



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2024 /</b>
Date du prononcé <b>4 juillet 2024</b>
Numéro du rôle <b>2023/AB/61</b>
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 23 juin 2022 21/270/A

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

**La SRL LE COMPTOIR BRUXELLOIS**, BCE 0864.634.937,  
dont le siège est établi à 1040 ETTERBEEK, chaussée de Wavre 709,  
partie appelante,  
représentée par Maître W A loco Maître C D, avocat à 1200 BRUXELLES,

contre

**Madame I B**, NRN  
domiciliée à  
partie intimée,  
représentée par Maître B S loco Maître S V, avocate à 1700 DILBEEK

\*\*

## **I. Les faits**

LE COMPTOIR BRUXELLOIS a engagé madame I B à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2013 dans le cadre d'un contrat de travail « titres-services » à durée indéterminée et à temps plein en qualité d'aide-ménagère. Madame I B effectuait ses prestations auprès des clients du COMPTOIR BRUXELLOIS, à leur domicile.

Le 5 novembre 2014, LE COMPTOIR BRUXELLOIS a notifié à madame I B sa décision de la licencier moyennant un préavis à effectuer d'une durée de 91 jours. Le 2 décembre 2014, les parties ont décidé, de commun accord, d'annuler ce licenciement et de poursuivre leur relation de travail. Le conseil de madame I B a expliqué, à l'audience, que ce licenciement avait été motivé par des problèmes de ponctualité, résolus depuis lors.

Le 18 mai 2020, LE COMPTOIR BRUXELLOIS a notifié à madame I B, par lettre recommandée, sa décision de la licencier pour motif grave, sans préavis ni indemnité. Les faits notifiés comme motifs graves sont les suivants : « *Plainte écrite de notre client : monsieur [S.], concernant un vol d'argent à son domicile. Ce n'est pas ailleurs pas la première personne à se plaindre de vous pour ce genre de fait ainsi que des irrégularités au travail récurrentes et intolérables* »<sup>1</sup>.

Par lettre recommandée du 16 juin 2020, l'organisation syndicale de madame I B a contesté le vol invoqué comme motif de licenciement.

Madame I B a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une requête du 25 janvier 2021.

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

Madame I B a demandé au tribunal de :

*« Déclarer la demande recevable et fondée ;*

*En conséquence,*

*Entendre condamner la partie défenderesse à payer, au concluant, les sommes suivantes :*

*- 12.433,06 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*

*- 8.122,77 € bruts à titre d'indemnité à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable ;*

*Montants à majorer de intérêts, moratoires et compensatoire au taux judiciaire ;*

*Entendre condamner la partie défenderesse à délivrer à la partie demanderesse les documents sociaux suivants : formulaire C4 conforme au jugement, décompte de sortie, compte individuel et fiche fiscale conformément au jugement à intervenir, moyennant paiement d'une astreinte*

---

<sup>1</sup> C'est la cour qui abrège le nom du client.

*de 25 € par jour de carence et par document manquant à dater du 31e jour suivant la signification du jugement à intervenir ;*

*Condamner la partie défenderesse aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure et les frais d'inscription au rôle de la présente cause ;*

*Entendre déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni offre de cantonnement ;*

*Entendre dire que la requérante fait toutes réserves sur tout autre montant qui lui resterait dû en vertu des relations ayant existé entre les parties. »*

Par un jugement du 23 juin 2022 (R.G. n°21/270/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

*« Dit la demande de Madame B recevable et partiellement fondée, comme suit ;*

*Condamne la SPRL LE COMPTOIR BRUXELLOIS à payer à Madame B, sous déduction des retenues légales, la somme de 12.433,06 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*

*Condamne la SPRL LE COMPTOIR BRUXELLOIS à payer à Madame B les intérêts au taux légal sur ce montant à dater du 18 mai 2020 ;*

*Condamne la SPRL LE COMPTOIR BRUXELLOIS à délivrer à Madame B un formulaire C4, un décompte de sortie, un compte individuel et une fiche fiscale conformes au jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de carence et par document manquant à dater du 31e jour suivant la signification du jugement à intervenir ;*

*Condamne la SPRL LE COMPTOIR BRUXELLOIS à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de Madame B liquidés à 2.800 € à titre d'indemnité de procédure et à 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne. »*

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

#### **L'objet de l'appel principal de la SRL LE COMPTOIR BRUXELLOIS et ses demandes**

La SRL LE COMPTOIR BRUXELLOIS interjette appel de ce jugement. Elle demande à la cour du travail :

*« De dire le présent appel recevable et fondé,*

*En conséquence, la Cour mettant à néant le jugement dont appel et le réformant :*

#### **A titre principal :**

- *Dire que le licenciement pour motif grave de Madame B est fondé ;*
- *Dire qu'aucune indemnité de préavis n'est due ;*
- *Dire que le licenciement de Madame B n'est pas manifestement déraisonnable ;*

- *Condamner Madame B aux entiers dépens de l'instance, en ce compris les indemnités de procédure de base de première instance et d'appel (2.800,00 € + 3.000,00 € = 5.800,00 €).*

A titre subsidiaire :

- *Limiter l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération ;*
- *Condamner chaque partie à supporter ses propres dépens. »*

L'objet de l'appel incident de madame I B et ses demandes

Madame I B interjette appel incident du jugement en ce qu'il l'a déboutée de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Elle demande à la cour du travail de :

*« Déclarer l'appel de la partie adverse recevable mais non fondée partiellement ;*

*En conséquence,*

*Confirmer le jugement dont appel pour ce qui suit :*

*Condamne la SPRL LE COMPTOIR BRUXELLOIS à payer à Madame B, sous déduction des retenues légales, la somme de 12.433,06 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*

*Condamne la SPRL LE COMPTOIR BRUXELLOIS à payer à Madame B les intérêts au taux légal sur ce montant à dater du 18 mai 2020 ;*

*Condamne la SPRL LE COMPTOIR BRUXELLOIS à délivrer à Madame B un formulaire C4, un décompte de sortie, un compte individuel et une fiche fiscale conformes au jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de carence et par document manquant à dater du 31e jour suivant la signification du jugement à intervenir ;*

*Condamne la SPRL LE COMPTOIR BRUXELLOIS à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de Madame B liquidés à 2.800 € à titre d'indemnité de procédure et à 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.*

*De déclarer l'appel incident de la concluante recevable et fondé ;*

*En conséquence,*

*Condamner la partie appelante à payer à la concluante la somme de **8.122,77 €** bruts à titre d'indemnité à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer de intérêts, moratoires et compensatoires au taux judiciaire ;*

*En tout état de cause, condamner la partie défenderesse aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à **3.000,00 €** et lui délaisser les frais d'inscription au rôle de la présente cause. »*

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

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

- le jugement attaqué
- la requête d'appel reçue le 03 novembre 2022 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 10 juin 2024.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

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

L'appel est recevable.

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

##### **1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis**

**LE COMPTOIR BRUXELLOIS doit payer à madame I B 12.433,06 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

##### **1.1. Les principes applicables en licenciement pour motif grave**

###### **1.1.1. Notion de motif grave**

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

###### **1.1.2. Preuve du motif grave**

L'article 35, alinéa 8, de la loi prévoit que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. Elle doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend

immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur<sup>2</sup>.

Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave<sup>3</sup>. Si la partie qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve, le doute profite à l'autre partie et le motif grave ne peut être retenu<sup>4</sup>.

Conformément à l'article 8.5 du Code civil, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude, hormis les cas où la loi en dispose autrement. En vertu de l'article 8.6 du même Code, celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait, sans préjudice de l'obligation de toutes les parties de collaborer à l'administration de la preuve. La même règle vaut pour les faits positifs dont, par la nature même du fait à prouver, il n'est pas possible ou pas raisonnable d'exiger une preuve certaine.

Ces règles du droit commun de la preuve s'appliquent en matière de licenciement pour motif grave, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne contenant aucune disposition contraire.

En règle, la preuve doit donc être apportée avec un « degré raisonnable de certitude » (article 8.5). Le législateur entend par là « une conviction qui exclut tout doute raisonnable. »<sup>5</sup>

Les allègements du degré de preuve prévus par l'article 8.6 du Code civil ne peuvent être appliqués qu'après avoir vérifié que le fait à prouver entre dans l'une des catégories de faits concernés par cette disposition dérogatoire à la règle de principe énoncée par l'article 8.5<sup>6</sup>. Les faits positifs concernés sont des faits qui, par leur nature même, « ne peuvent matériellement pas être prouvés d'une manière certaine ou dont la preuve certaine est tellement difficile qu'on ne peut raisonnablement pas l'exiger d'une partie. »<sup>7</sup>

### 1.1.3. Délai pour licencier pour motif grave

---

<sup>2</sup> Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.

<sup>3</sup> S. GILSON et csrts, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales*, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.

<sup>4</sup> G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, dir. G. DE LEVAL, Anthémis, CUP, 2011, p. 32 ; Cass., 20 mars 2006, RG n° C040441N, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>5</sup> Exposé des motifs du projet de loi portant insertion du livre 8 « La preuve » dans le nouveau Code civil, *Doc. parl.*, Ch., 54-3349/001, p. 16.

<sup>6</sup> Cass., 30 septembre 2022, R.G. n° C.22.0050.N., [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>7</sup> Voy. note 5.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *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 ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie. C'est à l'employeur de le démontrer.

Lorsque l'employeur invoque un fait répétitif ou un fait dont la gravité résulte de faits survenus antérieurement, le dernier fait fautif doit avoir été connu de l'employeur au cours des trois jours ouvrables précédant le licenciement<sup>8</sup>. Il est requis que ce fait présente un caractère fautif<sup>9</sup>. Cette faute ne doit toutefois pas nécessairement être grave en elle-même ; son caractère gravement fautif, rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties, peut résulter de la prise en considération de faits antérieurs, considérés comme des circonstances aggravantes.

#### *1.1.4. La notification des motifs du licenciement*

En vertu de l'article 35, alinéas 5 à 7 de la loi du 3 juillet 1978, la notification des motifs de licenciement doit avoir lieu par lettre recommandée, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit à l'autre partie contre accusé de réception.

En vertu de l'alinéa 4 du même article : « *Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement doit être précise afin de permettre au travailleur licencié de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu au licenciement :

« *Les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui* »<sup>10</sup>.

## 1.2. Application des principes en l'espèce

---

<sup>8</sup> Cass., 7 avril 2003, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>9</sup> Cass., 11 septembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 5

<sup>10</sup> Cass., 24 mars 1980, *Pas.*, p. 900.

Le fait, survenu dans les trois jours ouvrables ayant précédé le licenciement et invoqué par LE COMPTOIR BRUXELLOIS comme motif grave, consiste en la « *Plainte écrite de notre client : monsieur [S.], concernant un vol d'argent à son domicile.* »<sup>11</sup>

L'existence d'une plainte émanant d'un client ne constitue pas, en soi, un motif grave justifiant le licenciement sans indemnité ni préavis. C'est en réalité le vol, objet de cette plainte, qui constitue le fait reproché à madame I B. Selon le client, il s'agirait d'un vol d'une somme entre 100 et 200 euros dans sa caisse.

Le vol d'argent liquide dans une caisse chez un client ne constitue pas un fait qui, par sa nature, serait matériellement impossible ou tellement difficile à prouver qu'on ne pourrait raisonnablement pas l'exiger du COMPTOIR BRUXELLOIS. C'est donc la règle de preuve de principe, énoncée par l'article 8.5 du Code civil, qui trouve à s'appliquer, et non l'allègement prévu à titre dérogatoire par l'article 8.6. LE COMPTOIR BRUXELLOIS doit établir le vol reproché avec un degré raisonnable de certitude permettant d'exclure tout doute raisonnable.

La seule affirmation par le client, par SMS, de l'existence de ce vol ne suffit pas à en prouver la réalité. C'est d'autant moins le cas que les allégations du client sont vagues : il ne sait pas quelle somme lui a été volée et ne donne aucune précision quant aux circonstances du vol (« sur ma caisse ») ni de sa découverte.

LE COMPTOIR BRUXELLOIS invoque des faits antérieurs qui, selon lui, formeraient un faisceau d'indices participant par vraisemblance à la preuve du vol commis envers monsieur S. Or, vu la nature du fait reproché, la preuve ne peut être apportée par vraisemblance, mais doit l'être de manière raisonnablement certaine, comme cela a déjà été indiqué. En tout état de cause, d'éventuels faits antérieurs ne permettent pas de présumer que n'importe quelle accusation de vol dirigée contre madame I B correspond à la vérité.

Les faits antérieurs reprochés ne peuvent pas davantage être invoqués comme des circonstances aggravantes dans le chef de madame I B, car le fait de vol, qui aurait été commis dans les trois jours ouvrables ayant précédé le licenciement pour motif grave, n'est pas établi.

Par conséquent, le motif grave n'est pas établi.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a condamné LE COMPTOIR BRUXELLOIS à payer à madame I B une indemnité compensatoire de préavis, dont le montant n'est pas contesté à titre subsidiaire en appel. Le jugement sera confirmé sur ce point.

## 2. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

**LE COMPTOIR BRUXELLOIS ne doit pas payer à madame I B d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

---

<sup>11</sup> C'est la cour qui abrège le nom du client.

## 2.1. Les principes applicables au licenciement manifestement déraisonnable en cas de licenciement pour motif grave

### 2.1.1. Notion de licenciement manifestement déraisonnable

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable.

Celui-ci est défini comme le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable (article 8 de la CCT).

Cette disposition doit être interprétée<sup>12</sup> en ce sens qu'est un licenciement manifestement déraisonnable, celui qui répond à au moins l'un des critères suivants :

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

### 2.1.2. Preuve du licenciement manifestement déraisonnable

L'article 10 de la convention collective de travail n° 109 règle la charge de la preuve :

*« 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. »*

Cette disposition a manifestement été rédigée sans prendre en considération l'hypothèse du licenciement pour motif grave. En effet, elle distingue selon que le travailleur licencié a, ou non, introduit une demande visant à connaître les motifs de son licenciement en vertu de l'article 4 et selon que l'employeur a, ou non, communiqué ces motifs dans le respect de l'article 5 ou 6, alors que ni l'article 4, ni l'article 5, ni l'article 6 ne sont applicables en cas de licenciement pour motif grave (article 2, § 4 de la CCT). Il incombe au juge de pallier cette lacune par son travail d'interprétation.

- *Article 10, troisième tiret*

---

<sup>12</sup> C.trav. Bruxelles, 15 mars 2021, inédit, R.G. n° 2018/AB/497 ; C.trav. Bruxelles, 28 juin 2019, *J.T.T.*, 2020, p. 73.

Le troisième tiret de l'article 10 réserve le sort le moins favorable au travailleur qui n'a « *pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4* ». Or, l'article 2, § 4 de la CCT dispense le travailleur licencié pour motif grave de demander les motifs de son licenciement. Les auteurs de la convention collective de travail n'ont pas pu vouloir le traiter de manière défavorable au motif qu'il n'a pas accompli une démarche dont il est dispensé.

De plus, les auteurs de la convention collective de travail n'ont pu vouloir réserver le même traitement défavorable – la charge de la preuve la plus lourde – à deux catégories de travailleurs qui se trouvent dans des situations différentes : d'une part, les travailleurs licenciés sans motif grave, qui doivent adresser une demande selon des formes et délais déterminés s'ils souhaitent connaître les motifs de leur licenciement (article 4 de la CCT) et d'autre part, les travailleurs licenciés pour motif grave, qui ont le droit d'être informés de ces motifs sans devoir en faire la demande (article 35, alinéas 4 à 7 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

La cour considère, pour ces raisons, que le troisième tiret de l'article 10 ne trouve pas à s'appliquer en cas de licenciement pour motif grave.

- *Article 10, premier ou deuxième tiret*

Ces dispositions allègent le fardeau de la preuve du travailleur<sup>13</sup> en prévoyant soit un partage (1<sup>er</sup> tiret), soit un renversement (2<sup>e</sup> tiret) de celui-ci selon que l'employeur a rempli (1<sup>er</sup> tiret), ou non (2<sup>e</sup> tiret), ses obligations en matière de communication des motifs du licenciement.

En cas de licenciement pour motif grave, les obligations de motivation de l'employeur ne sont pas définies par les articles 5 et 6 de la convention collective de travail, mais bien par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. C'est à cette disposition impérative, prévue par une norme de niveau supérieur et plus favorable au travailleur, qu'il faut se référer pour apprécier si l'employeur a régulièrement communiqué les motifs du licenciement.

- *Article 10, premier tiret : communication régulière des motifs du licenciement pour motif grave*

Si les motifs du licenciement pour motif grave ont été régulièrement communiqués dans le respect de l'article 35, alinéas 4 à 7, de la loi du 3 juillet 1978, c'est le premier tiret de l'article 10 qu'il faut appliquer : « la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ».

Ceci signifie que la charge de la preuve est partagée : l'employeur a la charge de prouver les motifs qu'il invoque ainsi que le lien causal entre ces motifs et sa décision de licencier et le travailleur a la charge de prouver les faits qui conduisent à considérer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

---

<sup>13</sup> Le 3<sup>e</sup> tiret faisant application du droit commun « *Actor incumbit probatio* », voir C.trav. Bruxelles, 14 avril 2021, *J.T.T.*, 2022, p. 279.

Ce dispositif probatoire correspond pour l'essentiel à celui qui prévalait en faveur des ouvriers avant l'entrée en vigueur de la CCT n° 109, sous l'empire de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail<sup>14 15</sup>.

- *Article 10, deuxième tiret : absence de communication ou communication irrégulière des motifs du licenciement pour motif grave*

Le deuxième tiret s'applique si les motifs du licenciement ne sont pas communiqués ou le sont irrégulièrement eu égard à l'article 35, alinéas 4 à 7, de la loi du 3 juillet 1978 : les motifs sont imprécis, ils sont notifiés tardivement ou ils ne sont pas notifiés par lettre recommandée.

Dans ce cas, il y a lieu de faire application du deuxième tiret, qui met la preuve entièrement à charge de l'employeur : celui-ci a la charge de prouver les motifs qu'il invoque, le lien causal entre ces motifs et sa décision de licencier et les faits qui conduisent à considérer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

### *2.1.3. Sanction*

Le licenciement manifestement déraisonnable est sanctionné par le paiement au travailleur d'une indemnité correspondant à la rémunération de minimum 3 semaines et maximum 17 semaines (article 9 de la CCT).

### 2.2. Application des principes en l'espèce

Le premier motif de licenciement, à savoir le vol commis chez le client, monsieur S., n'est pas établi. La cour ne le retient donc pas.

Le licenciement a également été motivé, dans la lettre de licenciement pour motif grave, par le fait que monsieur S. n'était pas la première personne à se plaindre de madame I B « *pour ce genre de fait ainsi que des irrégularités au travail récurrentes et intolérables* ». Ce second motif de licenciement est imprécis. Il n'a donc pas été notifié régulièrement.

Conformément aux principes déjà exposés, la charge de la preuve est dès lors réglée par l'article 10, deuxième tiret, de la convention collective de travail n° 109 : il revient au COMPTOIR BRUXELLOIS de prouver les motifs qu'il invoque, le lien causal entre ces motifs et sa décision de licencier et les faits qui conduisent à considérer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

À titre de preuve, la cour ne retient pas les courriels de membres du personnel du COMPTOIR BRUXELLOIS, faisant état *a posteriori* (c'est-à-dire pour justifier le licenciement déjà notifié) de difficultés avec madame I B. La cour retient en revanche les échanges de courriels ayant eu lieu au cours de la relation de travail.

---

<sup>14</sup> Tel qu'il était interprété depuis l'arrêt de la Cour de cassation du 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 3.

<sup>15</sup> Sous réserve de ce que le contrôle du caractère manifestement déraisonnable des motifs était alors limité aux motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier.

Les difficultés suivantes au cours de la relation de travail sont établies :

- En novembre 2014, des problèmes de ponctualité ont motivé le licenciement de madame I B avec préavis. Les parties sont néanmoins convenues, un mois plus tard, de poursuivre leur relation de travail. LE COMPTOIR BRUXELLOIS a ainsi donné sa chance à madame I B.
- En septembre 2018, un client, monsieur D., a accusé madame I B de vol et a cessé de faire appel aux services du COMPTOIR BRUXELLOIS<sup>16</sup>.
- En décembre 2019, une cliente, madame S.B., a cessé de faire appel aux services du COMPTOIR BRUXELLOIS au motif qu'elle ne faisait plus confiance à madame I B. La cliente lui reprochait des vols d'objets de faible valeur, de se servir dans le frigo sans demander, de fouiller dans les tiroirs et d'avoir demandé à son fils de tricher en déclarant qu'elle avait effectué une prestation qu'il avait en réalité décommandée, en contrepartie du paiement par madame I B de 36 euros (ce qui aurait permis à madame I B de toucher sa rémunération pour 4 heures de travail).
- En décembre 2019, la sœur de madame S.B., également cliente, a aussi cessé de faire appel aux services du COMPTOIR BRUXELLOIS en raison de sa perte de confiance en madame I B.
- En mai 2020, le client, monsieur S., a cessé de faire appel aux services du COMPTOIR BRUXELLOIS suite à sa dénonciation de vol à l'encontre de madame I B.

Même si les vols reprochés par plusieurs clients ne sont pas établis, il ressort de l'ensemble des éléments produits que plusieurs clients ont fait part de leur mécontentement et de leur manque de confiance en madame I B pour diverses raisons et ont cessé de faire appel aux services du COMPTOIR BRUXELLOIS pour ce motif. Des incidents de ce type se sont accumulés à la fin de l'année 2019 et au début de l'année 2020, soit peu avant que le licenciement soit décidé.

Alors qu'il avait déjà donné sa chance à madame I B en décembre 2014 en renonçant à son licenciement pour des problèmes de ponctualité, il n'est pas manifestement déraisonnable dans le chef du COMPTOIR BRUXELLOIS d'avoir décidé de mettre fin à son contrat de travail dès lors que son comportement chez les clients suscitait manifestement la méfiance et le mécontentement de ceux-ci et que l'entreprise a perdu quatre clients pour cette raison.

Le fait que d'autres clients se soient déclarés satisfaits des services de madame I B ne contredit pas cette appréciation.

Le licenciement n'est dès lors pas manifestement déraisonnable. Le jugement attaqué sera confirmé en ce qu'il a déclaré la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée.

### 3. Les dépens

---

<sup>16</sup> Pièce 3 de LE COMPTOIR BRUXELLOIS.

**LE COMPTOIR BRUXELLOIS doit payer à madame I B 1.540 + 1.625 euros à titre de solde d'indemnité de procédure.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Les dépens sont en principe mis à charge de la partie qui a perdu le procès (article 1017, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire). Ils peuvent cependant être répartis entre les parties et compensés en tout ou en partie, si chaque partie a partiellement perdu (article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire).

Les dépens incluent notamment l'indemnité de procédure, qui indemnise forfaitairement la partie gagnante de ses frais d'avocat (article 1022 du Code judiciaire). Le montant de cette indemnité est déterminé en fonction du montant de la demande, selon le barème fixé par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire.

En l'espèce, madame I B a gagné le procès sur sa demande d'indemnité compensatoire de préavis, mais a perdu sur sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. La cour décide de faire application de l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire et de répartir et compenser partiellement les dépens entre les parties, de sorte qu'après compensation, LE COMPTOIR BRUXELLOIS reste redevable d'un solde d'indemnité de procédure de 1.540 euros pour la première instance et 1.650 euros pour l'instance d'appel.

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

**La cour déclare les appels principal et incident non fondés, sauf quant aux dépens.**

**La cour confirme le dispositif du jugement attaqué sauf quant aux dépens de la première instance.**

**La cour condamne LE COMPTOIR BRUXELLOIS à payer à madame I B 1.540 euros à titre de solde d'indemnité de procédure pour la première instance et 1.650 euros à titre de solde d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel.**

**La cour met à charge du COMPTOIR BRUXELLOIS la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit :**

- **20 euros à rembourser à madame I B pour la première instance**
- **24 euros, déjà payés par LE COMPTOIR BRUXELLOIS, pour l'instance d'appel.**

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. B, présidente de chambre,  
C. P, conseillère sociale au titre d'employeur,  
D. P, conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de J. A, greffier,

J. A                    D. P,                    C. P,                    F. B,

Monsieur D. P, conseiller social au titre d'ouvrier, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Madame C. P, conseillère sociale au titre d'employeur, et Madame F. B, présidente de chambre.

J. A

et prononcé, à l'audience publique extraordinaire de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 4 juillet 2024, où étaient présents :

F. B, présidente de chambre,  
J. A, greffier

J. A

F. B