

## Expédition

|                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Numéro du répertoire                                                                                              |
| <b>2026/ 947.</b>                                                                                                 |
| Date du prononcé                                                                                                  |
| <b>22 avril 2026</b>                                                                                              |
| Numéro du rôle                                                                                                    |
| <b>2025/AB/221</b>                                                                                                |
| Décision dont appel<br>tribunal du travail du Brabant<br>Wallon, division Nivelles<br>03 décembre 2024<br>24/95/A |

|            |
|------------|
| Délivrée à |
| le         |
| €          |
| JGR        |

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

COVER 01-00004833582-0001-0018-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail - employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Maître S [REDACTED] B [REDACTED] avocate à 1380 Lasne, [REDACTED]  
agissant en sa qualité de curatrice à la faillite de la S.R.L. SPARRING PARTNER  
MANAGEMENT, BCE 0534.699.335,  
dont le siège social est établi à 1400 Nivelles, [REDACTED]  
mission à laquelle elle a été appelée par jugement du Tribunal de l'entreprise du Brabant  
wallon du 9 janvier 2025,

**partie appelante,**

comparaissant par Maître D [REDACTED] D [REDACTED] avocate à Lasne,

contre

Monsieur L [REDACTED] O [REDACTED] NRN [REDACTED]  
domicilié à [REDACTED]

**partie intimée,**

présent en personne,

ayant pour conseil Maître S [REDACTED] R [REDACTED] avocat à Bonnelles, et comparaissant par  
Maître V [REDACTED] C [REDACTED] avocate à 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 3 décembre 2024 par la 1<sup>e</sup> chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon (RG 24/95/A),
- la requête d'appel reçue le 31 mars 2025 au greffe de la Cour,
- les conclusions déposées par Monsieur L [REDACTED] C [REDACTED] les 7 juillet 2025, 21 novembre 2025 et 23 décembre 2025,
- les conclusions déposées par Maître S [REDACTED] B [REDACTED] le 22 janvier 2026,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 25 mars 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 déposée le 1<sup>er</sup> février 2024, Monsieur L [REDACTED] C [REDACTED] a introduit la procédure auprès du Tribunal du travail du Brabant wallon.

Au terme de ses conclusions déposées devant le Tribunal le 14 juin 2024, il formulait les demandes suivantes :

*« Dire la demande recevable et fondée ;*

*Ce fait, condamner la partie défenderesse au paiement d'un montant de 5.949,79 euros brut à titre d'indemnité de rupture à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 31 juillet 2023 jusqu'à complet paiement.*



*Condamner la partie défenderesse au paiement d'un montant de 38,80 euros net à titre d'éco-chèques impayés à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 31 juillet 2023 jusqu'à complet paiement.*

*Condamner la partie défenderesse au paiement d'un montant de 1.699,94 euros brut à titre d'amende civile forfaitaire en vertu de la convention collective de travail 109 à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 31 juillet 2023 jusqu'à complet paiement.*

*Condamner la partie défenderesse au paiement d'un montant de 14.449,49 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 31 juillet 2023 jusqu'à complet paiement.*

*Condamner la partie défenderesse au paiement d'un montant de 140,21 euros net à titre de remboursement de licences achetées à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 31 juillet 2023 jusqu'à complet paiement.*

*Condamner la partie défenderesse au paiement d'un montant de 26,61 euros net à titre d'arriérés de rémunération pour les mois de décembre 2022 et juillet 2023 à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 31 juillet 2023 jusqu'à complet paiement.*

*Condamner la partie défenderesse aux dépens liquidés dans le chef du concluant à la contribution BAJ de 24 euros et à l'indemnité de procédure de 3.000 euros ».*

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

5.

Par jugement du 3 décembre 2024, prononcé par défaut à l'égard de la s.r.l. Sparring Partner Management, la 1<sup>e</sup> chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon a décidé ce qui suit :

« Condamne la S.R.L. SPARRING PARTNER MANAGEMENT à payer à Monsieur L. [REDACTED]  
O. [REDACTED]

- Un montant de 5.949,79 € brut à titre d'indemnité de rupture à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 31/07/2023 jusqu'à complet paiement ;
- Un montant de 38,80 € net à titre d'éco-chèques impayés à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 31/07/2023 jusqu'à complet paiement ;
- Un montant de 1.699,94 € brut à titre d'amende civile forfaitaire en vertu de la convention collective de travail 109 à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 31/07/2023 jusqu'à complet paiement ;



- Un montant de 14.449,49 € brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 31/07/2023 jusqu'à complet paiement ;
- Un montant de 140,21 € net à titre de remboursement de licences achetées à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 31/07/2023 jusqu'à complet paiement ;
- Un montant de 26,61 € net à titre d'arriérés de rémunération pour les mois de décembre 2022 et juillet 2023 à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 31/07/2023 jusqu'à complet paiement ;

En application des articles 1017, alinéa 2 du Code judiciaire, et 4, § 2, alinéa 3 de la loi du 19 mars 2017 instituant un Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne :

- CONDAMNE la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance, dont l'indemnité de procédure liquidée à 3.000,00 € ;
- CONDAMNE la partie défenderesse à rembourser à la partie demanderesse la contribution au FONDS budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (24 €) ».

### 3. Les demandes en appel

6.

Par sa requête d'appel reçue au greffe de la Cour le 31 mars 2025, Me S [REDACTED] en sa qualité de curatrice de la s.r.l. Sparring Partner Management, demande la réformation du jugement entrepris.

Au terme de ses uniques conclusions d'appel déposées le 22 janvier 2026, elle demande à la Cour :

«

- De recevoir la présente requête et de la déclarer fondée ;
- En conséquence, de remettre à néant le jugement attaqué, la Cour faisant ce que le Premier Juge eut dû faire :
  - Dire la demande recevable mais non fondée sauf en ce qui concerne les éco-chèques ;
  - Partant rejeter l'ensemble des chefs de demandes ;
- Condamner l'intimé aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure ».



7.

Au terme de ses conclusions additionnelles d'appel déposées le 23 décembre 2025, Monsieur L. O. formule le dispositif suivant :

*« Dire l'appel recevable mais non fondé.*

*Ceci fait, confirmer purement et simplement le jugement du 3 décembre 2024 rendu par le Tribunal du Travail du Brabant Wallon.*

*Condamner la partie appelante, qualitate qua, aux dépens liquidés dans le chef du concluant, à l'indemnité de procédure d'appel de 3.139,53 euros ».*

#### **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 25 mars 2026, peuvent être résumés comme suit.

8.

Monsieur L. O. est entré au service de la s.r.l. Sparring Partner Management le 4 octobre 2022 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée, en qualité de *webmaster & community manager*<sup>1</sup>.

Selon l'article 1<sup>er</sup> du contrat de travail, les prestations de Monsieur L. O. consistaient principalement à la mise en œuvre de la stratégie marketing et digitale des marques de New Esthetic.

9.

Les parties sont contraires en fait quant aux événements qui se sont déroulés de juillet à septembre 2023.

Il ressort de leurs déclarations concordantes que, dans un premier temps, Monsieur B. G. gérant de la s.r.l. Sparring Partner Management, aurait envisagé une fusion avec la société française Cesam, assortie d'un transfert conventionnel d'entreprise.

Selon les déclarations des parties, il aurait ensuite été question, en juillet 2023, de licenciement, de démission et/ou de rupture de commun accord. La possibilité de poursuivre des prestations sous statut d'indépendant aurait également été envisagée. Monsieur L. O. produit notamment de nombreux échanges WhatsApp qu'il a eus à ce sujet avec l'une de ses collègues en juillet 2023<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Pièce 1 du dossier de M. O.

<sup>2</sup> Pièce 10 du dossier de M. O.



La s.r.l. Sparring Partner Management a délivré à Monsieur L. O. un formulaire C4 daté du 31 juillet 2023 selon lequel le contrat de travail a pris fin de commun accord entre l'employeur et le travailleur le 31 juillet 2023<sup>3</sup>.

C'est également le 31 juillet 2023 qui est enregistré comme date de sortie auprès de l'ONSS<sup>4</sup>.

En août 2023 et septembre 2023, Monsieur L. O. facture des prestations à la société Sparring Partner Management en qualité d'indépendant<sup>5</sup>.

Entre-temps, spécialement en septembre 2023, Monsieur L. O. continue à échanger avec Monsieur B. G. sur les modalités de poursuite de leur collaboration, Monsieur G. signant à partir de cette période en qualité de directeur de la société New Esthetic dans certains mails et en qualité de représentant de la société Cesam dans d'autres mails<sup>6</sup>.

10.

Par courrier recommandé du 26 septembre 2023, l'organisation syndicale de Monsieur L. O. constate que « *après vérification (...) vous avez mis fin au contrat de travail qui vous lie à notre affilié en date du 31/07/2023* ». Elle sollicite la délivrance des documents sociaux, dont le formulaire C4, ainsi que le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de sept semaines et des différentes sommes dues en raison de la rupture du contrat de travail. Par ce même courrier, elle demande la communication des motifs concrets du licenciement<sup>7</sup>.

L'organisation syndicale adresse un rappel par courrier recommandé du 10 octobre 2023<sup>8</sup>.

Par requête déposée le 1<sup>er</sup> février 2024, Monsieur L. O. introduit la présente procédure judiciaire auprès du Tribunal du travail du Brabant wallon.

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

### **5.1. Sur la recevabilité de l'appel**

11.

Le jugement entrepris a été signifié le 3 mars 2025. L'appel formé par requête déposée au greffe de la Cour le 31 mars 2025 l'a été endéans le délai d'un mois visé à l'article 1051 du Code judiciaire.

<sup>3</sup> Pièce 9 du dossier de M. O.

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

<sup>5</sup> Pièce 2 du dossier de Me B. G. et pièce 15 du dossier de M. O.

<sup>6</sup> Pièce 11 du dossier de M. O.

<sup>7</sup> Pièce 2 du dossier de M. O.

<sup>8</sup> Pièce 3 du dossier de M. O.



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

L'appel est recevable.

## **5.2. Sur le fond**

### **5.2.1. L'indemnité compensatoire de préavis**

12.

Monsieur L■■■■ O■■■ sollicite le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de sept semaines.

La curatrice estime que cette indemnité n'est pas due au motif que le contrat de travail aurait été rompu de commun accord.

13.

Selon l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le contrat de travail peut notamment prendre fin selon les modes généraux d'extinction des obligations.

Conformément à l'article 5.70 du Code civil, le contrat peut être résilié du consentement mutuel des parties.

Encore faut-il que la résiliation de commun accord réponde elle-même aux conditions de validité des contrats visées à l'article 5.27 du Code civil, parmi lesquelles figurent, notamment, le consentement de chaque partie et un objet certain.

En l'absence de rupture de commun accord, chacune des parties a la faculté de résilier le contrat de travail, étant entendu que, conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis est tenue de payer à l'autre une indemnité de préavis.

14.

Selon le formulaire C4 délivré par la s.r.l. Sparring Partner Management, le contrat de travail a pris fin de commun accord entre l'employeur et le travailleur le 31 juillet 2023.

Il ressort de ce document, ainsi que de la déclaration faite auprès de l'ONSS, que le contrat de travail a pris définitivement fin le 31 juillet 2023. Cette date est certaine et aucune des parties ne la conteste.



En revanche, la Cour cherche en vain la trace d'un consentement libre et éclairé de chaque partie sur une rupture de commun accord.

S'il est exact que des pourparlers semblent avoir eu lieu entre les parties dès le mois de juin 2023 et se sont poursuivis en juillet 2023 et, ensuite, en août et septembre 2023, le dossier ne contient aucune trace d'un accord, ni exprès ni même tacite, de Monsieur L. O. sur une rupture du contrat de travail à la date du 31 juillet 2023.

La seule existence de discussions entre les parties, non accompagnée de la preuve du fait qu'un accord serait effectivement intervenu, ne permet ni de prouver ni de présumer l'existence d'une rupture de commun accord.

Au contraire, dans un mail qu'il adresse le 24 juillet 2023 à Monsieur B. G. soit quelques jours avant la rupture du contrat de travail, Monsieur L. O. dit expressément qu'il ne veut pas démissionner ni rompre de commun accord pour éviter une « période de carence » dans ses droits au chômage<sup>9</sup>.

Les discussions postérieures à la rupture du contrat de travail ne permettent pas non plus d'établir l'existence d'un accord de Monsieur L. O. sur la fin du contrat de travail à la date du 31 juillet 2023, telle qu'actée par le formulaire C4 établi par l'employeur.

Par ailleurs, la poursuite d'une collaboration indépendante après la fin du contrat de travail n'implique pas, en soi, que celui-ci aurait pris fin du commun accord des parties.

Quant aux déclarations faites par Monsieur L. O. à l'ONEm, selon lesquelles il a continué à travailler après le 31 juillet 2023 pour la société New Esthetic – et non pour la société Sparring Partner Management – elles relatent que, pour éviter que les sommes reçues soient qualifiées de « rémunération de travail en noir », Monsieur O. les a facturées via son activité indépendante<sup>10</sup>. Ceci confirme que le contrat de travail avec la société Sparring Partner Management avait pris fin le 31 juillet 2023, mais non qu'il y aurait eu une rupture de commun accord.

En conclusion, la curatrice ne prouve pas l'existence d'un accord de Monsieur L. O. sur la rupture du contrat de travail à la date du 31 juillet 2023. Ni le fait que Monsieur O. ait poursuivi des activités en tant qu'indépendant, ni le fait que des discussions ont été menées en août et septembre 2023 en vue de la conclusion d'un contrat de travail avec les sociétés Cesam et/ou New Esthetic ne constituent la preuve du fait que le contrat de travail avec la société Sparring Partner Management aurait pris fin de commun accord le 31 juillet 2023.

---

<sup>9</sup> Pièce 11 du dossier de M. O.

<sup>10</sup> Pièce 7 du dossier de M. O.



Dès lors que l'employeur a délivré un formulaire C4 actant une rupture au 31 juillet 2023 et dès lors qu'aucun accord sur cette rupture n'est prouvé, c'est l'employeur qui est l'auteur de la rupture du contrat de travail.

Conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur qui a rompu le contrat de travail sans motif grave et sans notifier un délai de préavis est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

La curatrice ne conteste ni la durée du délai de préavis, soit sept semaines, ni le calcul de la rémunération de base effectué par Monsieur L [REDACTED] O [REDACTED]

Par conséquent, la demande de paiement de la somme de **5.949,79 € brut** à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à sept semaines de rémunération est fondée. Le jugement entrepris sera confirmé et l'appel sera déclaré non fondé sur ce chef de demande.

#### **5.2.2. Les éco-chèques**

15.

Monsieur L [REDACTED] O [REDACTED] demande le paiement d'une somme de 38,80 € net à titre d'éco-chèques.

Par voie de conclusions d'appel, la curatrice reconnaît que ce poste peut être admis.

Par conséquent, la demande de paiement de la somme de **38,80 € net** à titre d'éco-chèques est fondée. Le jugement entrepris sera confirmé et l'appel sera déclaré non fondé sur ce chef de demande.

#### **5.2.3. L'amende civile forfaitaire sur pied de la CCT n° 109**

16.

Selon l'article 3 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après « CCT 109 »), le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

En vertu de l'article 7, § 1<sup>er</sup>, de la CCT 109, si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 de la CCT, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.



17.

Monsieur L. C. a sollicité la communication des motifs concrets de son licenciement par l'intermédiaire de son organisation syndicale qui a adressé un courrier recommandé à l'employeur le 26 septembre 2023. L'organisation syndicale a adressé un rappel par courrier recommandé du 10 octobre 2023.

La curatrice ne conteste pas le fait que la société Sparring Partner Management n'a pas communiqué les motifs concrets du licenciement.

Elle soutient néanmoins que l'amende civile forfaitaire n'est pas due au motif que la fin du contrat de travail résulte d'un accord entre les parties et que la CCT 109 ne s'applique qu'en cas de licenciement.

La Cour a constaté plus haut que le contrat a été rompu par l'employeur. Dès lors qu'il s'agit d'un licenciement, la CCT 109 s'applique et il appartenait à l'employeur de communiquer les motifs concrets du licenciement en réponse à la demande formulée par Monsieur L. C. par l'intermédiaire de son organisation syndicale.

La s.r.l. Sparring Partner Management n'ayant pas donné suite à cette demande, la demande de paiement de l'amende civile forfaitaire visée à l'article 7, § 1<sup>er</sup>, de la CCT 109 est fondée.

Le montant de **1.699,94 € brut** sollicité à ce titre n'est pas contesté. Le jugement entrepris sera confirmé et l'appel sera déclaré non fondé sur ce chef de demande.

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

18.

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 ».*

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 ».*

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>11</sup>, et ce par application de l'article 10, 2<sup>e</sup> tiret, de la CCT 109.

19.

La curatrice soutient que Monsieur L. O. n'a pas été licencié. La Cour a déjà rencontré plus haut ce moyen et rappelle qu'elle a jugé que l'employeur est l'auteur du congé donné en date du 31 juillet 2023.

La s.r.l. Sparring Partner Management n'a pas communiqué les motifs concrets du licenciement. Conformément à l'article 10, 2<sup>e</sup> tiret, de la CCT 109, la curatrice supporte donc la charge de la preuve de ces motifs, de leur réalité et de leur lien de causalité avec le licenciement.

La Cour ne peut que constater que la curatrice ne prouve pas que le licenciement serait lié à l'aptitude ou à la conduite de Monsieur L. O. ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

---

<sup>11</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.



S'agissant de l'aptitude et de la conduite de Monsieur L. O. la Cour relève que la poursuite de la collaboration dans le cadre d'un travail indépendant semble démentir l'existence de motifs en lien avec celles-ci. En tout état de cause, la curatrice ne soutient ni ne prouve aucun élément de fait relatif à l'aptitude ou à la conduite de Monsieur O.

Quant aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, la curatrice relève que la situation financière de la société était très difficile, ce qui aurait conduit son responsable à céder plusieurs activités, dont celle de la distribution de machines, de sorte que le poste de Monsieur O. [REDACTED] serait devenu inutile.

Force est cependant de constater que la curatrice ne dépose aucune preuve à l'appui de cette affirmation.

La Cour relève en outre que les parties reconnaissent que Monsieur L. O. a continué à travailler en août et septembre 2023, qu'il a facturé ses prestations à la s.r.l. Sparring Partner Management et que celle-ci a payé ces factures sans protester. Ces éléments infirment les déclarations de la curatrice selon lesquelles le poste de Monsieur L. O. serait devenu inutile.

Le fait que la faillite soit intervenue un peu plus d'un an après le licenciement de Monsieur O. ne constitue pas, en soi, une preuve suffisante de la réalité des nécessités économiques et de leur lien causal avec ce licenciement survenu en juillet 2023.

Faute de preuves, le licenciement doit être considéré comme manifestement déraisonnable.

20.

Quant au *quantum* de l'indemnité, la curatrice ne développe aucun moyen et se contente de reprocher à Monsieur L. sa « cupidité » et sa « rancœur ».

La Cour se doit de dénoncer ce type d'accusation gratuite et inappropriée qui n'a pas sa place dans un débat judiciaire loyal.

Monsieur L. O. prouve, quant à lui, que, depuis le mois de juin 2023, son employeur lui a parlé de transfert conventionnel, puis a exercé des pressions sur lui et sa collègue Madame L. afin qu'ils remettent leur démission ou acceptent une rupture de commun accord et, enfin, a fait miroiter la conclusion d'un nouveau contrat de travail avec une société française sans jamais soumettre aucune proposition concrète. Des discussions se sont poursuivies en août et septembre 2023, au cours desquelles Monsieur L. O. n'a eu de cesse d'interroger son employeur sur son avenir professionnel, le cas échéant auprès des sociétés Cesam et/ou New Esthetic.

Ce n'est que lorsque Monsieur L. O. s'est adressé à son syndicat à la fin du mois de septembre 2023 qu'il a appris que son employeur avait encodé auprès de l'ONSS une date



de fin de contrat au 31 juillet 2023. Le syndicat a sollicité le formulaire C4 par courrier recommandé du 26 septembre 2023. Finalement l'employeur a délivré un formulaire C4 daté du 31 juillet 2023 faisant état d'une rupture de commun accord au 31 juillet 2023.

L'attitude de l'employeur qui laisse faussement entendre que le contrat de travail aurait été rompu de commun accord alors qu'il ne produit aucun<sup>12</sup> élément concret et probant qui permettrait de constater que le travailleur aurait marqué son accord sur une telle rupture justifie que l'indemnisation maximale de 17 semaines prévue par la CCT 109 soit accordée, compte tenu du caractère manifestement déraisonnable du licenciement aggravé par l'attitude gravement malhonnête de l'employeur.

Selon le calcul fait par Monsieur L. O. et non contesté par la curatrice, l'indemnité de 17 semaines s'élève à **14.449,49 € brut**.

Les intérêts sont dus sur ce montant à partir de la rupture du contrat de travail, soit le 31 juillet 2023.

Le jugement entrepris sera confirmé et l'appel sera déclaré non fondé sur ce chef de demande.

#### **5.2.5. Le remboursement de licences achetées par Monsieur O.**

21.

Monsieur L. O. sollicite le remboursement de quatre licences qu'il dit avoir dû acheter lui-même pour débloquer des fonctionnalités supplémentaires sur quatre extensions pour le CRM Wordpress utilisées sur le site web de la s.r.l. Sparring Partner Management.

Monsieur L. O. dépose la preuve d'achat de ces licences et des paiements qu'il a effectués<sup>13</sup>. Il produit également un mail de Monsieur B. G. du 2 juin 2023 qui lui demande de dresser la liste de « *tous les logiciels/licences que nous avons achetés* »<sup>14</sup>.

Le rapprochement de ces deux éléments de fait tend à confirmer que Monsieur L. O. a acheté des licences pour le compte de son employeur.

La curatrice ne prouve pas que la s.r.l. Sparring Partner Management aurait remboursé ces frais exposés pour son compte.

Par conséquent, la demande de remboursement de la somme de **140,21 € net** est fondée.

<sup>12</sup> La Cour souligne.

<sup>13</sup> Pièce 12 du dossier de M. O.

<sup>14</sup> Pièce 18 du dossier de M. O.



Le jugement entrepris sera confirmé et l'appel sera déclaré non fondé sur ce chef de demande.

#### **5.2.6. Les arriérés de salaire**

22.

Monsieur L■■■■ O■■■ demande le paiement d'un montant de 26,61 € net à titre d'arriérés de salaire. Il explique que sa demande repose sur la différence qui résulte de la comparaison entre les comptes individuels délivrés par Securex et les montants reçus sur son compte bancaire pour les mois de décembre 2022 et juillet 2023.

La curatrice produit les fiches de paie des mois de décembre 2022 et juillet 2023<sup>15</sup>. Il ressort de celles-ci que les montants nets qui y figurent sont bien ceux qui ont été versés sur le compte bancaire de Monsieur L■■■■ O■■■.

La Cour constate qu'il existe en effet une différence de 26,61 € net entre les montants figurant sur les fiches de paie et ceux repris sur les comptes individuels.

C'est à Monsieur L■■■■ O■■■ qui sollicite le paiement d'arriérés de rémunération, qu'incombe la charge de prouver que ceux-ci sont dus. Dès lors que les montants effectivement versés correspondent à ceux qui figurent sur les fiches de paie, la Cour ne peut accorder davantage de crédit aux comptes individuels.

Si Monsieur L■■■■ O■■■ conteste les décomptes, il lui appartient d'expliquer et de détailler les calculs qui fonderaient sa demande. Il disposait également de la possibilité d'interroger le secrétariat social sur les différences constatées, ce qu'il ne semble pas avoir fait.

Par conséquent, sur la base des éléments produits, la Cour constate que Monsieur L■■■■ O■■■ ne prouve pas avoir droit aux arriérés de rémunération qu'il réclame. Cette demande sera déclarée non fondée et le jugement entrepris sera réformé sur celle-ci.

#### **5.2.7. Observation finale quant au débiteur des montants alloués par le présent arrêt**

23.

Monsieur L■■■■ C■■■ sollicite la confirmation du jugement entrepris.

Dès lors que, depuis le prononcé du jugement entrepris, la s.r.l. Sparring Partner Management a été déclarée en faillite, cette société ne peut plus être condamnée comme telle au paiement des sommes allouées par le présent arrêt.

<sup>15</sup> Pièce 1 du dossier de Me B■■■■



La curatrice ne peut non plus être condamnée personnellement au paiement de ces sommes.

Il y a dès lors lieu de dire les demandes fondées dans la mesure décidée par la Cour et qui sera précisée au dispositif du présent arrêt, étant entendu que la condamnation de la curatrice portera sur l'admission de ces sommes au passif de la société Sparring Partner Management, et non sur le paiement de ces sommes.

### 5.3. Sur les dépens

24.

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>16</sup>.

Le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif<sup>17</sup>.

Enfin, l'article 1022, alinéa 7, du Code judiciaire précise que, lorsque l'instance se clôture par une décision rendue par défaut et qu'aucune partie succombante n'a jamais comparu, le montant de l'indemnité de procédure est celui de l'indemnité minimale.

25.

En l'espèce, la valeur du litige est identique en instance et en appel et se situe dans la fourchette entre 20.000,01 € et 40.000,00 €.

Les dépens s'établissent comme suit :

- en première instance :

---

<sup>16</sup> Art. 1018, 6° et 8°, C.J.

<sup>17</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.



- 24,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur L [REDACTED] O [REDACTED] lors de l'inscription de la cause au rôle,
  - 1.500,00 € à titre d'indemnité de procédure correspondant au montant minimum applicable dès lors que le litige devant le Tribunal du travail s'est clôturé par une décision rendue par défaut ;
- en appel :
- 26,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payés par Me S [REDACTED] B [REDACTED] lors de l'inscription de la cause au rôle,
  - 3.139,53 € à titre d'indemnité de procédure d'appel compte tenu de l'indexation survenue depuis le 1<sup>er</sup> mars 2025.

La curatrice succombe sur son appel, à l'exception d'un chef de demande portant sur un montant infime (26,61 € net) qui représente 0,1 % de la valeur de l'ensemble des demandes. Elle supportera donc la totalité des dépens.

## 6. La décision de la Cour du travail

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

**Statuant après avoir entendu les parties,**

**Déclare l'appel recevable et très largement non fondé,**

Déclare les demandes originaires de Monsieur L. C. fondées dans la mesure suivantes :

- **5.949,79 € brut**, à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à sept semaines de rémunération,
- **38,80 € net**, à titre d'éco-chèques,
- **1.699,94 € brut**, à titre d'amende civile forfaitaire fondée sur la CCT 109,
- **14.449,49 € brut**, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à dix-sept semaines de rémunération,
- **140,21 € net**, à titre de remboursement de licences achetées pour le compte de l'employeur,
- les intérêts calculés au taux légal sur ces montants à partir du 31 juillet 2023,



Condamne Maître S [REDACTED] B [REDACTED] en sa qualité de curateur de la faillite de la s.r.l. Sparring Partner Management, à faire admettre ces créances au passif de la faillite de la société,

Déclare la demande de paiement d'arriérés de rémunération d'un montant de 26,61 € net non fondée,

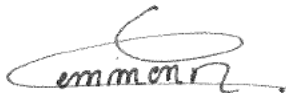
Sur les dépens :

Délaisse à Maître S [REDACTED] B [REDACTED] en sa qualité de curateur de la faillite de la s.r.l. Sparring Partner Management, ses propres dépens et la condamne au paiement des dépens de Monsieur L [REDACTED] O [REDACTED] liquidés comme suit :

- 24,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur L [REDACTED] O [REDACTED] en première instance,
- 1.500,00 € à titre d'indemnité de procédure de première instance,
- 3.139,53 € à titre d'indemnité de procédure d'appel.

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. D [REDACTED] conseiller,  
S. D [REDACTED] conseiller social au titre d'employeur,  
G. H [REDACTED] conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de A. L [REDACTED] greffier,



A. L [REDACTED]



G. H [REDACTED]



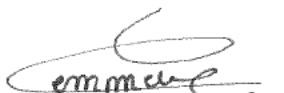
S. D [REDACTED]



F. D [REDACTED]

et prononcé, à l'audience publique de la 4<sup>e</sup> chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 22 avril 2026, où étaient présents :

F. D [REDACTED] conseiller,  
A. L [REDACTED] greffier,



A. L [REDACTED]



F. D [REDACTED]

