2020<sup>14</sup>.

Bien qu'ils ne soient ni datés ni situés précisément dans le temps, il n'est pas contesté que les faits rapportés dans ces deux déclarations se seraient produits plus de trois jours avant le licenciement.

Il convient, par conséquent, de vérifier si ces déclarations établissent de façon rigoureuse que la s.a. Gregoir n'avait pas connaissance de ces faits depuis plus de trois jours ouvrables au moment où elle a notifié le licenciement pour motif grave.

#### **1) La déclaration de Monsieur M G du 8 octobre 2020**

La fiabilité de cette déclaration est sérieusement entachée par les éléments suivants :

---

<sup>12</sup> CT Bruxelles, 2 septembre 2009, RG 50934, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

<sup>13</sup> Pièce 5 du dossier de la s.a. Gregoir.

<sup>14</sup> Pièce 6 du dossier de la s.a. Gregoir.

- comme l’a relevé le Tribunal, « *ce document se présente comme une compilation de messages sans que l’on ne puisse vérifier quand ceux-ci ont été rédigés et envoyés à M. Gregoir* ». Aucune précision supplémentaire n’est apportée en appel quant aux dates et circonstances dans lesquelles les faits, présentés comme déjà rapportés à plusieurs reprises, ont été réellement portés à la connaissance de Monsieur G ;
- la date de cette déclaration est incertaine :
  - le document produit porte la date manuscrite « 8/10/2020 », le chiffre « 8 » ayant manifestement été retracé avec une certaine insistance. Dans une déclaration ultérieure produite par Monsieur M<sup>15</sup>, Monsieur M G, signataire de la déclaration discutée, explique que « *après le licenciement de K, Monsieur G est descendu à la réception ou j’étais occupée avec un client. Il m’a demandé de signer un document qu’il ne m’a pas laissé lire et qu’il m’a demandé de signer et daté au 8 octobre 2020* ». Cette déclaration ultérieure de Monsieur G sème un doute sérieux quant à la fiabilité de la date du 8 octobre 2020 qui figure sur la pièce 5 sur laquelle s’appuie la s.a. Gregoir. Aucun élément du dossier ne permet à la Cour d’accorder une force probante plus élevée à la déclaration produite par la s.a. Gregoir qu’à celle produite par Monsieur M, d’autant que la première est entièrement dactylographiée par une personne non identifiée et seulement datée et signée par Monsieur G, tandis que la seconde est rédigée de façon entièrement manuscrite par Monsieur G et contredit la déclaration du 8 octobre 2020 ;
  - le doute quant à la date de signature de ce document, déjà mis en évidence en première instance, n’est pas levé en appel, la s.a. Gregoir s’abstenant de préciser les circonstances exactes dans lesquelles cette déclaration lui aurait été remise le 8 octobre 2020 : a-t-elle été envoyée par mail ? a-t-elle été envoyée par courrier postal ? a-t-elle été remise de la main à la main au cours d’un entretien ou à l’improviste et/ou en présence de témoins ? Aucune information n’est donnée à ce sujet, de sorte que le doute quant à la date réelle à laquelle Monsieur G a signé ce document persiste ;
- l’auteur de la déclaration est incertain :

---

<sup>15</sup> Pièce 18 du dossier de M. M.

- il ressort d'un mail daté du 6 octobre 2020 que Monsieur M G s'adressait en néerlandais à Monsieur G<sup>16</sup>. Or, le document produit par la s.a. Gregoir, et dont Monsieur G dément être l'auteur, est rédigé en français. Ce changement dans la langue d'usage demeure inexpliqué ;
- le document produit par la s.a. Gregoir est rédigé dans un français hésitant comportant de nombreuses fautes. La s.a. Gregoir estime que ceci établit qu'elle ne peut pas en être l'auteur. A l'inverse, la Cour relève que ceci ne prouve pas pour autant que Monsieur G, qui dément être l'auteur de ce document, le serait. La Cour rappelle que, comme relevé plus haut, ce document se présente comme une compilation de messages envoyés précédemment à des dates et dans des circonstances non précisées. S'il semble que les messages originaires sont le fait d'une personne qui maîtrise peu le français écrit, reste la question de savoir qui est l'auteur de la compilation de ces messages, étant entendu que Monsieur M G dément être l'auteur du document « de compilation » qui aurait été soumis à sa signature après le licenciement de Monsieur M. Un doute persiste donc quant à l'auteur de cette compilation de messages, étant entendu que ceci entretient le doute relatif à la date de la connaissance des faits, aucune précision n'étant donnée quant aux dates d'envoi des messages antérieurs qui sont compilés et qui portent sur des faits eux-mêmes antérieurs au délai de trois jours.

Au vu de ces doutes, la déclaration signée par Monsieur M G et portant la date du 8 octobre 2020 ne permet pas d'établir de façon certaine et rigoureuse que l'employeur n'a pas eu connaissance des faits plus de trois jours avant la notification du congé.

## 2) La déclaration de Monsieur E A du 9 octobre 2020

La s.a. Gregoir ne s'appuie pas expressément sur cette déclaration dans le cadre du moyen qu'elle expose à propos du délai de trois jours. Dans la mesure où cette déclaration est produite et porte la date du 9 octobre 2020, soit endéans le délai légal de trois jours, la Cour juge nécessaire d'en examiner le caractère probant dans le cadre de l'appréciation de la régularité du licenciement pour motif grave.

La déclaration de Monsieur A ne donne aucune information quant à la date à laquelle le fait qui y est mentionné aurait été porté à la connaissance de Monsieur G. Il s'agit de la relation d'un fait lui-même non daté, ce document se présentant davantage comme une tentative de se réserver la preuve d'un fait que comme une information effectivement donnée à Monsieur G à la date de l'attestation. La Cour note que cette attestation n'est pas adressée à

---

<sup>16</sup> Pièce 5 du dossier de M. M.

Monsieur G et qu’aucune information n’est donnée quant aux circonstances dans lesquelles elle a été sollicitée et/ou rédigée et/ou envoyée.

Ce document ne permet donc pas de prouver la date de la connaissance des faits par l’auteur du licenciement.

Quant à l’attestation de témoin établie le 29 avril 2022 par Monsieur A<sup>17</sup>, la s.a. Gregoir n’explique pas comment Monsieur A peut déclarer qu’il « *confirme l’authenticité du document de plusieurs pages « En parlant d’être positive » que M G a écrit et transmis le 8 octobre 2020 à Monsieur G* ». Cette mention, ajoutée au bas d’une attestation elle-même établie *in tempore suspecto*, entache la crédibilité de l’ensemble de l’attestation : Monsieur A ne précise ni quand ni dans quelles circonstances il aurait pris connaissance de la déclaration de Monsieur G du 8 octobre 2020, ni quand ni dans quelles circonstances il aurait constaté personnellement que cette déclaration aurait été transmise à Monsieur G. Cette mention tend à elle seule à confirmer les doutes exprimés dans une précédente décision judiciaire à laquelle se réfère Monsieur M<sup>18</sup> et étayés par les échanges WhatsApp produits par ce dernier dont il ressort que Monsieur G n’hésiterait pas à convoquer ses ouvriers et à leur dicter ce qu’ils doivent écrire<sup>19</sup>. La Cour ne peut que dénoncer fermement ces procédés douteux.

16.

Il ressort des développements qui précèdent que la s.a. Gregoir ne prouve pas de façon certaine et rigoureuse la date à laquelle elle aurait eu une connaissance effective et suffisante des faits qu’elle invoque à l’appui du licenciement pour motif grave.

Monsieur M demande à titre subsidiaire la tenue d’enquêtes et précise laisser à la Cour le soin d’en apprécier l’opportunité.

La s.a. Gregoir estime que les enquêtes et auditions de témoins sont inutiles dans le cadre de la présente procédure et ne voit pas non plus la nécessité d’initier une procédure en vérification d’écriture et/ou une procédure en inscription de faux.

La vérification d’écriture ne se justifie pas dès lors qu’il ressort des explications des parties que ce n’est pas la signature de Monsieur G sur le document produit en pièce 5 du dossier de la s.a. Gregoir qui est contestée, mais bien la date à laquelle ce document a été signé, ainsi que les circonstances dans lesquelles il a été sollicité et/ou rédigé et/ou porté à la connaissance de l’employeur. Dans son attestation produite en pièce 18 du dossier de Monsieur M, Monsieur G ne dit d’ailleurs pas qu’il n’a pas signé ce document. Il dit qu’il a été contraint de l’antidater et de rapporter des faits qu’il dément par la suite. Une procédure

---

<sup>17</sup> Pièce 6 bis du dossier de la s.a. Gregoir.

<sup>18</sup> TT fr. Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 13 novembre 2020, A.H. c. s.a. Gregoir, inédit.

<sup>19</sup> Pièce 19 du dossier de M. M.

en vérification d'écriture serait impuissante à établir la vérité quant à la date de la signature du document.

Par ailleurs, en s'opposant aux enquêtes demandées par Monsieur M à titre subsidiaire, la s.a. Gregoir échoue à rapporter la preuve certaine de la date de la connaissance des faits qu'elle reproche à Monsieur M. Ceci a déjà été relevé par les premiers juges qui ont constaté que « *la S.A. GREGOIR ne propose pas de rapporter la preuve, au moyen d'enquêtes, du fait qu'elle aurait respecté le délai de trois jours ; elle s'oppose d'ailleurs à la mesure d'enquêtes proposée par M. M* ». En appel, la s.a. Gregoir ne propose toujours pas de rapporter la preuve du respect du délai de trois jours et, au contraire, continue à s'opposer expressément à la tenue d'enquêtes qu'elle estime inutiles.

17.

Dans ces conditions et en conclusion, la Cour ne peut que constater que le contenu même de l'attestation de Monsieur M G du 8 octobre 2020 sur laquelle se fonde la s.a. Gregoir sème un doute sur la date de la connaissance des faits. Il ressort en effet de cette attestation que les faits y rapportés sont antérieurs de plus de trois jours au licenciement et avaient déjà été portés à la connaissance de Monsieur G à plusieurs reprises. Ce document se présente comme une forme de synthèse de faits déjà rapportés à l'employeur et ne pointe aucun fait précis qui se serait produit dans les trois jours ouvrables précédant le licenciement.

La date et les circonstances dans lesquelles cette attestation a été établie, signée et communiquée à l'employeur sont douteuses pour les motifs exposés ci-dessus.

De même, la date et les circonstances dans lesquelles les faits rapportés dans cette déclaration ont déjà été rapportés précédemment à Monsieur G ne sont pas précisés.

Or, la preuve de la date de la connaissance des faits doit être rapportée de façon rigoureuse pour permettre la vérification du délai légal.

En cas de doute, la partie qui supporte la charge de la preuve succombe.

La s.a. Gregoir échoue à rapporter la preuve du respect du délai légal de trois jours. Par conséquent, le licenciement pour motif grave notifié le 9 octobre 2020 est irrégulier et la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est fondée.

La s.a. Gregoir ne conteste ni le calcul ni le montant de **14.096,93 € brut** sollicité par Monsieur M et alloué à ce titre par le jugement entrepris. Cette condamnation sera confirmée en appel.

#### **5.2.1.2. La prime de fin d'année 2020 prorata temporis**

18.

Selon l'article 5 de la convention collective de travail du 9 juin 2016 conclue au sein de la commission paritaire n° 200 :

*« (...) Ont droit à la prime calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours, lorsqu'ils quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime et pour autant qu'ils aient une ancienneté de six mois au moment du départ :*

- les employés licenciés, sauf pour motif grave, par l'employeur en cours d'année*

*(...) ».*

Dès lors que la Cour juge le licenciement pour motif grave irrégulier, Monsieur M a droit à la prime de fin d'année 2020 au prorata de ses prestations.

La s.a. Gregoir ne conteste ni le calcul ni le montant de **3.123,30 € brut** sollicité par Monsieur M et alloué à ce titre par le jugement entrepris. Cette condamnation sera confirmée en appel.

#### **5.2.1.3. Les éco-chèques**

19.

La s.a. Gregoir estime que les éco-chèques ne sont pas dus dans le cadre d'un licenciement pour motif grave, mais se réfère à justice concernant ce chef de demande.

Dès lors que la Cour juge le licenciement pour motif grave irrégulier, Monsieur M a en tout état de cause droit aux éco-chèques 2020 au prorata de ses prestations.

La s.a. Gregoir ne conteste ni le calcul ni le montant de **208,00 €** sollicité par Monsieur M et alloué à ce titre par le jugement entrepris. Cette condamnation sera confirmée en appel.

#### **5.2.1.4. La prime sectorielle de la commission paritaire n° 200**

20.

Selon l'article 2, § 4, de la convention collective de travail du 9 juillet 2015 instaurant la prime annuelle revendiquée par Monsieur M :

*« ... La règle du prorata définie au § 3 vaut également pour les employés qui ont quitté l'entreprise au cours de la période de référence avant le paiement de la prime en juin, à l'exception des employés dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur pour motif grave ».*

Dès lors que la Cour juge le licenciement pour motif grave irrégulier, Monsieur M a droit à la prime sectorielle 2020 au prorata de ses prestations.

La s.a. Gregoir ne conteste ni le calcul ni le montant de **88,00 € brut** sollicité par Monsieur M et alloué à ce titre par le jugement entrepris. Cette condamnation sera confirmée en appel.

#### **5.2.1.5. La capitalisation des intérêts**

21.

La s.a. Gregoir « *conteste l'application de l'anatocisme en la matière* » en estimant qu'il est « *de jurisprudence constante que la capitalisation des intérêts d'une indemnité de congé est impossible* ».

Ce faisant, la s.a. Gregoir ne conteste pas l'analyse des textes légaux faite par le jugement entrepris et fait fi de la jurisprudence de la Cour de cassation dont il ressort expressément que l'article 1154 de l'ancien Code civil peut s'appliquer aux intérêts légaux dus sur une indemnité accordée en raison de la résiliation irrégulière d'un contrat de travail<sup>20</sup>.

Monsieur M sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il fait droit à la demande de capitalisation des intérêts depuis le 27 décembre 2021, date de dépôt des conclusions principales en première instance.

Les conditions prescrites par l'article 1154 du Code civil étant réunies, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point, pour les motifs qu'il expose.

#### **5.2.1.6. Les documents sociaux et l'astreinte**

22.

La s.a. Gregoir demande à la Cour de débouter Monsieur M de l'ensemble de ses prétentions et, à titre infiniment subsidiaire, de ne pas faire droit à la demande d'astreintes dans le cadre de la délivrance de documents sociaux rectifiés.

Il n'expose pas de grief précis à ce propos à l'égard du jugement entrepris et n'expose pas de moyen à l'appui de cette prétention.

Dès lors que deux rappels du syndicat de Monsieur M ont été nécessaires pour que la s.a. Gregoir délivre les documents sociaux après le licenciement<sup>21</sup>, il existe un risque

---

<sup>20</sup> Cass., 16 décembre 2002, S.02.0042.N, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>21</sup> Pièce 8 bis du dossier de M. M.

d'inexécution de la condamnation à la délivrance de documents sociaux rectifiés. Par conséquent, l'astreinte allouée par le jugement entrepris sera confirmée.

## **5.2.2. Sur l'appel incident**

### **5.2.2.1. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

#### **5.2.2.1.1. Le licenciement manifestement déraisonnable : principes applicables**

23.

L'article 8 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement dispose :

*« Un licenciement manifestement déraisonnable est 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 ».*

24.

L'article 9 de la CCT 109 impose à l'employeur de payer une indemnisation au travailleur en cas de licenciement manifestement déraisonnable. Celle-ci correspond au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le commentaire de l'article 9 précise :

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

25.

Les articles 4, 5 et 6 de la CCT définissent les principes applicables à la communication des motifs du licenciement par l'employeur, tandis que l'article 10 de la CCT organise la charge de la preuve selon que le travailleur a ou non demandé les motifs de son licenciement et selon que l'employeur a ou non communiqué ces motifs :

*« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :*

*- 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 ».*

La CCT 109 n'interdit pas à l'employeur de communiquer des motifs supplémentaires en cours de procédure. S'agissant de ces motifs nouveaux, la charge de la preuve incombe entièrement à l'employeur<sup>22</sup>, et ce par application de l'article 10, 2<sup>e</sup> tiret, de la CCT 109.

**5.2.2.1.2. Le licenciement manifestement déraisonnable : appréciation en fait**

26.

Monsieur M soutient que son licenciement serait manifestement déraisonnable car il aurait été notifié à titre de représailles après qu'il aurait protesté contre des retenues salariales opérées par l'employeur sur les fiches de paie de certains de ses collègues.

Si Monsieur M dépose effectivement la fiche de paie d'un de ses collègues sur laquelle apparaît une retenue salariale<sup>23</sup>, ainsi qu'un mail de protestation envoyé par Monsieur M G le 6 octobre 2020<sup>24</sup>, il ne prouve par contre pas avoir lui-même protesté à ce sujet auprès de son employeur.

Monsieur M ne prouve pas le fait qu'il allègue, à savoir le fait qu'il aurait protesté contre des retenues salariales effectuées par l'employeur au détriment de certains de ses collègues.

L'existence de représailles n'est donc pas établie.

27.

La s.a. Gregoir soutient que le licenciement est justifié par le comportement de Monsieur M. La charge de la preuve de la réalité des faits allégués incombe à la s.a. Gregoir.

Les faits reprochés dans la lettre de congé sont les suivants :

- le règlement d'affaires personnelles pendant les heures de travail,

---

<sup>22</sup> A.-V. Michaux, S. Gérard et S. Sottiaux, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (CCT n° 109) », RDS, 2018, p. 340 et suiv.

<sup>23</sup> Pièce 4 du dossier de M. M.

<sup>24</sup> Pièce 5 du dossier de M. M.

- différents faits relatifs à l'ouverture d'un salon de coiffure (démarches effectuées pendant les heures de travail, offre de soins capillaires gratuits à d'autres membres du personnel...),
- exercice d'une activité complémentaire de vente de voitures, concurrente à celle de l'employeur,
- opérations de blanchiment impliquant d'autres membres du personnel.

Les trois premiers faits sont issus de la déclaration signée par Monsieur M G le 8 octobre 2020. Le quatrième fait est issu de cette déclaration, ainsi que de celle signée par Monsieur E A le 9 octobre 2020.

La Cour a exposé plus haut les doutes quant à la fiabilité de ces documents, notamment les questions portant sur l'identité de l'auteur de l'attestation signée par Monsieur M G, en particulier eu égard à la rétractation produite en pièce 18 du dossier de Monsieur M.

Quoi qu'il en soit, la Cour constate que les trois premiers faits sont rapportés avec une imprécision telle qu'il est impossible d'en apprécier la réalité ni le caractère éventuellement fautif :

- s'agissant du règlement d'affaires personnelles pendant les heures de travail, la seule déclaration vague d'un membre du personnel est insuffisante pour constater la réalité de ce fait, non corroboré par des éléments matériels, tels des images de caméras de surveillance, des e-mails, une comparaison précise entre les horaires de travail et les moments où des tâches personnelles auraient été effectuées... ;
- s'agissant de l'ouverture d'un salon de coiffure, la Cour n'aperçoit pas en quoi ce fait serait, en soi, constitutif d'une faute. Il en est de même de l'offre faite à des membres du personnel de se faire coiffer gratuitement dans ce salon de coiffure. Ce fait est sans pertinence pour apprécier le comportement au travail d'un responsable du service après-vente chez un concessionnaire automobile ;
- quant à l'exercice d'une activité complémentaire de vente de voitures, celle-ci n'est établie par aucun élément matériel. La seule déclaration, vague et imprécise, d'un autre membre du personnel est insuffisante pour établir la réalité de ce fait qui n'est étayé par aucun autre élément probant.

Le quatrième fait, à savoir le blanchiment d'argent, est évoqué dans les attestations de Messieurs G et A. La s.a. Gregoir met en doute les attestations de prêt produites par Monsieur M<sup>25</sup> pour justifier les opérations bancaires douteuses pointées par l'employeur.

---

<sup>25</sup> Pièce 11 du dossier de M. M.

S'il est exact que la s.a. Gregoir prouve que Monsieur G a effectué deux dépôts de 2.500,00 € en cash sur son propre compte bancaire, suivis de deux virements vers le compte bancaire de Monsieur M, aucun élément matériel ne permet de prouver que le cash aurait préalablement été remis à Monsieur G par Monsieur M.

Les doutes suscités par ces dépôts en cash suivis de virements bancaires vers le compte de Monsieur M ont, à juste titre, conduit le Tribunal à dénoncer les faits auprès de Monsieur le Procureur du Roi sur pied de l'article 29 du Code d'instruction criminelle.

Par mail du 15 janvier 2026, le Parquet du Procureur du Roi a fait savoir « *que le dossier mentionné dans votre courriel a été classé sans suite le 11/01/2023 pour cause d'autres priorités en matière de politique de recherches et de poursuites. (réf : 22BC81290)* ».

La Cour ne peut que constater que, faute d'investigations, le fait de blanchiment reste non établi. S'il existe certes des doutes concernant des agissements douteux et indéliçats commis entre collègues, il existe tout autant de doutes quant à la sincérité des déclarations produites par la s.a. Gregoir dès lors que, comme relevé plus haut, il est arrivé que celle-ci « dicte » des attestations à des travailleurs. Il n'y a, en l'état, aucune preuve certaine du fait que Monsieur M aurait personnellement commis un ou plusieurs faits répréhensibles.

Dès lors que la matérialité des faits reprochés à Monsieur M n'est pas établie, le licenciement ne peut pas être jugé fondé sur ces faits.

La s.a. Gregoir n'invoque pas d'autres faits, dûment établis, dont il ressortirait que le licenciement serait fondé sur le comportement de Monsieur M ou sur tout autre motif visé par l'article 8 de la CCT 109.

La Cour relève que les témoignages produits par la s.a. Gregoir<sup>26</sup> ne portent pas précisément sur les faits visés et sont contredits par les témoignages produits par Monsieur M<sup>27</sup>. Ces témoignages ne permettent pas d'établir la réalité des faits reprochés à celui-ci.

Par conséquent, le licenciement, fondé sur des faits dont la réalité n'est pas établie de façon certaine et rigoureuse, doit être considéré comme manifestement déraisonnable.

28.

Quant au *quantum* de l'indemnité, dès lors que c'est la matérialité des faits qui n'est pas établie, aucun élément factuel ne justifie d'allouer l'indemnité maximale, ni, à l'inverse, de s'en tenir à l'indemnité minimale. La Cour juge, en conséquence, qu'il y a lieu de fixer l'indemnité au *quantum* médian de 10 semaines de rémunération.

---

<sup>26</sup> Pièces 7 à 17 du dossier de la s.a. Gregoir.

<sup>27</sup> Pièces 12 à 18 du dossier de M. M.

Le montant de la rémunération hebdomadaire de Monsieur M, soit 1.174,74 € brut, n'est pas contesté. L'indemnité de 10 semaines s'élève à  $(1.174,74 \text{ €} \times 10 =)$  **11.747,40 € brut**. L'appel incident sera déclaré fondé dans cette mesure et le jugement entrepris sera réformé sur ce chef de demande.

#### **5.2.2.2. Les dommages et intérêts pour licenciement abusif**

##### **5.2.2.2.1. Le licenciement abusif : principes applicables**

29.

La théorie de l'abus du droit de licencier est fondée sur l'article 1134 de l'ancien Code civil<sup>28</sup> selon lequel les parties à une convention sont tenues d'exécuter celle-ci de bonne foi et, dans une certaine mesure, sur l'article 1382 de l'ancien Code civil qui pose le principe de la responsabilité aquilienne.

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

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

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

*Les circonstances dans lesquelles intervient le licenciement ou qui l'entourent peuvent rendre ce licenciement abusif au sens des articles 1134 ou 1382 du Code civil »<sup>29</sup>.*

30.

La charge de la preuve du caractère abusif du licenciement incombe à l'employé qui prétend que son employeur a abusé de son droit de licencier. L'employé doit non seulement

---

<sup>28</sup> La Cour se réfère ici à l'ancien Code civil, qui était applicable au moment du licenciement.

<sup>29</sup> CT Bruxelles, 22 avril 2002, CDS, 2005, p. 348.

démontrer une faute, mais également prouver que, à la suite de cette faute, il a subi un dommage différent de celui découlant de son licenciement :

*« L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis »<sup>30</sup>.*

31.

Deux indemnités, qu'elles soient forfaitaires ou non, peuvent être cumulées à la triple condition que (1) leur cumul ne soit pas interdit par les dispositions qui les consacrent, (2) qu'elles ne réparent pas le même dommage et (3) qu'elles ne trouvent pas leur origine dans la même cause<sup>31</sup>.

Selon l'article 9, § 3, de la CCT n° 109, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable 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.

La Cour juge que l'indemnisation en raison de l'abus du droit de licencier n'est pas une « autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail », en ce que, d'une part, cette indemnisation résulte d'une faute distincte de celle qui consiste à avoir rompu le contrat de travail et, d'autre part, elle vise à réparer un dommage distinct de celui qui résulte de la rupture du contrat de travail.

Par ailleurs, la cause de l'indemnité due sur la base de la CCT 109 réside dans les motifs du licenciement, tandis que les dommages et intérêts dus en raison d'un abus de droit trouvent leur cause dans les circonstances qui entourent le licenciement.

Pour ces motifs, la Cour partage la thèse, devenue majoritaire, selon laquelle l'indemnité due sur la base de la CCT 109 peut être cumulée avec des dommages et intérêts en raison d'un abus du droit de licencier.

---

<sup>30</sup> CT Mons, 19 octobre 1997, *JTT*, 1998, p. 385 ; CT Mons, 15 mai 2006, *JTT*, 2006, p. 323.

<sup>31</sup> Cass., 20 février 2012, S.10.0048.F, [www.juportal.be](http://www.juportal.be) et *JTT*, 2012, p. 210 ; pour un exposé complet des principes et de l'état de la doctrine et de la jurisprudence, voyez B. Paternostre et M.-C. Paternostre, « Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et dommages et intérêts pour abus du droit de rupture : les conditions du cumul », *Orientations*, 2025/8, p. 19, spéc. p. 21.

**5.2.2.2. Le licenciement abusif : appréciation en fait**

32.

En l'espèce, Monsieur M commence par dénoncer l'attitude procédurale de la s.a. Gregoir. Ceci ne constitue pas un indice du caractère abusif du licenciement.

Il invoque également l'existence de représailles, fait que la Cour a rejeté plus haut comme non établi.

Enfin, il fait valoir les difficultés financières auxquelles il a été confronté en raison du licenciement. Ceci constitue éventuellement une conséquence du licenciement, mais non un indice de son caractère abusif.

Ces éléments évoqués par Monsieur M ne permettent pas d'établir le caractère abusif du licenciement.

33.

Pour le surplus, le seul fait que le licenciement pour motif grave soit jugé irrégulier et que les faits allégués ne soient pas établis par des éléments suffisamment probants ne rend pas, en soi, le licenciement abusif.

Encore faudrait-il rapporter la preuve d'une faute commise par l'employeur à l'occasion du licenciement et qui ne serait pas déjà réparée par l'indemnité compensatoire de préavis ou, s'agissant des motifs invoqués, par l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Ni la remise tardive des documents sociaux, ni l'absence d'esprit de conciliation, ni la nécessité d'introduire une procédure judiciaire ne sont des éléments pertinents pour apprécier le caractère éventuellement abusif du licenciement lui-même.

Aucun des éléments avancés par Monsieur M ne permet de prouver l'existence d'une faute commise par la s.a. Gregoir qui aurait causé un préjudice distinct, non réparé par les indemnités allouées par le présent arrêt.

L'appel incident relatif au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif sera déclaré non fondé et le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

**5.3. Sur les dépens**

34.

L'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire dispose :

*« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. (...) ».*

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne<sup>32</sup>.

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>33</sup>.

Conformément à l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure doit être répartie entre les parties en tenant compte des demandes pour lesquelles chacune d'elles obtient gain de cause ou succombe.

En effet :

*« La partie qui n'a succombé que partiellement dans une demande en justice ne peut, en règle, être condamnée à tous les dépens »<sup>34</sup>.*

L'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire prévoit la possibilité d'une compensation des dépens :

*« Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré ».*

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>35</sup>.

---

<sup>32</sup> Art. 1018, 6° et 8°, CJ.

<sup>33</sup> Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

<sup>34</sup> Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, 1992, p. 959.

<sup>35</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.

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>36</sup>.

35.

En l'espèce, les dépens s'établissent comme suit :

- en première instance :
  - 20,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur M K M lors de l'inscription de la cause au rôle en première instance,
  - 3.500,00 € à titre d'indemnité de procédure correspondant au montant de base applicable aux litiges dont la valeur se situe entre 40.000,01 € et 60.000,00 € ;
- en appel :
  - 24,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payés par la s.a. Gregoir lors de l'inscription de la cause au rôle,
  - 3.924,42 € à titre d'indemnité de procédure correspondant au montant de base applicable aux litiges dont la valeur se situe entre 40.000,01 € et 60.000,00 € compte tenu de l'indexation survenue depuis le 1<sup>er</sup> mars 2025.

Au terme de la procédure d'appel, Monsieur M K M obtient gain de cause sur la majeure partie de ses demandes, en ce compris sur la moitié de son appel incident, tandis que la s.a. Gregoir succombe sur son appel principal et sur la moitié de l'appel incident.

Par conséquent, il y a lieu de compenser les dépens proportionnellement à la mesure dans laquelle chacune des parties obtient gain de cause et succombe, et ce selon ce qui sera dit au dispositif du présent arrêt.

---

<sup>36</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.

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

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

**Statuant après avoir entendu les parties,**

**Sur l'appel principal :**

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

**En déboute la s.a. Grégoir,**

**Confirmant le jugement entrepris, condamne la s.a. Gregoir à payer à Monsieur M K M les sommes suivantes, dont à déduire les retenues légales applicables :**

- **14.096,93 € brut, à titre d'indemnité compensatoire de préavis,**
- **3.123,30 € brut, à titre de prime de fin d'année proratisée pour l'année 2020,**
- **208,00 €, à titre d'éco-chèques pour l'année 2020,**
- **88,00 € brut, à titre de prime sectorielle proratisée pour l'année 2020,**
- **les intérêts légaux et judiciaires, calculés au taux légal sur les montants bruts à dater du 9 octobre 2020 et ce jusqu'à parfait paiement, les intérêts échus au 27 décembre 2021 étant capitalisés par application de l'article 1154 de l'ancien Code civil,**

**Confirme la condamnation de la s.a. Gregoir à délivrer à Monsieur M K M les documents sociaux (rectifiés) dans les trente jours suivant la signification du présent arrêt, sous peine d'une astreinte de 25,00 € par jour de retard et par document manquant, avec un maximum de 2.500,00 €,**

**Sur l'appel incident :**

**Déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé,**

**Réformant partiellement le jugement entrepris, condamne la s.a. Gregoir à payer à Monsieur M K M la somme de 11.747,40 € brut, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 10 semaines de rémunération, à majorer des intérêts calculés au taux légal sur le montant brut à dater du 9 octobre 2020 et ce jusqu'à parfait paiement, les intérêts échus au 27 décembre 2021 étant capitalisés par application de l'article 1154 de l'ancien Code civil,**

**Déclare l'appel incident non fondé pour le surplus,**

**Sur les dépens :**

**Liquide les dépens comme suit :**

- **20,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur M K M lors de l'inscription de la cause au rôle en première instance,**
- **3.500,00 € à titre d'indemnité de procédure de première instance,**
- **24,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par la s.a. Gregoir lors de l'inscription de la cause au rôle en appel,**
- **3.924,42 € à titre d'indemnité de procédure d'appel,**

**Répartit les dépens ainsi liquidés comme suit :**

- **délaisse à chaque partie la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne qu'elle a payée soit en instance, soit en appel,**
- **condamne la s.a. Gregoir à payer à Monsieur M K M 5.000,00 € à titre d'indemnités de procédure d'instance et d'appel, correspondant à la mesure dans laquelle elle succombe,**
- **délaisse à la s.a. Gregoir le solde de 2.424,42 € à titre d'indemnités de procédure d'instance et d'appel.**

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. D, conseiller,  
S. D, conseiller social au titre d'employeur,  
G. H, conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de X. B, greffier,

X. B,                      G. H,                      S. D,                      F. D,

et prononcé, à l'audience publique de la 4<sup>e</sup> chambre de la Cour du travail de Bruxelles,

le 18 février 2026, où étaient présents :

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

X. B

F. D