



Expédition

Numéro du répertoire 2021 /
Date du prononcé 28 mars 2022
Numéro du rôle 2020/AB/221
Décision dont appel 19/701/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

La S.A. « GROUP CLEANING & SERVICES », inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0895.825.583
(ci-après la « SA »),
dont le siège social est établi à 1140 Bruxelles, rue Godefroid Kurth, 19,

partie appelante au principal,
partie intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Madame S.,

partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,
comparaissant en personne et assistée par Monsieur

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

1. Indications de procédure

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 4^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 19.2.2020, R.G. n°19/701/A, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 19.3.2020 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747 CJ rendue le 10.7.2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour la SA le 2.11.2021 ;
- les conclusions de synthèse remises pour M.S. le 6.12.2021 ;
- le dossier inventorié de la SA (18 pièces) ;
- le dossier inventorié de M.S. (19 pièces).

La cause a été introduite à l'audience publique de la 6^e chambre du 8.6.2020. A cette audience, la cause est renvoyée au rôle particulier en vue de sa mise en état.

A l'audience du 24.1.2022, l'affaire a été remise à l'audience du 20.11.2023 en raison de l'empêchement des deux parties.

Par une nouvelle ordonnance de fixation, la date de plaidoiries a pu être finalement avancée au 28.2.2022.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 28.2.2022.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 28.2.2022.

2. Les faits

La SA se présente comme une société créée en date du 14.2.2008, dont l'activité principale est le nettoyage d'hôtels, de bureaux, de grandes surfaces et de bâtiments industriels et qui ressortit à la commission paritaire pour le nettoyage (CP n°121).

Dans le courant du mois de janvier 2018, la SA s'est engagée envers la S.A. « Arbany Group » à reprendre à partir du 1.2.2018 le personnel de la S.A. « 3 Stars Hôtels »¹, laquelle cédait parallèlement la propriété de trois hôtels à la S.A. « Arbany Group ».

M.S. faisait partie de ce personnel.

Depuis le 1.10.2007, M.S. travaillait en effet pour la S.A. « 3 Stars Hôtels » en qualité de « *Cat 6/Gouvernante Etage / 500 B + Cat 2/Commis de Salle/202 + Car 2/Femme de Chambre/500 A* », selon un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée et à temps plein qui prévoyait lui-même une reprise conventionnelle d'ancienneté pour le calcul du préavis prenant cours le 7.6.1994, ainsi qu'une rémunération de 12,3545 € bruts par heure.

Le contrat de travail ne fournissait aucun descriptif de fonction, mais prévoyait par contre que la société pouvait charger M.S. d'autres tâches ou fonctions, si les exigences de la société l'imposent et pour autant que celles-ci correspondent aux fonctions et formations suivies par l'intéressée.

L'article 5 du contrat de travail précisait que M.S. effectuerait ses prestations dans les différents hôtels du groupe, existants et/ou à venir, situés dans la région de Bruxelles-Capitale.

L'article 9 précisait en outre que M.S. serait classée dans la catégorie 6, conformément aux qualifications professionnelles de la commission paritaire compétente, à savoir la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP n°302).

Il est noté à cet égard que l'article 6 de la convention collective de travail du 23.10.2007, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, portant application de la classification de fonctions dans le secteur horeca, en vigueur à partir du 1.10.2007, disposait que le « *travailleur qui exerce dans une même entreprise plusieurs fonctions reprises sur la liste des fonctions de référence verra son contrat de travail, sa fiche de rémunération et la rémunération y afférente établis pour la fonction de référence à laquelle il consacre le plus d'heures de travail durant la semaine de travail ou durant un cycle complet de travail* ».

M.S. exerçait, à titre principal, la fonction de gouvernante d'étage depuis plusieurs années. Elle était payée en qualité de « gouvernante d'étage/500 B », comme en atteste la dernière fiche de paie du mois de janvier 2018, et elle travaillait habituellement à l'hôtel Alma situé près de la Grand-Place de Bruxelles.

Le 1.2.2018, les hôtels Aris et Alma ont donc été cédés à la S.A. « Arbany Group ».

¹ Conclusions additionnelles et de synthèse SA, p.2

Aucune information préalable n'a été communiquée aux travailleurs par aucune des trois sociétés impliquées, comme le requiert pourtant, pour les entreprises sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale, l'article 15bis de la convention collective de travail 32bis du 7.6.1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite².

Ce n'est que le 2.2.2018, lors d'une réunion, que les travailleurs ont été informés de la cession de fonds de commerce intervenue avec effet au 1.2.2018. Il leur a également été annoncé à cette occasion que le nouveau propriétaire avait décidé de transférer immédiatement les travailleurs du département « housekeeping » vers la SA.

M.S. a conclu avec la SA un nouveau contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée et à plein temps portant la date du 1.2.2018 et prévoyant notamment :

- un engagement par la SA à partir du 1.2.2018 ;
- des attributions consistant en ordre principal en du nettoyage correspondant à la catégorie 1A dans la classification professionnelle établie par la CP n°121 ;
- un horaire de travail variable réparti sur 5 jours / semaine ;
- des prestations effectuées aux hôtels Alma et Aris (l'employeur se réservant toutefois le droit d'affecter le travailleur à un autre siège dans la région, selon les nécessités de l'entreprise) ;
- une rémunération horaire brute de 16,024 € (correspondant au barème pour la gouvernante d'étage) ;
- une reprise de l'ancienneté contractuelle à la date du 7.6.1994.

M.S. a pris soin de faire précéder sa signature sur ledit contrat de la mention manuscrite « *Sous réserve du respect de la totalité de mes droits* ».

Jusqu'au 28.2.2018, M.S. est restée affectée à l'hôtel Alma.

Le jeudi 1.3.2018, la SA lui a annoncé qu'elle travaillerait désormais, à partir de cette date et de manière définitive, à l'hôtel Ramada et que sa fonction impliquerait le nettoyage de chambres.

M.S. est alors tombée en incapacité de travail jusqu'au 18.3.2018 inclus.

Le 9.3.2018, l'organisation syndicale de M.S. a écrit ce qui suit à la SA³ :

« (...) Le 7 juin 1994, elle [M.S.] signe un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'ouvrière pour travailler dans les hôtels appartenant à la famille Lévy.

² rendue obligatoire par arrêté royal du 25.7.1985 - M.B. du 9.8.1985

³ Pièce 7 – dossier M.S.

Elle y exerce la fonction de **gouvernante d'étage** depuis une vingtaine d'année reprise sous le numéro 500B de la classification de fonction en vigueur au sein de la commission paritaire du secteur HORECA. Copie du descriptif en annexe.

Une fonction de référence se caractérise par l'objectif de la fonction.

La gouvernante d'étage est chargée de l'organisation du travail et planning quotidien des activités de nettoyage (chambres, espaces publics, salles, bureaux) et de la distribution du linge.

Le 01/02/2018, les hôtels Aris et Alma ont été cédés au groupe "ARBANY", dirigé par un certain Patrice Arnaud, bien connu à Bruxelles.

Aucune information préalable n'a été communiquée aux travailleurs comme le prévoit la CCT 32bis.

Ce n'est que le 02/02/2018 que les travailleuses ont été informées, lors d'une réunion que l'hôtel avait organisée, que le fonds de commerce avait été vendu avec effet au 01.02.2018 et que le nouveau détenteur avait décidé de transférer immédiatement les travailleurs et travailleuses du département house-keeping vers votre société de nettoyage.

Ni l'ancien propriétaire du fonds de commerce (famille Levy), ni le nouveau propriétaire n'ont informé les travailleurs de la cession du fonds de commerce, ni de la décision de transférer la gestion du département housekeeping chez vous.

Aucune explication quant à leurs droits ne leur a été communiquée.

Et depuis, les travailleurs repris tombent de charybde en Sylla.

Ainsi qu'expliqué ci-avant, lors de la réunion du 02.02.2018, les femmes de chambre apprennent que les hôtels ont changé de main et que les nouveaux propriétaires ont décidé de transférer les travailleurs et travailleuses du département housekeeping vers la société Groupe Cleaning, société de nettoyages connue à Bruxelles pour des raisons peu reluisantes.

Le cédant, Patrice Arnaud et le cessionnaire, Mr. Uccar assurent cependant aux femmes de chambre que rien ne va changer et, cerise sur le gâteau, qu'elles vont même gagner beaucoup plus puisque des primes de 25 % et de 100 % seront payées suivant les CCT sectorielles en vigueur dans le secteur du nettoyage pour les prestations le samedi et le dimanche.

Avant le transfert, M.S. exerçait la fonction de gouvernante d'étage depuis une vingtaine d'années. Une gouvernante d'étage ne nettoie pas de chambres de manière habituelle même si elle peut être amenée à apporter de l'aide aux femmes de chambre en fin de journée.

Concrètement, cela signifie que les chambres à nettoyer sont distribuées aux femmes de chambre sous contrat, à des extras ou à des intérimaires et les chambres qui n'ont pas pu être distribuées sont nettoyées le lendemain.

Si notre affiliée a été transférée, la gouvernante générale n'a, quant à elle, pas été transférée comme n'a pas été transférée non plus la réception. La gouvernante fonctionne comme avant mais une certaine Nadia, superviseuse au sein de votre entreprise de nettoyage établit les horaires et vient voir à l'hôtel une fois par jour à 13 heures comment cela se passe.

Les horaires généraux sont établis par la préposée de votre entreprise (Nadia) mais les chambre sont distribuées le matin par la gouvernante restée sur le payroll des hôtels.

Alors qu'il avait été promis que rien ne changeait et que le lieu de travail resterait le même, tout change. Les nouveaux contrats que les femmes de chambre ont été obligées de signer contiennent une petite phrase sibylline selon laquelle le travailleur peut être affecté sur un autre siège de la région selon les nécessités de l'entreprise.

Je rappelle que la CCT 32bis garantit le maintien des conditions de travail, soit la fonction, les horaires, le salaire, les éventuelles primes, les normes de productivité. Cela ne se limite donc pas uniquement au salaire!

Jusqu'au 28.02.2018, notre affiliée est restée affectée à l'hôtel Alma (son hôtel habituel) mais le jeudi 01 mars, elle apprend qu'elle est déplacée de manière définitive à l'hôtel RAMADA pour y nettoyer des chambres.

Notre affiliée se présente à notre service juridique. Elle est dans un état physique lamentable, complètement désespérée. (...)

Il apparait donc de manière certaine que la société GROUPE CLEANING n'entend pas respecter la fonction contractuelle de notre affiliée.

Il n'a jamais été dans l'intention de notre affiliée de redevenir femme de chambre. Elle va avoir 55 ans dans quelques mois et la fonction de femme de chambre est une des plus exigeantes du secteur HORECA. Il s'agit d'une fonction requérant de réelles capacités sportives.

Les modifications interviennent dans un double transfert.

La CCT 32bis reprend les droits des travailleurs en pareille situation: rien ne peut changer pour le travailleur sauf des améliorations. Cela concerne les horaires, le régime, le salaire, la fonction et bien entendu les normes de productivité.

Il est donc hors de question que notre affiliée voit sa fonction et son lieu de travail habituel changer et qu'elle reçoive un nombre de chambres à nettoyer le matin.

Elle est gouvernante d'étage. Elle n'est pas femme de chambre.

Par ailleurs si une clause du contrat prévoit qu'elle peut être déplacée selon les nécessités de l'entreprise, son lieu d'affectation est repris de manière très claire. Les prestations sont effectuées aux hôtels Alma + Aris.

Jamais notre affiliée n'aurait signé s'il avait été stipulé qu'elle pouvait être amenée à travailler dans n'importe quel autre hôtel se trouvant dans le portefeuille de la société de nettoyage.

C'est d'ailleurs pourquoi la CCT 32bis requiert une information préalable des travailleurs.

Elle n'est pas opposée de prester de temps en temps ailleurs que dans les deux hôtels repris au contrat de travail

Par contre, le transfert définitif vers l'hôtel RAMADA implique des temps de déplacement de plus de 2 heures par jour alors qu'aujourd'hui elle met au maximum 15 minutes de chez elle à l'hôtel.

Et pire, comme indiqué plus haut, elle serait, à vos yeux, une femme de chambre comme les autres femmes de chambre.

*L'objectif de la fonction de femme de chambre est le suivant: **Entretien journalier des chambres et, le cas échéant, des espaces publics.***

J'ai conseillé à notre affiliée de respecter les instructions que vous lui donnerez pour autant qu'elles se situent dans votre champ de compétence d'employeur et dans le cadre contractuel qui est le sien depuis une bonne vingtaine d'années.

En annexe, vous découvrirez le contenu des deux fonctions de référence soit celle de gouvernante d'étage et celle de femme de chambre.

La loi des parties impose que vous respectiez sa fonction; soit celle de gouvernante d'étage.

Nous nous réservons la possibilité d'ester en justice pour faire respecter tous ses droits.

Enfin, notre affiliée devant reprendre le travail ce 19 mars, nous nous invitons dès à présent à nous communiquer le lieu de travail ou elle doit se présenter ainsi que son horaire (...) ».

Par lettre recommandée du 15.3.2018, la SA a répondu ce qui suit à l'organisation syndicale⁴ :

« (...) En réponse à votre courrier dont références ci-dessus, veuillez trouver les explications concernant notre ouvrière M.S. et son entrée en service auprès de notre société ainsi qu'un historique de ce qui s'est passé concernant le transfert du personnel des hôtels ARIS et ALMA :

La société ARBANY GROUP SA (dirigée par monsieur Patrice ARNAUD) a racheté de la société 3 STARS HOTELS (dirigé par la famille Lévy) les hôtels ALMA et ARIS avec le transfert du personnel compris.

Monsieur Patrice Arnaud a fait appel auprès de notre firme pour prendre en charge le service de nettoyage. Nous avons donc signé un contrat de nettoyage avec ARBANY GROUP S.A. avec la condition de reprendre le personnel qui était sur place.

La famille Lévy n'ayant pas voulu donner des informations sur le personnel avant la date du 01/02/2018, c'est seulement à partir du 1^{er} février que nous avons pu prendre contact avec le personnel. Et là, à notre grand étonnement nous apprenons que nous avons hérité de la famille LEVY du personnel qui travaillait sur les 3 sites de 3 STARS HOTELS (ASTRID, ALMA, ARIS) alors que nous n'allons assumer que l'exploitation des hôtels ALMA et ARIS.

Par la suite, nous avons reçus du secrétariat social de 3 STARS Hôtels (CEGES S.A.) une liste du personnel à reprendre.

Nous avons respecté la clause de reprise du personnel selon la CCT32bis de la cp 121.00.

Quant aux droits de M.S., vous trouverez en annexe une copie de son contrat de travail avec la firme 3 STARS HOTELS sur lequel il est stipulé qu'elle a la fonction de gouvernante d'étage, de femme de chambre et de commis de salle. Il est évident qu'elle exerçait donc le nettoyage des chambres aussi et qu'elle ne faisait que 2 jours par semaine la fonction de gouvernante d'étage.

⁴ Pièce 9 – dossier M.S.

Suite à l'occupation des hôtels repris, il n'est pas possible de mettre en place 2 gouvernantes (il y déjà une gouvernante interne à l'hôtel (madame BETTY) et c'est la raison pour laquelle M.S. est amenée à exercer une des fonctions reprises sur son ancien contrat de travail dont nous respectons les clauses c'est-à-dire la fonction de femme de chambre.

Sachez que nous ne faisons aucune discrimination, ni de différence d'âge quant à notre personnel. Quant à l'état de santé de M.S., nous ne pouvons émettre de jugement.

Concernant l'affectation à l'hôtel RAMADA, il est évident qu'il y a trop de personnel sur les hôtels ARIS et ALMA: nous vous rappelons qu'avec l'ancien employeur il y avait des personnes qui étaient en chômage économiques depuis plusieurs années. Quant à nous, nous n'avons malheureusement pas de poste de gouvernante vacant.

La législation sur les chômages temporaires est de plus en plus exigeante, et c'est pourquoi selon les nécessités nous avons décidé d'affecter un nouveau lieu de travail à M.S. afin que tout notre personnel puisse avoir du travail et éviter de mettre M.S. en chômage temporaire.

Nous mettons tout en œuvre afin de trouver une solution dans le futur pour votre affiliée, Nous souhaitons que notre personnel travaille dans une ambiance sereine.

(...)».

Par un courriel du 19.3.2018, à 8h10, la SA a informé M.S. qu'elle était affectée de manière fixe à l'hôtel Ramada avec la fonction de femme de chambre. La SA ajoutait qu'elle ne pouvait pas lui offrir un poste de gouvernante d'étage dans l'immédiat, mais que M.S. était prioritaire si un tel poste devait s'ouvrir⁵.

Le même jour, le 19.3.2018, M.S. a saisi la Présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles d'une requête unilatérale tendant à faire interdire à la SA de modifier les conditions essentielles du contrat tel que signé avec l'employeur précédent, cela dans l'attente des procédures en réintégration de fonction.

Par une ordonnance rendue le 19.3.2018, la Présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles a fait droit à cette demande tout en conditionnant sa décision à l'introduction d'une procédure en référé à l'audience du lundi 26.3.2018 à 11h.

⁵ Pièce 12 – dossier M.S.

Toujours le 19.3.2018, M.S. s'est présentée sur son nouveau lieu de travail à l'hôtel Ramada, mais a refusé de prester.

Suite à cet incident, la SA a adressé à M.S. un avertissement par pli recommandé du 19.3.2018. Cet avertissement était libellé comme suit :

« (...) Nous sommes au regret de constater que vous vous êtes présentée ce jour à l'hôtel RAMADA pour y effectuer vos prestations à la suite de votre période de chômage économique pour manque de travail dans les hôtels ALMA et ARIS. Or nous apprenons que vous refusez catégoriquement d'effectuer votre travail. En effet, votre inspectrice Madame Aurélie vous a assisté pour votre premier jour (démarrage sur l'hôtel RAMADA) afin de vous donner les consignes internes de travail. Sur votre contrat de travail chez votre ancien employeur et qui précède notre reprise du personnel, la fonction de femme de chambre étant stipulée, nous constatons que vous refusez d'exécuter vos tâches liées à ce poste. Aujourd'hui, notre inspectrice nous informe de votre présence sur le lieu de travail mais qu'il n'y a pas de prestations de votre part. Vous êtes assise à attendre la fin de la journée pour quitter le lieu de travail. De plus, vous vous êtes présenté avec un retard d'une demi-heure. Nous vous rappelons que votre travail commence à 8h30. Sachez qu'il s'agit d'une faute grave, et que nous vous conseillons de respecter les clauses de votre contrat de travail. En effet, nous tenons compte que vous n'avez pas presté votre journée et par conséquent, nous ne procéderons pas à la rémunération de cette journée. Ceci est votre premier avertissement, nous vous recommandons de le prendre en considération (...) ».

Par lettre recommandée du 20.3.2018, la SA a informé M.S. qu'elle mettait fin au contrat de travail moyennant un préavis à prester de 18 semaines et 112 jours à partir du lundi 26.3.2018.

Par lettre recommandée du 21.3.2018, la SA a adressé un second avertissement à M.S. rédigé comme suit :

« (...) Suite aux événements qui se sont produits en date du 19/03/2018 (voir votre 1^{er} avertissement), nous sommes au regret d'apprendre qu'en date du 20/03/2018 vous vous êtes à nouveau présentée à l'hôtel RAMADA pour finalement ne pas y effectuer vos prestations comme la veille. Pire encore, notre client nous a contactés pour nous informer de son mécontentement suite à votre arrivée à l'hôtel accompagnée de vos représentants syndicaux. Nous regrettons vivement cette attitude de votre part qui nous cause une perturbation envers notre client.

- *lieu: principal: Hôtel Aris/Alma*
accessoire: Région de Bruxelles capitale à moins d'une heure de trajet (STIB) de son domicile, pour autant qu'il y ait moins de 50 chambres occupées dans les hôtels Aris /Alma.

M.S. accepte dès à présent une proposition qui lui serait faite pour exercer, de manière fixe, des prestations de gouvernante d'étage dans un hôtel situé à moins d'une demi-heure de trajet (STIB) de son domicile,

M.S. ne pourra pas refuser plus de trois propositions qui lui seraient faites pour exercer, de manière fixe, des prestations de gouvernante d'étage dans un hôtel situé à moins d'une heure de trajet (STIB) de son domicile. Au-delà du troisième refus, les parties s'engagent à se rencontrer et à en discuter de bonne foi.

Les parties s'engagent à déposer des conclusions de désistement d'action endéans le mois de la signature du contrat de travail dont mention ci-dessus (...) ».

Le 28.6.2018, les parties ont conclu un contrat de travail d'ouvrier à temps plein intégrant les principaux éléments du procès-verbal de conciliation⁶ :

- selon l'exposé préalable de ce contrat de travail, les parties confirment annuler bilatéralement la lettre de préavis adressée à M.S. le 20.3.2018 ;
- l'article 1^{er} indique que le contrat remplace celui du 1.10.2007 à dater du 1.7.2018, mais que ce remplacement n'implique pas la conclusion d'un nouveau contrat de travail entre parties ni qu'il est mis fin au contrat conclu avec la S.A. « 3 Stars Hôtels » ;
- l'article 2 prévoit, au titre de la fonction, que :
 - « *Le Travailleur exercera comme fonction principale la fonction de "Gouvernante d'étage".*
 - A titre accessoire, le Travailleur exercera la fonction de "Femme de chambre", étant entendu que le Travailleur effectuera un maximum de 5 chambres par jour en qualité de femme de chambre.*
 - Pour la description des fonctions de "Gouvernante d'étage" et de "Femme de chambre", les parties se réfèrent aux descriptions de fonctions de la Commission paritaire n°302.*
 - Cependant, l'Employeur relève de la Commission paritaire n°121 pour le nettoyage.*
 - Les attributions du Travailleur correspondent à la catégorie 1A de la classification de fonction établie par la Commission paritaire n°121.*

⁶ Pièce 10 – dossier SA

Dans le cadre de sa fonction, le Travailleur rapportera à Nadia MESRAR inspectrice ou à toute autre personne désignée par celle-ci.

Le Travailleur accepte toute modification de la personne à laquelle il rapporte ou qui lui donne des instructions. Une telle modification hiérarchique ne constitue pas une modification d'un élément essentiel du contrat de travail. »

- l'article 3 précise, au titre du lieu d'exécution des prestations, que :

« Le Travailleur exercera ses fonctions à titre principal dans les Hôtels Aris (Rue du Marché aux Herbes, 80 à 1000 Bruxelles) et Alma (Rue des Eperonniers, 42-44 à 1000 Bruxelles).

A titre accessoire, pour autant qu'il y ait moins de 50 chambres occupées dans les hôtels Aris / Alma, le Travailleur exercera ses fonctions dans les hôtels désignés par l'Employeur à moins d'une heure de trajet (STIB) de son domicile

Par ailleurs, le travailleur accepte dès à présent toute proposition qui lui serait faite par l'Employeur pour exercer, de manière fixe, des prestations de Gouvernante d'étage dans un hôtel situé à moins d'une demi-heure de trajet (STIB) de son domicile.

Il est expressément convenu entre Parties que le Travailleur ne pourra pas refuser plus de trois propositions qui lui seraient faites pour exercer, de manière fixe, des prestations de Gouvernant d'étage dans un hôtel situé à moins d'une heure de trajet (STIB) de son domicile.

Au-delà du troisième refus, les Parties s'engagent à se rencontrer et à en discuter de bonne foi. »

- l'article 5 dispose que le salaire horaire brut est de 16,0204 €.

M.S. a à nouveau fait précéder sa signature de la mention « Sous réserve du respect de la totalité de mes droits ».

Par lettre recommandée du 12.10.2018, la SA a notifié à M.S. la rupture sur le champ de son contrat de travail moyennant paiement d'une indemnité de rupture égale à 84 jours et 15 semaines⁷.

Par lettre recommandée du 16.10.2018, l'organisation syndicale de M.S. a demandé à la SA de lui indiquer les motifs concrets qui sont à la base du licenciement⁸. Il y était en outre relevé une erreur concernant la durée du préavis qui devait être calculée selon les dispositions en vigueur pour la CP n°302 et non la CP n° 121.

⁷ Pièce 16 – dossier M.S.

⁸ Pièce 17 – dossier M.S.

Par lettre recommandée du 12.12.2018, l'ASBL « Partena » a répondu en ces termes à l'organisation syndicale⁹ :

« (...) Nous réagissons à votre courrier du 16 octobre 2018.

Nous sommes mandatés par l'employeur SA afin de donner suite à votre courrier.

Nous marquons notre accord sur le complément brut à verser à titre d'indemnité compensatoire de préavis (correspondant à 97 jours calendrier de préavis) (...)

Nous vous communiquons volontiers les raisons qui ont motivé notre décision de mettre fin au contrat.

Lorsque nous avons repris les chantiers des Stars Hôtel en février 2018, nous nous sommes retrouvés suite à un retard dans la transmission d'information par le cédant, avec deux travailleuses exerçant la fonction de gouvernante d'étage à temps plein. Nous disposions déjà d'une travailleuse occupant la fonction de gouvernante d'étage interne à l'hôtel mais exerçant également les responsabilités de chef d'équipe et du contrôle des chambres.

Il [ne] nous était pas possible de maintenir ces deux personnes pour la fonction de gouvernante ; c'est pourquoi nous lui avons proposé d'exercer les fonctions reprises sur le contrat de travail qui nous avait été transféré, et donc le nettoyage des chambres.

Vous savez que la suite de ce dossier (vous étiez présent à la conciliation) n'a pas permis de trouver un arrangement à l'amiable nous permettant d'affecter Madame Pena au nettoyage des chambres lorsque l'occupation était inférieure à 30 %.

La Présente vous est adressée à titre strictement confidentiel, sous réserve de tout droit et sans aucune reconnaissance préjudiciable (...) ».

Par lettre du 8.1.2019, la SA a adressé à M.S. ses documents sociaux. Le C4 daté du 7.1.2019 mentionne comme motif précis du chômage : « restructuration ».

La SA a payé la somme de 12.805,48 €, le 16.5.2019.

Par lettre du 22.5.2019, le conseil de la SA a expliqué que c'était par erreur que M.S. venait seulement de recevoir maintenant l'indemnité de rupture de 12.805,48 €.

⁹ Pièce 17 – dossier M.S.

Entre-temps, par requête du 19.2.2019, M.S. a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles du litige l'opposant à la SA.

Par jugement du 19.2.2020, le tribunal a dit la demande de M.S. partiellement fondée.

Par une requête reçue au greffe de la cour de céans le 19.3.2020, la SA a interjeté appel dudit jugement.

3. Le jugement dont appel

3.1. La demande

M.S. demandait au tribunal de condamner la SA à lui payer, les montants suivants à majorer des intérêts :

- la somme de 11.120,72 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- la somme de 17.008,16 € nets, à titre de dommages et intérêts ;
- les intérêts au taux légal sur la somme de 18.872,08 € bruts, à dater du 12.10.2018.

3.2. Le jugement :

Le premier juge a statué comme suit :

« (...) Statuant après un débat contradictoire,

Déclare la demande de M.S. recevable et partiellement fondée.

Condamne la SA à payer à M.S. la somme de 11.120,72 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, majorée des intérêts au taux légal depuis le 12 octobre 2018 puis des intérêts judiciaire jusqu'à complet paiement.

Condamne la SA à payer à M.S. les intérêts au taux légal sur la somme de 18.872,08 € brut, à dater du 12 octobre 2018 jusqu'au 16 mai 2019.

Déboute M.S. de sa demande en paiement de la somme de 17.008,16 € à titre de dommages et intérêts.

Après compensation, condamne la SA au paiement de la somme de 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

(...) »

4. Les demandes en appel

4.1. La SA demande à la cour de :

- déclarer l'appel recevable et fondé ;
- mettre à néant le jugement dont appel et faire ce que les premiers juges auraient dû faire ;
- à titre principal :
 - o déclarer la demande originaire du chef de licenciement manifestement déraisonnable non fondée et en débouter M.S. ;
 - o pour le surplus, confirmer le jugement dont appel ;
 - o condamner M.S. aux dépens des deux 2 instances, à savoir respectivement 2.600,00 € (première instance, montant de base 2021) et 2.600,00 € (appel, montant de base 2021) ;
- à titre subsidiaire :
 - o limiter l'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable à 5 semaines de rémunération ;
 - o limiter l'indemnité pour abus de droit de licencier à l'euro symbolique ;
 - o pour le surplus confirmer le jugement dont appel ;
 - o compenser les dépens.

4.2. M.S. demande à la cour de :

- déclarer l'appel principal non fondé et confirmer le jugement dont appel ;
- déclarer l'appel incident recevable et fondé et, ce faisant, condamner la SA à lui payer la somme de 17.008,16 € nets à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier, à majorer des intérêts.

5. Sur la recevabilité

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux, le jugement entrepris n'ayant pas été signifié. Il est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident.

6. Sur le fond

6.1. Quant aux dommages et intérêts pour licenciement abusif – appel incident

6.1.1. Cumul de la demande d'indemnité pour abus de droit de licencier et de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable - article 9, §3, CCT 109

M.S. sollicitait devant le premier juge, à la fois une indemnité pour licenciement abusif et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable fondée sur la CCT n°109. Ces deux demandes étaient formulées à titre principal et mises sur un même pied, sans que l'une soit ordonnée subsidiairement par rapport à l'autre.

Cette prétention est réitérée en degré d'appel, vu que M.S. fait appel incident du jugement attaqué en ce qu'il ne lui a pas octroyé la somme nette réclamée de 17.008,16 € à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier, tandis qu'elle demande parallèlement le rejet de l'appel et la confirmation du même jugement condamnant la SA au paiement de la somme brute de 11.120,72 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Une difficulté peut cependant résulter de l'article 9, §3, de la CCT n°109, qui limite les possibilités de cumul avec une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en ces termes :

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

Cette disposition porte donc :

- en règle, une interdiction de tout cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable avec « *toute autre indemnité* » qui serait « *due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail* » ;
- par dérogation, un cumul autorisé lorsqu'il se fait avec l'une des quatre indemnités suivantes : l'indemnité de préavis, l'indemnité de non-concurrence, l'indemnité d'éviction, l'indemnité complémentaire payée en plus des allocations sociales.

Or, les dommages et intérêts dus en réparation du préjudice causé par l'employeur qui aurait abusé de son droit de licencier :

- constitue bel et bien une indemnité « *due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail* » au sens de l'article 9, §3, de la CCT n°109 : pareille indemnité n'en est pas moins « *due à l'occasion de la fin du contrat* » par la

circonstance qu'elle répare le préjudice causé par une faute commise par l'employeur à l'occasion de la rupture et donc de la fin du contrat¹⁰ ou par le fait que l'employeur ne serait pas tenu de la verser spontanément¹¹ ;

- ne peut être assimilée à aucune des quatre indemnités pour lesquelles le cumul serait permis en application de l'article 9, §3, de la CCT n°109.

Il s'ensuit que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sollicitée par un travailleur devrait s'effacer devant l'indemnité qu'il obtiendrait en raison d'un abus de droit de licencier. Cette approche se concilie parfaitement avec la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs telle que fixée par l'article 51 de la loi du 5.12.1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires¹².

Que l'indemnité pour licenciement abusif puisse sanctionner un comportement différent de l'employeur et qu'elle vise aussi un dommage distinct de celui couvert par l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable¹³ n'est pas de nature à justifier une autre lecture de l'article 9, §3, de la CCT n°109, dont le texte clair ne prête pas à une autre interprétation. De ce point de vue, il ne peut non plus être tiré aucune déduction quant à la règle anti-cumul énoncée à l'article 9, §3, du fait que le commentaire de l'article 8 de la CCT n°109 souligne que le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement « *ne porte pas sur les circonstances du licenciement* », mais sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'un des trois motifs autorisés¹⁴.

¹⁰ *Contra* : Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109. Les 15 degrés du "manifestement déraisonnable" », dir. Hugo MORMONT, *in* Droit du travail tous azimuts, CUP, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.343-344

¹¹ Laurent DEAR, Sarah GHISLAIN, Alexandra LHOSTE, « L'indemnité pour licenciement abusif en droit commun et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n°109 : controverse entre interdiction ou autorisation du cumul », *in* Le licenciement abusif et/ou déraisonnable, Anthemis, 2020, p.191, n°9

¹² *Contra* notamment : CT Bruxelles, 4^e ch., 6.7.2021, R.G. n°2018/AB/550, pp.54-55 ; Laurent DEAR, Sarah GHISLAIN, Alexandra LHOSTE, « L'indemnité pour licenciement abusif en droit commun et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (...) », *op. cit.*, pp. 199-200, n°18, ainsi que la doctrine et la jurisprudence citée par ces auteurs

¹³ Cet argument est partagé par une importante doctrine et une tout aussi importante jurisprudence favorable au cumul des indemnités et qui rejette une lecture trop littérale de l'article 9, §3, de la CCT n°109, notamment : CT Bruxelles, 4^e ch., 6.7.2021, R.G. n°2018/AB/550, p.55 ; CT Liège, 3^e ch., 8.2.2017, R.G. n°2016/AL/328, *J.T.T.*, 2017, p.153 ; CT Liège, 6^e ch., div. Namur, 25.9.2018, R.G. n°2017/AN/77, p.36, n°97 ; Laurent DEAR, Sarah GHISLAIN, Alexandra LHOSTE, « L'indemnité pour licenciement abusif en droit commun et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (...) », *op. cit.*, pp. 200-202 ; Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », dir. Jacques CLESSE et Hugo MORMONT, *in* Actualités et innovations en droit social, CUP, vol. 182, Liège, Anthemis, 2018, pp.113-117 ; Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 (...) », *op. cit.*, pp.343-344

¹⁴ *Contra* : Baudouin PATERNOSTRE et Marie-Caroline PATERNOSTRE, « Licenciement manifestement déraisonnable et abus du droit de rupture : cumul des indemnités ? », *Orientations*, 2018/2, p. 26

C'est en définitive au travailleur qu'il appartient d'articuler ses demandes au mieux de ses intérêts en tenant compte de la règle énoncée par l'article 9, §3, de la CCT n°109. L'idée d'un choix à assumer est aussi entretenue par le commentaire de l'article 9 qui indique précisément qu'en « *lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil* ».

Pratiquement, ce qui précède détermine l'option de la cour de traiter ici d'abord de la demande d'indemnité pour licenciement abusif, avant de se pencher, s'il échet, sur l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

6.1.2. Abus de droit de licencier - textes et principes

Licencier est un droit de l'employeur, mais celui-ci doit néanmoins tenir compte de la règle de l'article 16 de la loi du 3.7.1978 selon laquelle « *l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels* ». Par ailleurs, sur la base de l'article 1134, anc. CCiv., les conventions légalement formées entre parties leur tiennent lieu de loi et doivent être exécutées de bonne foi.

Dans ce cadre-là, l'employeur ne peut commettre un abus de droit, c'est-à-dire exercer son droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente¹⁵.

Tel sera le cas notamment :

- lorsqu'en usant d'un droit qu'elle puise dans la convention, une partie en retire un avantage disproportionné par rapport à l'intérêt lésé de l'autre partie¹⁶ ;
- lorsqu'un droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant, spécialement lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit¹⁷ ;
- lorsqu'ayant le choix entre différentes façons d'exercer son droit avec la même utilité, elle opte pour celle qui est la plus dommageable pour l'autre partie¹⁸ ;
- lorsqu'elle exerce son droit sans intérêt raisonnable et suffisant¹⁹.

En vertu des règles générales du droit civil, le licenciement d'un travailleur est entaché d'abus de droit lorsque le droit de licencier est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent

¹⁵ v. Cass., 16.11.2007, C.2006.0349.F, juportal ; Cass., 6.1.2006, RG C.04.0358.F, juportal ; Cass., 10.9.1971, *Pas.*, 1972, I, p.28

¹⁶ v. en ce sens : Cass., 19.9.1983, *Pas.*, 1984, I, p. 55, *RCJB*, 1986, p.282

¹⁷ v. en ce sens : Cass., 1^e ch., 15.3.2002, R.G. n°C.01.0225.F, juportal

¹⁸ v. en ce sens : Cass., 16.1.1986, *Pas.*, 1986, I, 602, *JT*, 1986, p.404

¹⁹ v. en ce sens : Cass., 1^e ch., 17.5.2002, R.G. n°C.01.0101.F, juportal ; Cass., 19.11.1987, *Pas.*, 1988, I, 332

et diligent²⁰. Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

Le travailleur peut obtenir la réparation du dommage que cet abus lui a causé, pour autant que le préjudice ainsi que l'existence d'un lien de causalité entre le comportement abusif de l'employeur et le dommage soient établis. Autrement dit, il incombe à la partie qui se prévaut de l'abus de droit d'apporter la preuve des éléments suivants :

- une faute ;
- un dommage ;
- un lien de causalité entre cette faute et ce dommage.

Ces trois éléments peuvent se définir comme suit²¹ :

- la faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances ;
- le dommage consiste dans l'atteinte à un intérêt ou dans la perte d'un avantage, pour autant que celui-ci soit stable et légitime²². Il doit être certain et ne pas avoir déjà été réparé ;
- le lien de causalité entre la faute et le dommage réside dans le constat que, sans la faute, le dommage ne se serait pas produit tel qu'il s'est effectivement réalisé²³. La causalité doit être certaine²⁴.

Il importe de souligner que l'application de la notion d'abus de droit à la rupture du contrat de travail suppose à la fois, au niveau de la faute, qu'elle soit distincte de celle découlant du simple non-respect des règles relatives à la rupture du contrat et qui donne déjà lieu à une indemnité de préavis, et, au niveau du dommage, que la démonstration soit faite de l'existence d'un dommage distinct de celui causé par le licenciement et normalement

²⁰ Cass., 12.12.2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.

²¹ v. CT Liège, div. Namur, 6^e ch., 24.8.2018, R.G. n°2017/AN/124

²² Cass., 28.10.1942, *Pas.*, p. 261 ; Cass., 26.9.1949, *Pas.*, 1950, p. 19 ; Cass., 2.5.1955, *Pas.*, p. 950 ; Cass., 24.3.1969, *Pas.*, p. 655 ; Cass., 4.9.1972, *Pas.*, 1973, p. 1 ; Pierre VAN OMMESLAGHE, *Droit des obligations*, Bruxelles, Bruylant, 2010, tome 2, p. 1500

²³ V. e.a. Cass., 30.5.2001, *Pas.*, p. 994 ; Cass., 12.10.2005, R.G. n°P.05.0262.F, juportal ; Cass., 1.4.2004, *J.T.*, 2005, p. 537 ; Cass., 25.3.1997, *Pas.*, n°161 ; Cass., 6.12.2013, *Pas.*, n°661 et concl. av. gén. WERQUIN ; Cass., 5.9.2003, C.01.0602.F, juportal. V. aussi I. DURANT, « A propos de ce lien qui doit unir la faute au dommage », in B. DUBUISSON et P. HENRY (coord.), *Droit de la responsabilité. Morceaux choisis*, Bruxelles, Larcier, 2004, coll. CUP, vol. 68, p. 15

²⁴ I. DURANT, *op. cit.*, p. 27 et les références citées

couvert par l'indemnité de préavis²⁵, puisque celle-ci couvre de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail. L'indemnité pour abus de droit est donc destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même²⁶.

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, la charge de la preuve – et donc le risque de l'absence de preuve – pèse sur le travailleur (article 8.4, alinéa 1^{er}, CCiv., et article 870 CJ).

Il faut se placer au moment du congé pour vérifier si l'employeur a exercé son droit de manière abusive²⁷.

6.1.3. La décision du premier juge

Le premier juge a rejeté la demande de M.S. de ce chef pour les motifs suivants :

« (...)

35.

M.S. estime que les circonstances de la rupture propres à la cause sont de nature à rendre le licenciement fautif.

Elle rappelle que, suite à la première procédure engagée dans le cadre du référé (suite à la requête unilatérale), les parties ont accepté de se rencontrer dans le cadre d'une conciliation sous l'égide du Tribunal.

Elle rappelle également qu'après de longues négociations et après avoir fait état de sa bonne foi et du fait que son intention n'est pas de procéder au licenciement de M.S., la société a fait des propositions qu'elle avait acceptées.

Or, aucune proposition d'exercer un poste fixe de gouvernante d'étage n'a été formulée.

Revenant sur l'ensemble de ses engagements, la société prétend à présent que le motif du licenciement est le fait que M.S. aurait refusé le contrat de nettoyage initial, contrat faisant l'objet de la procédure sur requête unilatérale et de la procédure en référé ayant abouti au procès-verbal de conciliation.

²⁵ v. en ce sens : W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social – Droit du travail - 2015-2016, Tome 3, Kluwer, p. 2094, n°3984

²⁶ Cass., 26.9.2005, *J.T.T.*, p. 494 ; Cass., 7 .5.2001, *J.T.T.*, p. 410 et note C. WANTIEZ.

²⁷ v. aussi en ce sens CT Liège, division Namur, 6^e ch., 26.2.2018, R.G. n° 2016/AN/178, juportal

Selon M.S., une telle attitude démontre un profond mépris des accords signés sous l'égide des Tribunaux.

Cette attitude l'a par ailleurs grandement affectée, étant confiante dans l'accord intervenu et dans la parole de la société.

Par ailleurs, la société lui a payé tardivement l'indemnité compensatoire de préavis et lui a adressé ses documents sociaux seulement le 8 janvier 2019, montrant là également un profond mépris de sa travailleuse.

Elle souligne encore qu'elle était une travailleuse fragilisée par la procédure qu'elle a dû lancer à l'encontre de son ex-employeur (référé) en vue du respect de la CCT 32 bis et de ses droits et par un faible niveau de qualification.

Ses chances de se remettre du choc de la perte de son emploi en pareilles circonstances et de sa perte de confiance dans les accords passés, même sous l'égide de Tribunaux sont fortement obérées.

Elle n'a pas retrouvé de travail depuis lors.

Elle évalue les dommages et intérêts dus de ce chef à 26 semaines de rémunération, sous réserve de majoration en prosécution de cause, soit la somme de 17.008, 16 € (17.68 € X 37 heures X 26 semaines) à augmenter des intérêts.

36.

Le dossier des parties ne permet pas de déterminer ce qui s'est concrètement passé entre la signature, le 30 mai 2018, du procès-verbal de conciliation et le licenciement de M.S., le 12 octobre 2018.

Le seul élément objet est la signature de ce contrat de travail daté du 28 juin 2018, conforme au procès-verbal de conciliation.

Ce contrat de travail ne se confond évidemment pas avec celui proposé à la signature de M.S., le 1^{er} février 2018.

Le Tribunal a condamné la SA au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Les circonstances ayant entouré le licenciement de M.S. doivent se situer peu de temps avant celui-ci.

Il n'y a dès lors pas lieu de tenir compte du paiement tardif de l'indemnité de rupture ou de la remise tardive (contestée) des documents sociaux.

M.S. ne démontre pas que ce licenciement aurait été accompagné de circonstances particulières.

Elle ne décrit pas la manière dont le contrat de travail signé le 28 juin 2018 a concrètement été exécuté, ni ce qu'elle a fait jusqu'à son licenciement.

En l'état actuel du dossier, le préjudice subi par M.S. se confond dès lors avec l'absence de preuve des motifs de licenciement allégués par la société.

M.S. aurait pu, le cas échéant, demandé des dommages et intérêts en raison de l'inexécution fautive du contrat de travail signé le 28 juin 2018.

Ceux-ci ne se confondent toutefois pas avec un licenciement abusif.

La demande de M.S. en paiement de la somme de 17.008,16 €, à titre de dommages et intérêts n'est dès lors pas fondée. »

6.1.4. La décision de la cour

M.S. revient avec insistance dans ses conclusions et à l'audience sur les circonstances qui ont amené à son licenciement, à savoir celles d'un profond différend opposant les parties quant au maintien ou non de M.S. dans sa fonction de gouvernante d'étage, différend qui a débouché sur un arrangement constaté dans un procès-verbal de conciliation, lui-même prolongé par la conclusion d'un nouveau contrat de travail, différend qui, au bout du compte, a resurgi dans son état premier en raison du fait que la SA n'avait pas tenu ses engagements.

M.S. en déduit à la fois un « *profond mépris* » de la SA pour les accords conclus sous l'égide d'un tribunal, un « *comportement anormal* » et même une « *intention de nuire* »²⁸.

Ce disant, M.S. pointe certes un contexte révélant un comportement fautif dans le chef de la SA, ne serait-ce que parce que celle-ci n'a pas respecté l'accord scellé entre parties, mais elle n'indique pas en quoi la SA aurait de la sorte exercé son droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice de ce droit par un employeur prudent et diligent. En particulier, M.S. ne soutient pas que la SA aurait retiré de son licenciement un avantage disproportionné par rapport au préjudice causé. Elle ne prétend pas davantage que la SA aurait disposé de différentes façons d'exercer son droit avec une même utilité et qu'elle aurait choisi la voie la plus préjudiciable. Enfin, M.S. ne démontre pas dans le chef de la SA l'intention de nuire qu'elle lui impute.

²⁸ Conclusions de synthèse M.S., p.22

Par ailleurs, c'est à juste titre que le premier juge a refusé de prendre en considération le fait que la SA a tardé à payer l'indemnité compensatoire de préavis, ce fait étant postérieur au licenciement et ne pouvant dès lors traduire un abus dans l'exercice du droit de licencier.

Quant au dommage allégué, M.S. évoque à deux reprises « *le choc* » causé par la perte de son emploi²⁹ et souligne encore à l'audience toutes les difficultés qu'elle éprouve depuis lors pour se réorienter et se former, compte tenu de son âge et de sa qualification spécifique de gouvernante d'étage.

Un tel dommage n'apparaît toutefois pas distinct de celui que couvre déjà l'indemnité compensatoire de préavis.

La cour en conclut avec le premier juge que M.S. n'est pas fondée à réclamer une indemnité pour licenciement abusif.

L'appel incident est non fondé.

L'existence d'un cumul prohibé par l'article 9, §3, de la CCT n°109 étant écartée, il n'y a pas d'obstacle à ce que la cour examine ci-après si M.S. peut prétendre à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

6.2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

6.2.1. Le cadre légal de la CCT 109

Aux termes de l'article 4 de la CCT n°109, le « *travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin* ».

L'article 5 de la CCT n°109 régit la forme et le délai dans lesquels l'employeur doit apporter une réponse :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. »

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

²⁹ Conclusions de synthèse M.S., p.22

L'article 6 de la CCT n°109 envisage également la communication d'initiative par l'employeur :

« Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend, selon l'article 8 de la CCT n°109, 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 »*.

Le commentaire de l'article 8 livre l'éclairage suivant :

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

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

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

Il s'ensuit que le licenciement sera manifestement déraisonnable lorsque³⁰ :

³⁰ CT Bruxelles, 6^e ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, p.5 ; CT Bruxelles, 6^e ch., 18.11.2019, R.G. n°2017/AB/355, p.7 ; CT Bruxelles, 4^e ch., 10.9.2019, R.G. n°2016/AB/1071, p.16 ; v. aussi en ce sens : Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », dir. Jacques CLESSE et Hugo MORMONT, *in* Actualités et innovations en droit social, CUP, vol. 182, Liège, Anthemis, 2018, pp.58-59, n°s 109 et 110

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

Autrement dit encore, le licenciement ne sera pas manifestement déraisonnable³¹ :

- s'il repose sur des motifs en lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou en lien avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et raisonnable.

La charge de la preuve est réglée par l'article 10 de la CCT n°109 en ces termes :

- 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.

En d'autres termes, la question de la charge de preuve pourrait être synthétisée comme suit³² :

- a) Si le travailleur adresse à son employeur une demande afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et que, soit l'employeur répond adéquatement à sa demande, soit l'employeur a déjà communiqué d'initiative les motifs au travailleur (article 10, 1^{er} tiret) :

³¹ V. en ce sens : CT Liège, div. Liège, ch.3F, 16.6.2020, R.G. n°2018/AL/679, p.12; CT Liège, div. Liège, ch.3C, 12.2.2020, R.G. n°2018/AL/781, p.9, juportal ; v. aussi notamment: Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, *in* Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.349-350

³² *Comp.* aussi globalement en ce sens, avec des nuances : TTF Bruxelles, 1^{re} ch., 8.11.2019, R.G. n°17/5808/A ; Loïc PELTZER et Emmanuel PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1er avril 2014 », *J.T.*, 2014, pp. 387-388 ; Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, *in* Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.368 et 369

L'article 10 organise dans cette hypothèse un partage de la charge de la preuve, chacun devant prouver les faits qu'il allègue et donc :

- l'employeur doit prouver la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés et le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier :
 - ✓ si cette preuve n'est pas fournie, cela équivaut à l'absence de motif et le licenciement est considéré comme manifestement déraisonnable³³ ;
 - ✓ si cette preuve est rapportée, il revient alors au travailleur de démontrer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs invoqués ;
 - le travailleur doit démontrer de son côté que :
 - ✓ soit le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs autorisés invoqués et établis par ce dernier et, s'il échoue, le licenciement n'est pas considéré comme manifestement déraisonnable ;
 - ✓ soit le licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et, s'il échoue, le licenciement n'est pas non plus considéré comme manifestement déraisonnable.
- b) Si le travailleur adresse à son employeur une demande régulière afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et que l'employeur n'y répond pas ou ne répond pas de manière adéquate (article 10, 2^e tiret) :

Dans cette hypothèse, l'article 10 opère un renversement de la charge de la preuve et l'employeur doit prouver :

- la réalité des motifs qu'il invoque ;
- la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés ;
- le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier ;
- et que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable aurait pris la décision de licencier.

S'il échoue ou si un doute subsiste, le risque de la preuve reposera entièrement sur l'employeur en application de l'article 8.4., al.4, CCiv., qui complète l'édifice.

- c) Si le travailleur ne formule aucune demande régulière et, en ce cas, que l'employeur ait ou non communiqué les motifs d'initiative (article 10, 3^e tiret) :

L'article 10 renoue à cet endroit avec le droit commun de la preuve énoncé à l'article 8.4., al.1 et 2, CCiv.³⁴. La charge de la preuve repose alors entièrement sur le

³³ v. en ce sens : CT Bruxelles, 4^e ch., 9.10.2019, R.G. n°2017/AB/1072

travailleur qui, étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation, doit prouver les motifs à la base du licenciement et :

- soit l'absence de correspondance avec les motifs autorisés ;
- soit, si la décision de licencier est en lien avec un des trois motifs autorisés, que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de licencier ;

En cas de doute, le travailleur supporte le risque de la preuve et succombe au procès en application de l'article 8.4., al.4, CCiv.

Le détour par l'article 10 de la CCT n°109 ne s'imposera véritablement que pour déterminer qui supporte en définitive le risque de la preuve si, à la clôture des débats, après avoir laissé le champ libre à une collaboration loyale des parties à l'administration de la preuve³⁵, un doute subsistait³⁶.

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n°109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

6.2.2. La décision du premier juge

Le premier juge a entièrement fait droit à la demande de M.S. de ce chef pour les motifs suivants :

« (...) »

La SA justifie le licenciement de M.S. par le fait que :

- *lorsqu'elle a repris les chantiers des Stars Hôtels en février 2018, elle s'est retrouvée, suite à un retard dans la transmission d'informations par le cédant, avec deux travailleuses exerçant la fonction de gouvernante d'étage à temps plein ;*

³⁴ « *Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.* »

³⁵ L'obligation des parties de collaborer à l'administration de la preuve, « *reconnue par la Cour de cassation comme un principe général de droit* » (Doc. parl., Ch., sess. 2018-2019, n°54-3349/001, p.13), trouve désormais sa pleine consécration à l'article 8.4, al.3, CCiv., qui dispose que « *Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve* »

³⁶ V. en ce sens aussi : CT Bruxelles, 6^e ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, pp. 6-7, et la doctrine citée

- elle disposait déjà d'une travailleuse occupant la fonction de gouvernante d'étage interne à l'hôtel mais exerçant également les responsabilités de chef d'équipe et du contrôle des chambres ;
- il ne lui était pas possible de maintenir ces deux personnes pour la fonction de gouvernante ;
- c'est pourquoi elle a proposé à M.S. d'exercer les fonctions reprises sur le contrat de travail qui lui avait été transféré, soit le nettoyage des chambres ;
- la suite de ce dossier n'a pas permis de trouver un arrangement à l'amiable lui permettant d'affecter M.S. au nettoyage des chambres lorsque l'occupation est inférieure à 30%.

31.

La SA n'apporte aucune preuve de ses affirmations, notamment que (phrase pour le moins sibylline...) " la suite de ce dossier n'a pas permis de trouver un arrangement à l'amiable lui permettant d'affecter M.S. au nettoyage des chambres lorsque l'occupation est inférieure à 30% ".

Le motif concret du licenciement allégué doit par conséquent être tenu pour inexistant.

A supposer que la société prouve la réalité du motif invoqué, elle perd de vue les engagements pris, au terme de la conciliation, actés par le procès-verbal exécutoire sur minute du 30 mai 2018.

La SA soutient qu'elle n'est plus liée par les accords repris dans le procès-verbal de conciliation pour le motif que ces accords ont abouti au contrat de travail du 28 juin 2018, lequel a remplacé ce procès-verbal et fait loi entre les parties.

L'argument est pour le moins étonnant et peu compréhensible.

En effet, ce contrat de travail reprend précisément les engagements convenus par les deux parties lors de la conciliation.

Le Tribunal n'aperçoit pas quelle différence la société fait entre le contenu du procès-verbal de conciliation du 30 mai 2018 et celui du contrat de travail du 28 juin 2018.

La société ne prouve pas qu'elle permis à M.S. d'exercer, comme fonction principale, celle de gouvernante d'étage.

Selon M.S., à aucun moment, la société ne lui a proposé un poste fixe de gouvernante d'étage.

M.S. devait de son côté accepter une fonction accessoire de femme de chambre avec un maximum de 5 chambres par jour et, accessoirement, d'aller travailler dans un autre hôtel que les hôtels Aris et Alma, situés en Région de Bruxelles-Capitale à moins d'une heure de trajet (STIB) de son domicile et pour autant qu'il y ait moins de 50 chambres occupées dans les hôtels Aris / Alma.

La SA ne prouve pas que M.S. aurait refusé une telle proposition.

Le Tribunal n'aperçoit pas le rapport entre ce maximum de 5 chambres par jour et l'affectation de M.S. " au nettoyage des chambres lorsque l'occupation est inférieure à 30% ".

Le motif allégué du licenciement du 12 octobre 2018 est du reste en contradiction avec les obligations de la société, issue de ce contrat de travail.

La société ne prouve pas que " malgré la conciliation et l'intervention (sic) du contrat de travail du 28 juin 2018, la relation entre les parties ne s'est jamais réparée (sic) du fait que M.S. a continué à faire des problèmes et à être récalcitrante quand Group Cleaning & Services lui demandait d'exécuter la fonction de femme de chambre " (p.5 de ses conclusions de synthèse).

Elle ne démontre pas que ses "tentatives de faire travailler M.S. en tant que femme de chambre" respectaient les termes de l'accord conclu le 30 mai 2018 et le contrat de travail du 28 juin 2018.

La société reconnaît du reste qu'il lui était " très difficile et quasi impossible que deux travailleuses exercent en même temps la fonction de Gouvernante d'étage à plein temps " (p.5 de ses conclusions de synthèse).

Or, à peine cinq mois après avoir négocié et signé cet accord, la société soutient qu'il n'était pas possible de le respecter, revenant en réalité au point de départ du litige, avant la signature du procès-verbal de conciliation, en réitérant en réalité les mêmes arguments.

M.S. soutient dès lors à bon droit que la société est en réalité revenue sur l'accord conclu le 30 mai 2018 et qui s'est effectivement matérialisé par le contrat de travail signé 28 juin 2018.

Un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais décidé de licencier un travailleur dans de telles conditions.

Le licenciement est dès lors manifestement déraisonnable.

32.

Le Tribunal n'aperçoit aucune circonstance atténuante permettant de diminuer le montant maximum de l'indemnité due en cas de licenciement manifestement déraisonnable.

La société ne prouve pas la réalité du motif tenu dès lors pour inexistant.

Elle s'est comportée comme si elle avait en réalité l'intention de ne jamais respecter ses engagements, nonobstant la signature du contrat de travail du 28 juin 2018, étape formelle pour respecter les termes de la conciliation.

Elle le reconnaît du reste lorsqu'elle soutient qu'elle n'est plus liée par les accords repris dans le procès-verbal de conciliation pour le seul motif que ces accords ont abouti au contrat de travail du 28 juin 2018 qui remplace ce procès-verbal et fait la loi entre les parties.

Elle se prévaut toujours du fait qu'elle aurait été induite en erreur par son co-contractant sans en apporter du reste la moindre preuve ce qui empêche le Tribunal de vérifier, notamment, si elle n'est pas elle-même responsable d'une telle erreur, en n'ayant mal négocié la convention de nettoyage (non produite), avec transfert du personnel.

A supposer qu'il s'agisse du vrai motif du licenciement, la société revient en réalité par ce motif ancien, sur les termes de l'accord conclu quelques mois plus tôt avant le licenciement, concrétisés dans le contrat de travail signé, et ce au mépris de l'exécution de bonne foi des conventions, pour un motif demeuré flou ne correspondant pas auxdits engagements tant pour la fonction que le lieu d'exécution des prestations de travail ("vous savez que la suite de ce dossier n'a pas permis de trouver un arrangement à l'amiable nous permettant d'affecter M.S. au nettoyage des chambres lorsque l'occupation était inférieure à 30%").

La société a en réalité entendu privilégier le licenciement de M.S. une fois la procédure partiellement clôturée par la signature du procès-verbal de conciliation puis du contrat de travail reprenant les engagements souscrits.

La seule signature du contrat de travail ne suffit cependant pas à démontrer que la société a respecté les engagements souscrits.

Le Tribunal condamne dès lors la SA à payer à M.S. une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à la rémunération de 17 semaines, soit la somme –non contestée– de 11.120,72 € bruts (17,68 € - cf. pièce n° 19- x 37 h x 17 semaines), majorée des intérêts légaux depuis le 12 octobre 2018 puis des intérêts judiciaires. »

6.2.3. La décision de la cour

La lettre du 12.12.2018 ne met pas clairement en évidence le ou les motifs qui ont présidé à la décision de licencier.

Dans cette lettre, la SA développe sa réponse en trois alinéas.

Un premier alinéa est ainsi consacré au contexte historique dans lequel le licenciement est intervenu et qui remonte au mois de février 2018, époque à laquelle le transfert d'entreprise a été effectué. Dans cette partie de la lettre, la SA se préoccupe uniquement de donner une grille de lecture afin de mieux comprendre ce qui suit. Aucun motif n'est encore dévoilé à ce stade.

Dans un deuxième alinéa est ensuite soulignée la difficulté héritée du transfert d'entreprises, touchant la gestion des ressources humaines et qui résidait en substance dans le fait que la fonction de gouvernante d'étage occupée par M.S. se révélait en définitive être une fonction surnuméraire excédant les besoins de la SA.

L'explication se termine dans un troisième alinéa par le constat d'une seconde difficulté, à savoir qu'il n'a pas été permis de trouver un arrangement amiable qui aurait permis de résoudre la première difficulté par une modification de la fonction de M.S., laquelle aurait alors dû accepter d'être affectée au nettoyage des chambres lorsque l'occupation était inférieure à 30 %.

En fin de compte, ces deux derniers alinéas renferment chacun un motif ayant déterminé la décision de licencier. Ces deux motifs renvoient chacun à des motifs autorisés par l'article 8 de la CCT n°109, l'un étant en lien avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, l'autre avec la conduite du travailleur.

Dans ses conclusions, la SA confirme ces deux ordres de motif. Elle explique en particulier que comme M.S. refusait d'effectuer des prestations en tant que femme de chambre et qu'elle refusait aussi de se déplacer vers l'hôtel Ramada, elle « *s'est vue obligée de procéder à son licenciement, ne pouvant plus se permettre de payer une travailleuse qui faisait double emploi* », cela non sans avoir tenté, mais en vain, de maintenir la relation de travail³⁷.

Cependant, pas plus qu'en première instance, la SA n'apporte la preuve de la réalité de ces deux motifs, puisque :

- rien ne permet de constater que la fonction de M.S. était effectivement excédentaire (la SA l'affirme sans l'établir) ;
- rien ne permet non plus de constater que, à un quelconque moment avant le 12.10.2018, la SA aurait proposé à M.S. une modification de fonction qui aurait

³⁷ Conclusions additionnelles et de synthèse SA, p.15

permis son affectation au nettoyage des chambres lorsque l'occupation était inférieure à 30 % et que cette proposition aurait été rejetée (à vrai dire, on ignore toujours tout de la manière dont s'est déroulée la relation de travail entre le 30.5.2018, date de la conciliation, et le 12.10.2018, date du licenciement).

La cour en infère que la SA ne peut faire reposer sa décision de licencier sur aucun motif valable et que le licenciement est partant manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n°109.

Surabondamment et quand bien même serait démontrée la réalité des deux motifs allégués, *quod non*, le licenciement de M.S. n'en resterait pas moins manifestement déraisonnable au vu de la chronologie des faits retracée *supra* au point 2 et tout spécialement de la manière dont la SA a décidé subitement de mettre fin au contrat, le 12.10.2018, en faisant un trait pur et simple sur un accord conclu à peine 4 mois plus tôt, le 30.5.2018, et non encore complètement exécuté par elle (aucun poste de gouvernante d'étage dans un lieu fixe ne paraît avoir été proposé à M.S. entre le 30.5.2018 et le 12.10.2018).

La SA demande subsidiairement que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable soit limitée à 5 semaines de rémunération, cela « *eu égard aux circonstances de l'espèce* »³⁸. La SA ne prend toutefois pas la peine d'identifier ces circonstances particulières et la cour ne voit elle-même aucune raison de s'écarter du montant maximum adéquatement retenu par le premier juge, considérant le fait qu'une absence de motif rend à ce point manifeste le caractère déraisonnable du licenciement que cela justifie une condamnation au paiement de l'indemnité la plus forte.

L'appel principal est non fondé.

6.3. Les dépens

Conformément à l'article 1017, al.1^{er}, CJ, le « *jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

Aux termes toutefois de l'article 1017, al.4, CJ, lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef de demande, les dépens peuvent être compensés dans la mesure que le juge apprécie.

³⁸ Conclusions additionnelles et de synthèse SA, p.17

Cette faculté donnée au juge peut être appliquée simplement dans la situation où le demandeur n'obtient pas totalement gain de cause et n'est pas subordonnée à la condition que les parties aient formé des demandes réciproques³⁹.

En l'espèce, les parties succombent l'une et l'autre en appel sur des chefs de demande différents.

La cour ordonne la compensation en condamnant chaque partie à supporter ses propres dépens d'appel, en ce compris les 20 € de contribution revenant au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

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

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel principal recevable, mais non fondé ;

Déclare l'appel incident recevable, mais non fondé ;

En conséquence, déboute les parties de leurs appels respectifs et confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

En application de l'article 1017, al.4, CJ, ordonne la compensation en condamnant chaque partie à supporter ses propres dépens d'appel, en ce compris les 20 € de contribution revenant au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

³⁹ Hakim BOULARBAH, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure », dir. Hakim BOULARBAH et Frédéric GEORGES, *in* Actualités en droit judiciaire, CUP, Bruxelles, Larcier, 2013, pp. 352-353, et la jurisprudence citée

