



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2024 /</b>
Date du prononcé <b>11 janvier 2024</b>
Numéro du rôle <b>2021/AB/90</b>
Décision dont appel <b>19/4280/A</b>

Délivrée à

le  
€  
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre extraordinaire

## Arrêt

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

**Monsieur B.,**

partie appelante au principal,  
partie intimée sur incident,  
comparaissant en personne,

contre

**L' ASBL VULPIA BRUXELLES**, BCE 0638.941.671,  
dont le siège est établi à 1140 BRUXELLES, rue du Bon Pasteur 40,

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

\*

\*

\*

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

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

- le jugement, rendu le 17 novembre 2020 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 2<sup>ème</sup> chambre,
- la requête d'appel de Monsieur B., déposée le 29 janvier 2021 au greffe de la cour;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire du 3 mars 2021 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par Monsieur B. le 6 septembre 2021;

- les conclusions de synthèse d'appel déposées par VULPIA BRUXELLES le 5 novembre 2021 ;
- l'ordonnance rectificative rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire du 13 juillet 2023 fixant une nouvelle date de plaidoiries ;
- les dossiers de pièces des parties.

2. Les parties ont comparu et plaidé à l'audience publique du 27 novembre 2023. La cause a été prise ensuite en délibéré.

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

4. L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable. Il en va de même de l'appel incident.

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

5. Monsieur B. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

*« Selon le dispositif de ses dernières conclusions, Monsieur B. demande au tribunal de condamner l'a.s.b.l. Vulpia à lui payer les sommes suivantes :*

- 13.526,56 € à titre d'indemnité de licenciement déraisonnable au sens de la C.C.T. n° 109;
- 1.750,49 € à titre de salaire garanti pour la période du 1er au 17 février 2019;
- 10.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- 4.800,00€ à titre d'indemnité de procédure. »

6. Par un jugement du 17 novembre 2020 (R.G. n° 19/4280/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

*« Dit la demande de Monsieur B. irrecevable en ce qu'elle tend au paiement du salaire garanti pour la période du 1er au 17 février 2019;*

*Dit la demande de Monsieur B. non fondée pour le surplus;*

*En déboute Monsieur B.;*

*Condamne Monsieur B. aux dépens de l'instance, liquidés par l'a.s.b.l. Vulpia à la somme de 2.400,00 € à titre d'indemnité de procédure. »*

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

L'objet de l'appel principal de Monsieur B. et ses demandes

7. Monsieur B. demande à la cour du travail ce qui suit :

*« Statuant sur l'appel principal*

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

*Avant-dire droit, si la Cour n'était pas convaincue, M. B. demande :*

*1. à VULPIA de produire le budget individuel attribué pour chaque repas ;*

*2. ordonner des enquêtes en entendant :*

- **Mme L. et Mme M. sur les faits suivants :**

*1°. « le 23 janvier 2019 à 12h45, lorsque Mme D. est entrée dans la cuisine, sans autorisation, où M. B. travaillait, avez-vous constaté qu'elle avait empoignée M. B. par la chemise et criait à l'encontre de celui-ci. Etes-vous intervenue pour libérer M. B. de l'emprise de Mme D..*

*2°. Avez-vous jamais assisté à une agressivité de M. B. au cours des relations de travail dont à l'égard de M. L. ? ou d'un autre membre de la direction ».*

- **M. P. sur le fait suivant :**

*« le 23 janvier 2019, étiez-vous présent lors de l'agression de Mme D. envers M. B. ? Si, oui, pouvez-vous préciser comment M. B. a réagi envers celle-ci. A-t-il fallu l'intervention de Mme L. et de Mme M. pour libérer M. B. de l'emprise de Mme D. ».*

- **Mme BA. et M. LO. sur les faits suivants :**

*1°. « au cours de vos relations de travail, vous avez travaillé sous l'autorité de M. B., pouvez-vous expliquer sa manière d'être avec les résidents ? avec la direction ? avec le personnel »*

*2°. Avez-vous été témoin d'une agressivité de sa part ? d'un manque de respect ? ».*

*Quant au fond*

*- réformer le jugement dont appel en ce qu'il a considéré que le licenciement de M. B. n'était ni déraisonnable ni abusif ;*

*- condamner VULPIA à :*

*• 13.526,56€ à titre d'indemnité de licenciement déraisonnable au sens de la CCT 109 ;*

- 19.096,32€ à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif fixés sur la base de l'indemnité due en cas de violation de la loi du 4 août 1996 soit six mois de rémunération (article 32tredecies) ;
  - à titre subsidiaire, à 10.000 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif. Sommes fixées par provision et sous réserve de majoration ou diminution à faire valoir en cours d'instance.
- Condamner l'ASBL VULPIA aux dépens des deux instances et indemnités de procédure (2.400€ + 2.400€) = 4.800€.

Statuant sur l'appel incident

- débouter VULPIA de son appel incident ;  
En cas de non fondement de la demande, limiter l'indemnité de procédure au minimum soit 600 €.»

L'objet de l'appel incident de VULPIA BRUXELLES et ses demandes

8. VULPIA BRUXELLES demande à la cour du travail ce qui suit :

**« A titre principal :**

1. De prendre acte de l'appel incident de Vulpia.  
De déclarer l'appel incident de Vulpia recevable et fondé et, dès lors, de déclarer les demandes initiales de Monsieur B. irrecevables.
2. De déclarer l'appel de Monsieur B. non fondé.
3. De condamner Monsieur B. aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code Judiciaire, évaluée à 2600,00 euros pour chaque instance.

**A titre subsidiaire :**

1. Même si la Cour jugerait que l'appel incident de Vulpia est non fondé, de déclarer l'appel de Monsieur B. non fondé.  
Dès lors, de confirmer le jugement a quo.
2. De condamner Monsieur B. aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code Judiciaire, évaluée à 2600,00 euros pour chaque instance.

**A titre plus subsidiaire, avant dire droit :**

- De procéder à l'audition de Monsieur Be., Office Partner chez Vulpia au moment des faits, afin qu'il puisse confirmer sous serment :
- que le 25 avril 2019, il a reçu un nombre de plaintes de résidents,
  - qu'il a enregistré ces plaintes orales de résidents qui, vu leur grand âge, ne sont plus en mesure de rédiger eux-mêmes leur réclamation,
  - que les pièces n° 14 jusqu'à 23 reflètent donc de manière précise les plaintes provenant de ces résidents. »

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

9. Le groupe VULPIA est un groupe actif dans le secteur des maisons de repos et des résidences services. Il emploie actuellement environ 2.000 personnes, réparties sur deux ASBL et une SCRL, dans les différentes régions de la Belgique.

10. Monsieur B. est entré au service de VULPIA BRUXELLES le 28 août 2017 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée comme chef cuisinier.

Il a d'abord exercé ses fonctions dans la résidence « *Vuerenveld* » (Wezembeek-Oppem). Monsieur B. a ensuite été transféré, à une date non précisée, à la « *Résidence de la paix* » (Evere), suite à un incident relatif au non-respect des règles en matière d'hygiène selon VULPIA BRUXELLES<sup>1</sup>, ce qui est contesté par Monsieur B., qui indique qu'il a été transféré pour remplacer le chef cuisinier.

11. VULPIA BRUXELLES fait état de divers incidents concernant Monsieur B. à la Résidence de la paix. Elle cite les évènements suivants :

- Lors d'une réunion du Comité de Participation (i.e. le conseil de résidents) du 18 janvier 2019<sup>2</sup>, les résidents ont exprimé leur mécontentement à l'égard de Monsieur B.: « *Plusieurs plaintes des résidents par rapport à la méthode de la préparation de la nourriture. La nourriture est fade, soit beaucoup trop cuite ou complètement pas / régulièrement froide / patates trop cuites... plusieurs résidents indiquent avoir déjà communiqué cela plusieurs fois avec le chef, mais sans audition ni conséquence... Les résidents indiquent également qu'ils rencontrent des problèmes de communication avec ce dernier nommé.* ». Les plaintes des résidents ont été discutées oralement avec Monsieur B. par Monsieur K., le directeur de la résidence ;
- Le 22 janvier 2019, il y a eu un incident dans la cuisine. Une résidente, Madame D. (âgée de 86 ans), était rentrée dans la cuisine pour se plaindre qu'elle n'avait pas reçue assez de viande pendant le repas et qu'elle avait encore faim. Elle demandait une autre portion. Il aurait répondu qu'il était le chef et qu'elle devait l'écouter et qu'elle n'avait pas à entrer dans la cuisine. Monsieur B. aurait ensuite posé ses mains sur ses épaules pour la pousser hors de la cuisine. VULPIA BRUXELLES considère que Monsieur B. n'a pas eu une attitude appropriée envers une personne âgée lors de cet incident.

---

<sup>1</sup> Voir pièce 28 du dossier de VULPIA

<sup>2</sup> Pièce 29 du dossier de VULPIA BRUXELLES

12. Le 31 janvier 2019, Monsieur B. a été reçu par une conseillère externe en prévention aspects psychosociaux d'IDEWE. Elle a rédigé le rapport suivant<sup>3</sup> :

*« Attentes générales du travailleur :*  
*- une amélioration des conditions de travail*  
*- prise en compte des soucis de santé*  
*- recadrage par rapport à l'acte 'dysfonctionnel'*  
*Conseils donnés par le CPAP :*  
*- mise de limites pour travailler dans un environnement sécurisé »*

13. Du 1<sup>er</sup> février 2019 jusqu'au 31 mars 2019, Monsieur B. était absent du travail pour cause de maladie. Il a notamment subi une intervention chirurgicale le 19 février 2019.

14. Le 3 février 2019, il a averti le Contrôle des Lois Sociales de l'absence de mesures prises par l'employeur pour éviter des intrusions dans la cuisine, lieu où, par nature, des objets et aliments sont déposés. Sa plainte relate les éléments suivants<sup>4</sup>:

*« Le 23 janvier 2019 à 12h35 une résidente, Madame J., est rentrée près de ma cuisine où il est interdit à toutes personnes étrangères de rentrer pour le respect des normes d'hygiène de l'AFSCA et de leur propre sécurité et m'a insulté avec des mots et insultes car elle n'a pas aimé les lardons dans la potée aux carottes du menu ce jour. Et je lui ai demandé de sortir calmement de ma cuisine pour qu'elle me dise ce qui ne va pas et voir ce que je peux lui faire autre chose et lui expliqué ce qui a dans le repas. Et de rage elle m'a attrapé par ma chemise et secoué avec agressivité. Je lui ai demandé de me lâcher très fort pour qu'elle arrête et la une technicienne de surface qui a vu ce qui s'est passé et la chef infirmière sont intervenues pour lui faire lâcher ma tenue de travail (veste de cuisine) et lui demander de quitter immédiatement la pièce pour aller à sa place où elle mange. Témoin M. et L. chef infirmière. Je signale cet incident très grave à Monsieur le directeur K. responsable de la cuisine à 13h02 ce mardi 23 janvier 2019. Il me répond à 15h07 par sms qu'il va la convoquer le mercredi. Le mercredi, il fait une enquête auprès de mes témoins qui confirment ces dires. Et plus rien, malgré la situation assez grave. Je contacte la personne de contact sans réponse. Alors j'ai téléphoné à IDEWE, médecine du travail qui m'a reçu ce jeudi 31 janvier 2019 à 10h30 et qui a signalé ma convocation à l'employeur pour ce rdv. J'ai rencontré une très gentille madame E., conseiller à la prévention pour les risques psychosociaux qui, après mon entretien, me conseille de me reposer car j'étais à bout et risquait de ne plus me retenir si ça doit encore arriver. Elle me conseille de voir mon médecin généraliste qui, après m'avoir examiné et vu le document de madame E. Le 01 février 2019 elle me met en repos 15 jours jusqu'au 17 février 2019.*

*Le certificat faxé est remis à mon employeur. Je suis convoqué chez le médecin contrôle de VULPIA que Monsieur K. directeur a demandé de me convoquer à 13h55 le même jour. Celui-ci m'oblige de signer ma reprise du travail ce lundi, ce que je refuse, et me dit qu'il s'en fout de l'avis de mon médecin et de la psychosociale et a même téléphoné à la secrétaire de mon*

---

<sup>3</sup> Pièce 21 du dossier de Monsieur B.

<sup>4</sup> Pièce 22 de Monsieur B.

*médecin pour avoir mes prises de sang. Il me signale que le directeur signale que je suis souvent malade, ce qui est faux. Il n'a pas retrouvé de certificats de maladie pour moi. ».*

15. Le 7 février 2019, Monsieur B. a porté plainte du chef d'agression de Madame D. à la police d'Evere<sup>5</sup>. Le même jour, il a également informé VULPIA des 3 plaintes auprès de la personne de confiance, du conseiller en prévention et du service des lois sociales.

16. Le 14 février 2019, le conseiller en prévention a communiqué à VULPIA les attentes de Monsieur B. quant à la sécurité dans les cuisines<sup>6</sup>.

17. En l'absence de Monsieur B., VULPIA BRUXELLES fait état du fait que le Comité de Participation (lors d'une réunion du 22 mars 2019) a constaté une amélioration significative de la qualité des repas<sup>7</sup> : « *Les résidents sont satisfaits de la nourriture aujourd'hui. Les résidents indiquent que les changements dans la cuisine de l'équipe du personnel apportent enfin la paix et cela se remarque également dans l'assiette. Savoureux et joliment présenté.* ».

18. Monsieur B. a repris le travail le 1<sup>er</sup> avril 2019 et, dans les semaines suivantes, VULPIA BRUXELLES indique avoir reçu de nouveau plusieurs plaintes de résidents et de leurs familles concernant la qualité des repas qui auraient été discutées oralement avec Monsieur B. par Monsieur K., le directeur de la résidence.

19. Après de nouvelles plaintes orales et écrites de résidents<sup>8</sup>, VULPIA BRUXELLES a adressé à Monsieur B. un avertissement par lettre recommandée en date du 12 avril 2019<sup>9</sup> :

*« En tenant compte la réception des diverses plaintes des résidents et leurs membres de familles, en ce qui concerne les repas, préparés par vous-même le weekend dernier (cad 06 et 07 avril 2019) et hier (jeudi 11-04-2019), je tiens également à nouveau à vous informer et ceci maintenant par écrit.*

*Malgré plusieurs avertissements oraux de ma part, de la part du chef nursing L. et des résidents, je constate aucune amélioration :*

- *Manque de goût cfr plusieurs plaintes de résidents (fade / trop acide/ ...)*
- *Présentation du repas pas apte à la personne âgée (quantité / manier de dresser l'assiette / ...)*
- *Le non-respect des températures des repas demandées et obligatoires (AFSCA) lors du service (les résidents indiquent que leurs plats sont froides)*

---

<sup>5</sup> Pièce 23 du dossier de Monsieur B.

<sup>6</sup> Pièce 21bis de Monsieur B.

<sup>7</sup> Pièce 19 du dossier de VULPIA BRUXELLES

<sup>8</sup> Pièce 11-13 du dossier de VULPIA BRUXELLES

<sup>9</sup> Pièce 2 du dossier de VULPIA BRUXELLES

- *Le non-respect des temps de cuisson de la viande ou du poisson et des légumes (p.e. les résidents n'arrivent pas à mâcher leur viande/poisson vu que c'est tellement dur ou trop cuit).*

*J'espère qu'avec cet avertissement que vous prendrez conscience de la situation. Une copie de ce courrier sera gardé dans votre dossier du personnel. »*

20. Le 16 avril 2019, Monsieur B. a déposé plainte auprès de l'AFSCA afin qu'elle réalise une inspection des installations, des infrastructures et de l'hygiène, et qu'elle s'enquière de la salubrité des locaux.

Le même jour, il a informé le Contrôle des Lois sociales des faits suivants : *« Bonjour je vous écris car je suis chef de cuisine pour LA RÉSIDENCE DE LA PAIX, 51 Rue du Bon Pasteur 1140 Evere, et qu'il est de plus en plus difficile de travailler avec leurs conditions de travail et matériel non fourni. Les 6 et 7 avril 2019, une épidémie de gastro et diarrhées m'a contaminé aussi j'ai été en maladie 3 jours car malgré le travail sale dans la cuisine, aucune douche est prévue dans le vestiaire homme ou femme. Une odeur d'urine des toilettes. Que le vestiaire ne respecte pas les règles d'hygiène qui demande une séparation des tenues de travail au linge du personnel privé. (...)»*.<sup>10</sup>

Le vendredi 26 avril 2019, Madame D., inspecteur social, lui a répondu qu'une inspection (non annoncée) serait effectuée la semaine suivante.

21. Le 24 avril 2019, l'AFSCA s'est présentée chez VULPIA et a constaté quelques manquements aux bonnes pratiques d'hygiène et méthodes de conservation des denrées alimentaires.<sup>11</sup>

22. VULPIA BRUXELLES a adressé un nouvel avertissement à Monsieur B. par lettre recommandée du 26 avril 2019<sup>12</sup> :

*« En tenant compte la réception des diverses plaintes des résidents et leurs membres de familles, en ce qui concerne le repas ; préparés par vous-même hier (cad 25 avril 2019), je tiens également à nouveau à vous informer par écrit, néanmoins que vous étiez de suite tenu au courant vu l'entretien avec monsieur L., chef nursing, directement après le déjeuner.*

*Malgré plusieurs avertissements oraux de ma part, de la part du chef nursing L. et des résidents et en tenant compte l'avertissement par orale et par recommandé dd 12-04-2019, je constate aucune amélioration :*

- *Manque de goût – cfr plusieurs plaintes de résidents qui indiquaient rien avoir mangé le 25/04/2019*
- *Présentation du repas pas apte à la personne âgée (quantité / manière de dresser l'assiette / ...)*

---

<sup>10</sup> Pièce 25 de Monsieur B.

<sup>11</sup> Pièce 20 de Monsieur B.

<sup>12</sup> Pièce 3 du dossier de VULPIA BRUXELLES

- *Le non-respect des températures des repas (la viande était très dure) demandées et obligatoires (AFSCA) lors du service*
- *Le non-respect des temps de cuisson de la viande ou du poisson et des légumes*
- *Le non-respect du menu ou que vous n'avez premièrement pas voulu de suivre le menu du jour qui était communiqué et affiché mais de faire tout à fait autre chose (macaroni). Grâce à un passage fortuit et au rappel de L., cela a été corrigé (Nb : en plus vous étiez bien au courant du nouveau menu lors de notre entretien dd 12-04-2019 et suite au plusieurs passages orales / écrites (L., fournisseur, moi-même et le feedback avec votre collègue cuisto).*

*Au- de- là vous avez été verbalement très agressif (jeudi 25 avril 2019 début après-midi) à l'égard du chef nursing L. lorsque ce dernier s'est adressé à vous (de manière calme) pour demander des explications après avoir reçu plusieurs lettres de plainte de résidents et des membres de familles autour du déjeuner.*

*Plusieurs collègues et témoins ont confirmé votre attitude verbalement agressive à l'égard d'un supérieur hiérarchique et ont indiqué que des questions répétées de L. visant à calmer votre comportement n'ont toutefois pris effet qu'au bout de plusieurs minutes.*

*Je constate que ce comportement, malgré plusieurs rappels verbaux consécutifs à des agressions verbales, n'est toujours pas tempéré. »*

23. Par lettre recommandée du 30 avril 2019<sup>13</sup>, VULPIA BRUXELLES a notifié à Monsieur B. son congé avec un préavis de 11 semaines, débutant le 6 mai 2019.

24. Par convention du 6 mai 2019, les parties ont convenu que Monsieur B. serait exempté de prestations de travail durant la période de préavis<sup>14</sup>. Cette convention prévoit les clauses suivantes :

- *Article 1 : « Le travailleur est exempt de prestations de travail durant la période de préavis, préavis qui a été signifié par l'employeur par voie postale par lettre recommandée du 30-04-2019 et qui couvre 11 semaines à partir du 06-05-2019. Le travailleur est dispensé de prêter son préavis du 06-05-2019 au 21-07-2019. »*
- *Article 2 : « L'employeur continue à être tenu au paiement du salaire durant la période de préavis. Les paiements mensuels du salaire net s'effectuent en même temps que les paiements mensuels des salaires des employés de l'entreprise. »*
- *Article 3 : « Durant l'exemption de prestations de travail pendant la période de préavis, conformément à l'article 1, le travailleur n'a pas droit à une indemnité de transport pour le trajet domicile-lieu de travail, ni à un remboursement des frais propres à l'employeur. »*

---

<sup>13</sup> Pièce 4 du dossier de VULPIA BRUXELLES

<sup>14</sup> Pièce 5 du dossier de VULPIA BRUXELLES

- Article 4 : « *Le contrat de travail entre les deux parties - en préavis depuis le 06-05-2019 est résilié immédiatement, automatiquement et de plein droit, avant l'expiration du délai de préavis à partir du moment où le travailleur entame un travail chez un autre employeur. Dans tel cas, aucun solde de délai de préavis ou d'indemnité de rupture de contrat n'est redevable du chef de l'employeur ou de celui du travailleur.* »
  
- Article 5 : « *Afin de permettre l'application de l'article 4, le travailleur s'engage à avertir immédiatement et par écrit l'employeur à partir du moment où il signe un contrat de travail auprès d'un autre employeur. Cette communication écrite doit mentionner la date d'entrée en service auprès du nouvel employeur* ».
  
- Article 6 : *Chaque partie convient expressément que lors d'une suspension légale éventuelle (p.ex. maladie, petit chômage, ...) la première suspension conventionnelle entamée, conformément à l'article 1, prime et a priorité juridique. Cela signifie que, durant la période indiquée à l'article 1, la convention de travail est et reste suspendue à cause de l'application de l'article 1 et non à cause d'une raison invoquée ultérieurement (p.ex. maladie, petit chômage, vacances annuelles, ...). Ceci a également comme conséquence que le délai de préavis qui, conformément à l'article 1 est suspendu conventionnellement, ne peut être suspendu ou prolongé pour une autre raison, telle que p. ex. maladie ou vacances annuelles* ».
  
- **Article 7 : « Moyennant l'exécution de la convention, le travailleur marque son accord expresse pour que la présente convention vaille pour solde de tout compte et déclare renoncer à toute contestation ultérieure (arriérés de salaires, conditions de travail etc ...) à la date de signature de celle-ci. »**

25. Le 4 septembre 2019, le conseil de Monsieur B. a mis VULPIA BRUXELLES en demeure de procéder au paiement de plusieurs montants, et notamment une indemnité pour licenciement déraisonnable<sup>15</sup>.

26. Par lettre de son conseil du 1<sup>er</sup> octobre 2019, VULPIA BRUXELLES a contesté les demandes de Monsieur B., se référant, entre autres, au fait que Monsieur B. avait expressément renoncé à toute contestation relative à la rupture de son contrat de travail dans la convention du 6 mai 2019 susmentionné<sup>16</sup>.

27. Par courrier de son conseil du 3 octobre 2019, Monsieur B. a maintenu ses prétentions, en argumentant que la clause de renonciation susmentionnée n'était pas valable<sup>17</sup>.

28. Monsieur B. a introduit son action par requête contradictoire du 14 octobre 2019, auprès du tribunal du travail francophone de Bruxelles.

---

<sup>15</sup> Pièce 6 du dossier de VULPIA BRUXELLES

<sup>16</sup> Pièce 7 du dossier de VULPIA BRUXELLES

<sup>17</sup> Pièce 8 du dossier de VULPIA BRUXELLES

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

### **V.1. En ce qui concerne l'exception de transaction invoquée par VULPIA**

#### **V.1.1. Principes**

##### ➤ *Conditions d'existence d'une transaction*

29. Une transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître (art. 2044, al. 1er ancien C. civ.). Ce contrat doit être rédigé par écrit (art. 2044, al. 2 ancien C. civ.).

La jurisprudence et la doctrine ajoutent que la transaction implique des concessions réciproques<sup>18</sup>.

En vertu de l'article 2048 du Code civil, les transactions se renferment dans leur objet : la renonciation qui y est faite à tous droits, actions et prétentions, ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu.

30. En droit du travail, une transaction implique donc un abandon de droits des 2 parties et par conséquent aussi du travailleur<sup>19</sup>. Il n'est pas nécessaire que les concessions faites par les parties soient expressément reprises dans le texte de la transaction (cela pourra se déduire de l'intention des parties telles qu'exprimées dans le texte)<sup>20</sup>, ni que les concessions faites par les parties soient nécessairement équivalentes ou de la même ampleur<sup>21</sup>. Toutefois, en vue d'éviter tout écueil, les concessions réciproques devront être exprimées en termes clairs et distincts et non par une simple formule libératoire. Si la renonciation peut être tacite, la volonté de son auteur doit en effet être certaine, la renonciation à un droit étant de stricte interprétation<sup>22</sup>. De façon générale, les renonciations à un droit ne se

---

<sup>18</sup> Cass., 31 octobre 2005, *J.T.T.*, 2006, 131; H. DE PAGE, *Traité élémentaire de droit civil belge*, V, n° 483, 3°

<sup>19</sup> C. trav. Anvers, 19 septembre 1983, *R.W.*, 1983-1984, 1289; C. trav. Bruxelles, 10 avril 2018, *Chron. D.S.*, 2020, 24; Trib. trav. Audenarde, 1er septembre 1998, *J.T.T.*, 1999, 158, note J. PLETS; Trib. trav. Tongres, 1er septembre 1999, *Limb. Rechtsl.*, 1999, 269; Trib. trav. Gand (sect. Gand), 8 septembre 2014, *T.G.R.*, 2015, 83). Références citées par W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social, Droit du travail contenant des annotations fiscales*, edit. 2023, p. 3234.

<sup>20</sup> C. trav. Bruxelles, 2 juin 2006, *R.A.B.G.*, 2007, 2, 118, note J. HERMAN; C. trav. Bruxelles, 21 novembre 2008, *J.T.T.*, 2009, 136

<sup>21</sup> B. SINDIC, « Le contrat de transaction. De la remise en cause du contrat de transaction par une des parties et de l'intérêt des discussions de qualification de ce contrat à cet égard », in X., *Droit des contrats*, Anthemis, Louvain-la-Neuve, 2007, p. 61 ; F. PICCININ et G. MASSART, « La transaction et la rupture du contrat de travail », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, M. DUMONT (dir.), Anthemis, Liège, 2008, p. 318

<sup>22</sup> F. PUCCININ et G. MASSART, « La transaction et la rupture du contrat de travail », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Anthemis, 2008, p.317

présument en effet pas, elles sont de stricte interprétation et ne peuvent se déduire que de faits non susceptibles d'une autre interprétation<sup>23</sup>.

31. Il convient de distinguer la transaction et la quittance pour solde de compte.

L'article 12 de la loi du 12 avril 1965 dispose que « *La quittance pour solde de tout compte délivrée par le travailleur au moment où l'engagement prend fin, n'implique aucune renonciation à ses droits. Elle ne vaut que pour accusé de réception* ».

Par ailleurs, l'article 42 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que « *La quittance pour solde de compte remise par le travailleur dès le moment où le contrat prend fin, ne signifie pas pour celui-ci qu'il renonce à ses droits.* ».

La signature d'une telle quittance pour le travailleur ne peut dès lors valoir renonciation à des droits. La portée d'une telle quittance ne peut être étendue.

Partant, une quittance ne pourra être considérée comme une transaction que si et seulement si cette quittance mentionne expressément le caractère transactionnel de celle-ci. Le travailleur doit avoir renoncé à ses droits ou avoir conclu une transaction de manière expresse.

32. Certains actes ne sont ni des quittances pour solde de compte, ni des transactions. Ainsi, après que l'employeur a notifié un préavis, l'employeur et le travailleur peuvent conclure une convention, dans laquelle les droits du travailleur sont établis, qui n'est ni une transaction, ni une quittance pour solde de compte. Cette convention tient lieu de loi aux contractants et doit dès lors être exécutée de bonne foi, pour autant toutefois qu'elle ne soit pas contraire aux dispositions impératives du droit de travail<sup>24</sup>.

➤ *Conséquence de la transaction*

33. Selon l'article 2052 de l'ancien code civil, les transactions ont, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort.

Il résulte de cette disposition une exception péremptoire (exception de transaction), qui peut être soulevée à l'encontre de la partie qui souhaite poursuivre ou entamer la procédure. Cette demande en devient donc irrecevable<sup>25</sup> si elle « *se fonde sur le même objet et la même cause que la contestation réglée par la transaction* », sauf, bien évidemment, si elle vise à contester la validité de la transaction. De même, la convention de transaction conclue en

---

<sup>23</sup> Cass., 4 septembre 1989, *JTT*, 1989, p. 488 ; C. trav. Bruxelles, 27 juin 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 429.

<sup>24</sup> C. trav. Bruxelles, 27 juin 2018, *J.T.T.*, 2018, 429; voy. ég.: C. trav. Gand, 8 juin 2001, *Ors*, 2001, 10, 1; C. trav. Gand, 12 janvier 2007, *R.W.*, 2008-2009, 373

<sup>25</sup> Trib. trav. Bruxelles, 26 janvier 2015, R.G. no 13-113-A, [www.socialweb.be](http://www.socialweb.be) ; C. trav. Mons, 10 décembre 2013, R.G. no 2013/AM/264 ; Trib. trav. Bruxelles, 15 novembre 2012, *J.T.T.*, 2013, p. 14

cours de procédure judiciaire a pour effet de dessaisir le juge devant qui la cause est pendante, à l'égard de l'objet de la transaction.<sup>26</sup>

➤ *Droits auxquels il est possible de renoncer et moment de la renonciation*

34. La renonciation à un droit, par l'entremise d'une transaction, n'est possible, concernant les dispositions impératives, qu'à partir du moment où le droit consacré par la disposition impérative est né<sup>27</sup>. Il est donc généralement admis qu'en principe une transaction ne peut légalement être conclue tant que dure la relation de travail.<sup>28</sup>

35. À l'inverse, une fois que la relation de travail a pris fin, le travailleur peut valablement renoncer aux droits acquis qu'il tire du contrat de travail et de sa rupture. La protection impérative accordée au travailleur trouve, en effet, sa raison d'être dans la dépendance et la subordination que crée le contrat de travail. Or, une fois que celui-ci a pris fin, ce lien cesse, le travailleur recouvre sa « liberté ». La protection perd donc alors sa raison d'être, l'impérativité s'estompe, ouvrant la voie à un règlement transactionnel.<sup>29</sup>

36. Le moment exact à partir duquel le travailleur peut valablement disposer de ses droits peut être sujet à controverse. La solution est simple lorsque le contrat prend fin immédiatement (licenciement moyennant paiement d'une indemnité de préavis ou rupture de commun accord).

37. En revanche, le cas du licenciement avec préavis est plus délicat à appréhender puisque dans cette hypothèse, le contrat de travail ne prend pas fin immédiatement. L'exécution du contrat se poursuit durant la période de préavis et pendant celle-ci, le travailleur demeure soumis à l'autorité de son employeur.

La Cour de cassation a jadis retenu que c'est dès le moment où le congé est donné au travailleur – et peu importe si celui-ci preste un préavis – que celui-ci peut conclure tout accord sur les modalités du congé, notamment sur la durée du préavis ou le montant de l'indemnité<sup>30</sup>. L'idée est que le travailleur n'a plus à craindre la perte de son emploi, puisqu'il est déjà licencié.

---

<sup>26</sup> S. GILSON, F. LAMBINET, H.ZIELONKA, « Les renonciations en droit du travail », in Les mécanismes civilistes dans la relation de travail, Anthemis, CUP 2020, p. 971.

<sup>27</sup> F. PUCCININ et G. MASSART, « La transaction et la rupture du contrat de travail », in le droit du travail dans tous ses secteurs, Anthemis, 2008, p.347 ; C. DESMET et G. CUPPENS, « Conventions de transaction : gare aux renonciations précoces », *Ors.* 2017/7, p. 6 et les références citées.

<sup>28</sup> C. trav. Bruxelles, 22 septembre 2006, *Chron. D.S.*, 2007, 299 ; cass. 30 janvier 2017, *J.T.T.* 2017, p. 186

<sup>29</sup> A.. RIGOLET, *Le contrat de transaction*, RPDB, Larcier, 2021, p.78.

<sup>30</sup> Cass., 2 octobre 1998, *Pas.*, 1998, p. 1020, *J.T.T.*, 1999, p. 80. En ce sens, voy., récemment : Trib. trav. Hainaut (Tournai), 19 juin 2020, R.G. no 18/444/A, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

Dans un arrêt du 30 janvier 2017<sup>31</sup>, la Cour de cassation semble être revenue sur cette position. Dans cet arrêt, la Cour de cassation a décidé qu'en considérant que le travailleur avait pu renoncer, par une convention conclue avant ses incapacités de travail et ses vacances annuelles, à la suspension du délai de préavis durant ces périodes, au motif qu'« à partir [...] de la notification du préavis [...], tout risque de pression [...] de l'employeur a disparu », l'arrêt de la cour du travail violait l'article 38, § 2, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui énonce qu'en cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension de l'exécution du contrat, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension. Selon la Cour de cassation, cette disposition impérative instaure en faveur du travailleur une protection à laquelle ce dernier ne peut renoncer aussi longtemps que subsiste sa raison d'être, de sorte que le travailleur ne peut renoncer à la suspension du préavis qu'une fois qu'elle s'est produite et uniquement pour le temps déjà couru de cette suspension.

Comme le relève S. GILSON<sup>32</sup>, la Cour de cassation semble ainsi, par cet arrêt de 2017, poser incidemment un jalon important dans l'analyse des renonciations, puisqu'il en découle qu'il y a lieu d'examiner chaque disposition impérative séparément et de voir quand la cause de la protection cesse ; ce moment pourrait ainsi être différent pour renoncer à un préavis (dont le droit naît dès le congé) ou pour renoncer à une suspension ultérieure du préavis (parce que le droit n'est pas encore né au moment de la notification du préavis). C'est également ce qu'ont souligné C. Desmet et G. Cuppens<sup>33</sup>.

➤ *Hypothèses de résolution de la transaction*

38. Comme tout contrat synallagmatique, une transaction peut être résolue en cas d'inexécution de l'engagement contractuel (art. 5.90 et 5.91 C. civ.; article 1184 ancien C. civ.). Lorsque le travailleur regrette l'abandon de droits qu'une transaction implique également de sa part, il peut tenter d'obtenir la résolution de celle-ci sur la base de fautes commises par l'employeur dans l'exécution de la transaction, à condition que le manquement soit suffisamment grave pour justifier la résolution.

39. Par ailleurs, selon l'article 2052 de l'ancien code civil, les transactions ne peuvent être attaquées pour cause d'erreur de droit, ni pour cause de lésion. L'article 2053 ancien c.civ précise que « Néanmoins une transaction peut être rescindée, lorsqu'il y a erreur dans la personne ou sur l'objet de la contestation. Elle peut l'être dans tous les cas où il y a dol ou violence ».

### **V.1.2. Application en l'espèce**

---

<sup>31</sup> Cass., 30 janvier 2017, J.T.T., 2017, p. 186, note C. Wantiez

<sup>32</sup> S. GILSON, F. LAMBINET, H.ZIELONKA, « Les renonciations en droit du travail », in Les mécanismes civilistes dans la relation de travail, Anthemis, CUP 2020, p. 925 et suiv.

<sup>33</sup> C. DESMET et G. CUPPENS, « Conventions de transaction : gare aux renonciations précoces », Ors. 2017/7, p. 14-16

40. Dans son jugement du 17 novembre 2020, le tribunal a considéré que la convention conclue entre les parties le 6 mai 2019 ne pouvait être considérée comme une convention de transaction à défaut de concessions réciproques. Il a également considéré que Monsieur B. avait renoncé uniquement à son droit de réclamer des arriérés de rémunération (salaire garanti du 1<sup>er</sup> au 17 février 2019) mais pas à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, ni à l'indemnité pour licenciement abusif.

41. La Cour considère que la convention conclue entre les parties le 6 mai 2019 constitue une transaction dès lors qu'il existe des concessions réciproques. Contrairement à ce qu'a estimé le tribunal, il existe dans le chef de VULPIA BRUXELLES des concessions puisqu'elle s'engage au paiement du salaire durant la période d'exemption de prestations de travail. En d'autres termes, VULPIA BRUXELLES fait la concession de continuer à payer la rémunération de Monsieur B., sans recevoir de prestations de travail en retour. De son côté, Monsieur B. renonce notamment à invoquer les causes de suspension légale du préavis.

La jurisprudence considère d'ailleurs généralement que ce genre de convention, conclue après la notification du préavis, visant à exempter le travailleur de prestations, constitue une transaction.

42. Toutefois, il ne ressort pas clairement de cette transaction que Monsieur B. aurait renoncé à son droit de demander une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et/ou une indemnité pour licenciement abusif.

La Cour constate en effet que l'intitulé de la convention (« *Convention pour l'obtention d'une exemption de prestations de travail pendant la période de préavis* ») laisse à penser que sont essentiellement les modalités relatives à la dispense de prestation du préavis que les parties ont voulu régler. Toutes les clauses de la convention ont d'ailleurs trait à cette problématique.

43. L'article 7 précise que : « *Moyennant l'exécution de la convention, le travailleur marque son accord expresse pour que la présente convention vaille pour solde de tout compte et déclare renoncer à toute contestation ultérieure (arriérés de salaires, conditions de travail etc ...) à la date de signature de celle-ci.* ».

Cette dernière clause pourrait davantage s'apparenter à une quittance pour solde de tout compte. Elle fait apparaître une renonciation claire à réclamer des arriérés de salaires ou des éléments relatifs à ses conditions de travail. Le « etc » pourrait éventuellement être interprété comme visant le délai de préavis notifié puisqu'il est question d'une dispense de préavis.

44. En revanche, à défaut de mention dans la convention que Monsieur B. aurait fait état de sa volonté de réclamer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et/ou une indemnité pour licenciement abusif, et que la convention avait notamment pour

objet de trancher cette contestation, la Cour peut difficilement conclure que Monsieur B. a renoncé à ces droits dans la convention du 6 mai 2019.

En effet, comme rappelé ci-avant :

- Les renonciations à un droit ne se présument pas, elles sont de stricte interprétation et ne peuvent se déduire que de faits non susceptibles d'une autre interprétation.
- Par ailleurs, en vertu de l'article 2048 du Code civil, la renonciation qui est faite dans la transaction à tous droits, actions et prétentions, ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu.

45. La Cour considère en conséquence que les demandes de Monsieur B. visant à la condamnation de VULPIA BRUXELLES à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et à une indemnité pour licenciement abusif sont dès lors recevables. L'appel incident est non fondé.

## V.2. En ce qui concerne l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

### **V.2.1. Rappel des principes de la CCT n°109**

#### ➤ *Notion de licenciement manifestement déraisonnable*

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

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

Cette disposition doit être interprétée en ce sens qu'est un licenciement manifestement déraisonnable, celui qui répond à au moins l'un des critères suivants<sup>34</sup>:

---

<sup>34</sup> Voir notamment C.T. Bruxelles 14 avril 2021, RG 2018/AB/445 ; C.T. Bruxelles, 15 mars 2021, inédit, R.G. n° 2018/AB/497 ; C.T. Bruxelles, 28 juin 2019, *J. T. T.*, 2020, p. 73 ; CT Liège, div. Liège, ch.3F, 16.6.2020, R.G. n°2018/AL/679, p.12; CT Liège, div. Liège, ch.3C, 12.2.2020, R.G. n°2018/AL/781, p.9, juportal

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

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

47. L'article 9 de la CCT n° 109 prévoit qu'en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur. Cette indemnisation correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération (article 9 § 2).

➤ *Charge de la preuve*

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

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

Il convient également d'avoir égard à l'article 8.4., al. 1 et 2 c.civ. qui dispose que :

*« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention. Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.*

*En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.»*

49. Il se déduit de ce qui précède que le **contrôle judiciaire** s'effectue en plusieurs étapes<sup>35</sup> :

---

<sup>35</sup> P. CRAHAY, "Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable", *Ors.* 2014/4, p. 9 ; A. Fry, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in

- Les juridictions du travail vérifient d'abord si les motifs avancés rentrent dans une des trois catégories de motifs légitimes définis par la CCT (= critère de légalité);
- Elles contrôlent ensuite l'exactitude des motifs (= critère de réalité);
- Le juge examine si les faits dont se prévaut l'employeur sont la cause réelle du licenciement (= critère de causalité);
- Le tribunal du travail exerce enfin un contrôle marginal de la pertinence des motifs (= critère de proportionnalité).

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

Lorsque l'employeur invoque plusieurs motifs à l'appui de sa décision de licenciement, la jurisprudence considère, de manière constante, qu'il faut – mais il suffit – que l'employeur démontre la validité de l'un des motifs avancés, au regard des quatre questions précitées. Corrélativement, le travailleur ne peut se contenter de démontrer qu'un des motifs invoqués est manifestement déraisonnable pour que le licenciement, considéré au regard de l'ensemble des motifs invoqués, puisse être qualifié de manifestement déraisonnable <sup>36</sup>.

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

50. Monsieur B. réclame une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable qu'il fixe à 17 semaines de rémunération. Il n'a pas demandé à connaître les motifs de son licenciement selon la procédure prévue à l'article 4 de la CCT n° 109. En application de l'article 10 de la CCT n°109, il lui appartient donc de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

51. VULPIA BRUXELLES pour sa part soutient que Monsieur B. a été licencié en raison de la mauvaise qualité de son travail de cuisinier et de son comportement sur le lieu de travail.

---

*Actualités et innovations en droit social*, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, p. 68 à 76.

<sup>36</sup> A-V MICHAUX, S. GERARD, V. SOTTIAUX, Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante, RDS 2018/3, p. 355.

52. Tout comme le tribunal, la Cour considère que VULPIA BRUXELLES rapporte la preuve des faits qu'elle allègue. Elle produit en effet de nombreuses pièces à l'appui des motifs du licenciement :

➤ En ce qui concerne la qualité des repas

- Elle a déposé de nombreuses plaintes écrites de résidents quant à la mauvaise qualité des repas qui étaient servis lorsque Monsieur B. était en cuisine ;
- Ces plaintes ont également été relayées lors du comité de participation du 18 janvier 2019, ce qui est mentionné dans le procès-verbal rédigé à l'issue de cette réunion ;
- Il y a également deux formulaires de notification de plaintes du 11 avril 2019 qui sont à l'origine de l'avertissement du 12 avril 2019 et des formulaires de notification récoltés auprès des résidents le 25 avril 2019, qui sont à l'origine de l'avertissement du 26 avril 2019 ;
- Comme l'a relevé le tribunal, la plupart des formulaires datés du 25 avril 2019 sont complétés de la même écriture et ne sont pas signés par les résidents, mais VULPIA BRUXELLES soutient de manière crédible qu'elle a enregistré les plaintes orales de résidents qui, vu leur grand âge, ne sont plus en mesure de rédiger eux-mêmes leur réclamation. En toute hypothèse, deux formulaires sont tracés de la main des résidents eux-mêmes.
- Les pièces produites par Monsieur B. qui attestent de son attention à l'hygiène de la cuisine et aux desiderata des résidents datent toutefois d'une période antérieure au mois de janvier 2019 à partir duquel les problèmes de qualité des repas sont dénoncés. Il en va de même des attestations de résidents qui le remercient pour les repas (il s'agit pour la plupart de résidents de la résidence « Vuerenveld »).

➤ En ce qui concerne les problèmes de comportements

- Concernant l'incident du 22 janvier 2019 avec Madame D., il ressort du document établi le 23 janvier 2019 dans le cadre du suivi de la plainte, relatant une réunion qui s'est déroulée le même jour entre Monsieur B., Monsieur K., Monsieur L. et un travailleur témoin, que Monsieur B. a été agressif lors de l'altercation avec Madame D.<sup>37</sup> :
  - Monsieur B. a admis qu'il aurait dû rester calme.
  - Madame D. a indiqué que Monsieur B. lui avait fait des menaces en gesticulant sauvagement et l'aurait poussée dehors en la prenant par les épaules.

---

<sup>37</sup> Pièce 1 du dossier de VULPIA BRUXELLES

- Monsieur P., assistant de cuisine et témoin de la scène, a confirmé les propos de Madame D. et que Monsieur B. avait réagi avec beaucoup de colère et avait crié ;
- Monsieur B. n'établit pas que, comme il le soutient, il aurait été agressé le 23 janvier 2019 par Madame D. Certes, il semble que cette dame se soit effectivement introduite dans la cuisine, où elle n'avait rien à faire, pour se plaindre de son repas. Compte tenu de son âge (86 ans) et à l'examen du dossier médical produit, il paraît cependant peu crédible qu'elle ait été en mesure d'agresser Monsieur B. et de le secouer ;
- Monsieur B. n'établit pas non plus, comme il le soutient dans ses conclusions, que Monsieur P. n'était pas assistant de cuisine mais nettoyeur et qu'il n'a pas été témoin de la scène ;
- Le fait que Monsieur B. ait saisi le S.P.P.E. de cet incident et ait porté plainte tant auprès du Contrôle du bien-être au travail que de la police ne suffit pas à établir la réalité de l'agression dont il affirme avoir été victime. Ces plaintes ne permettent pas plus d'établir que le propre comportement de Monsieur B. à l'égard d'une dame âgée aurait été approprié.
- Monsieur B. n'établit pas plus que son incapacité de travail à partir du 1<sup>er</sup> février 2019 serait en lien avec cet incident, comme il le soutient. Il a en effet été incapable de travailler sans discontinuité jusqu'au 31 mars 2019 des suites d'une intervention chirurgicale subie le 19 février 2019.
- Monsieur B. n'a d'ailleurs donné aucune information quant à la suite donnée à ces différentes plaintes.
- VULPIA BRUXELLES produit par ailleurs le témoignage écrit de Monsieur L., chef du département de soins, daté du 26 avril 2019 et contresigné par trois autres personnes, à savoir Monsieur MU., aide cuisinier, Madame V., coiffeuse, et Madame Va., aide-soignante<sup>38</sup>. Ce témoignage relate le comportement agressif de Monsieur B. à l'égard de Monsieur L. qui venait relayer auprès de lui les plaintes des résidents, reçues la veille.
- Les attestations produites par Monsieur B., émanant d'anciens collègues témoignant du fait qu'ils n'auraient jamais constaté de l'agressivité dans le chef de Monsieur B. n'excluent pas que Monsieur B. ait pu être agressif à certains moments, dans certaines circonstances dont d'autres personnes ont été témoins.

---

<sup>38</sup> Pièce 26 du dossier de VULPIA BRUXELLES

53. Monsieur B. n'établit pas que ces motifs seraient inexistantes ou ne seraient pas la cause réelle de son licenciement.

Il n'établit pas que, comme il le soutient, les avertissements des 12 et 26 avril 2019 lui auraient été adressés pour les besoins de la cause en vue d'un licenciement en représailles pour avoir saisi le S.P.P.E., le Contrôle du bien-être au travail et l'A.F.S.C.A..

A cet égard, il y a lieu de relever que :

- les premières plaintes de résidents datent de janvier 2019, soit bien avant les avertissements d'avril 2019,
- Monsieur B. a saisi le Contrôle du bien-être au travail immédiatement après le contrôle médical de son incapacité de travail à partir du 1<sup>er</sup> février 2019 ;
- il a saisi l'AFSCA quelques jours après le premier avertissement du 12 avril 2019 ;
- la visite de l'AFSCA a eu lieu le 24 avril 2019 et a relevé quelques manquements. Cette visite ne peut toutefois avoir motivé le deuxième avertissement puisque VULPIA BRUXELLES prouve de nouvelles plaintes de résidents et le comportement agressif de Monsieur B. le 26 avril 2019. Par ailleurs, il convient de souligner qu'en tant que chef cuisinier, Monsieur B. avait également une responsabilité en matière de respect des règles d'hygiène.

Enfin, la Cour relève que le budget limité octroyé pour la préparation des repas n'exonère pas Monsieur B. des reproches formulés au niveau de la qualité de repas. Il ressort en effet des documents produits que les reproches essentiels se situaient au niveau de la cuisson des aliments et de la présentation de l'assiette, non adaptées aux personnes âgées. D'après les informations fournies par Monsieur B. à l'audience du 27 novembre 2023, il n'avait pas le choix du menu qui était le même dans toutes les résidences. C'est donc la manière dont il préparait les repas qui lui était reprochée, non la nature du menu.

54. Bien que cela ne soit absolument pas motivé dans ses conclusions, Monsieur B. demande dans le dispositif de ses conclusions que la Cour ordonne des enquêtes.

La Cour considère qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'ordonner des enquêtes dès lors qu'elle s'estime déjà suffisamment éclairée par les pièces déposées par les parties et qu'aucun élément ne permet de remettre en cause la réalité de ces documents. Monsieur B. n'a d'ailleurs pas insisté sur cette demande à l'audience du 27 novembre 2023.

55. En conclusion, la Cour constate que :

- Le licenciement est effectivement en lien avec l'aptitude et le comportement de Monsieur B. ;
- La réalité des motifs du licenciement est établie ;

- Les motifs invoqués constituent la cause réelle de son licenciement ;
- Monsieur B. ne rapporte pas la preuve que, confronté à de nombreuses plaintes de résidents quant à la qualité des repas qu'il préparait et à un comportement agressif récurrent, un employeur normal et raisonnable ne l'aurait jamais licencié.

56. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est dès lors non fondée. Le jugement sera confirmé sur ce point.

### V.3. En ce qui concerne la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif

#### **V.3.1. Principes**

57. La théorie de l'abus de droit, développée en droit commun, a également été appliquée en droit du travail, et plus précisément dans le cadre de la résiliation du contrat de travail.

Reprenant les principes développés par la cour de cassation, l'article 1.10, al.2 du (nouveau) code civil dispose désormais qu'il y a abus de droit lorsqu'un droit est exercé d'une manière "*qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et raisonnable placée dans les mêmes circonstances*"<sup>39</sup>.

58. Le fait de faire usage de son droit de rompre son contrat de travail n'est pas en soi constitutif d'une faute, il faut pouvoir établir que ce droit a été utilisé de manière abusive. On considère que le licenciement du travailleur revêt un caractère abusif notamment<sup>40</sup> lorsqu'il est détourné de sa finalité, donné sans intérêt (suffisant, légitime, raisonnable) pour l'employeur ou en retirant un avantage disproportionné par rapport à la charge corrélative pour le travailleur, dans l'intention de nuire, à titre de sanction disproportionnée par rapport au dommage causé, avec légèreté ou dans des circonstances fautives<sup>41</sup> ou exercé dans un but autre que celui pour lequel il a été créé.

59. Pour qu'il y ait abus de droit de licencier, il faut que 3 conditions soient réunies<sup>42</sup>:

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

---

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

<sup>40</sup> L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement : les nouvelles règles pour tous les travailleurs à partir du 1<sup>er</sup> avril 2014. », *J.T.T* 2014, p. 378.

<sup>41</sup> voy. J. Clesse et A. Mortier, « Le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés » in *Le licenciement abusif*, Anthémis, 2009, p. 27

<sup>42</sup> W. VAN EERCKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social – Droit du travail*, édit. 2023-2024, tome III, p. 2565.

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

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

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

La charge de la preuve repose sur l'employé<sup>43</sup>.

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

60. Devant le tribunal, Monsieur B. a réclamé une indemnité pour licenciement abusif évaluée à 10.000 €. Le tribunal a déclaré cette demande non fondée dès lors qu'elle reposait sur les mêmes motifs que ceux invoqués à l'appui de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

61. Dans ses conclusions en degré d'appel, il a modifié cette demande qui vise désormais à la condamnation de VULPIA BRUXELLES à lui payer « 19.096,32 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif fixés sur la base de l'indemnité due en cas de violation de la loi du 4 août 1996 soit six mois de rémunération (article 32tredecies) » et « à titre subsidiaire, à 10.000 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ».

62. La Cour considère que cette demande n'est pas prescrite comme le soutient VULPIA BRUXELLES puisqu'il s'agit toujours de réclamer des dommages et intérêts pour licenciement abusif, comme devant le tribunal. Seul le montant de cette indemnité a été adapté, pour s'aligner sur les dispositions de la loi du 4 août 1996.

63. Cette demande doit toutefois être déclarée non fondée dès lors que Monsieur B. ne prouve aucune faute dans le chef de VULPIA BRUXELLES, que ce soit dans le cadre de la loi du 4 août 1996 ou pour un autre motif.

Il ne prouve nullement que son licenciement ait été décidé en représailles des plaintes déposées au contrôle des lois sociales ou auprès de l'AFSCA.

---

<sup>43</sup> W. VAN EERCKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social – Droit du travail, édit. 2023-2024, p. 2566.

Il ne prouve pas non plus qu'il y aurait eu une demande d'intervention psycho-sociale formelle pour violence au travail. VULPIA BRUXELLES n'en a en tout cas pas été informée. Monsieur B. ayant en outre lui-même reconnu son comportement agressif lors de la réunion du 23 janvier 2019, la Cour n'aperçoit pas quelles mesures de protection VULPIA BRUXELLES aurait dû prendre.

64. Monsieur B. ne prouve pas non plus que son licenciement a été détourné de sa finalité, donné sans intérêt (suffisant, légitime, raisonnable) pour l'employeur ou en retirant un avantage disproportionné par rapport à la charge corrélative pour le travailleur, dans l'intention de nuire, avec légèreté ou dans des circonstances fautives. La Cour a d'ailleurs déjà jugé ci-avant que le caractère manifestement déraisonnable du licenciement n'était pas établi. Monsieur B. n'établit nullement qu'il aurait été porté atteinte à son honneur.

65. La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif doit dès lors être déclarée non fondée.

#### V.4. En ce qui concerne les dépens

66. En application de l'article 1017, al. 1 CJ, il y a lieu de condamner Monsieur B., qui succombe intégralement dans le cadre de son appel, aux dépens de la procédure d'appel.

67. Dans ses conclusions, VULPIA BRUXELLES demande la condamnation de Monsieur B. à lui payer une indemnité de procédure au montant de base égale à 6.500,00 €.

68. De son côté, en termes de conclusions, Monsieur B. demandait, à titre subsidiaire, s'il devait échouer en appel, de limiter à 600€ l'indemnité de procédure par instance- compte tenu de sa faible capacité financière et du fait qu'il émarge au chômage. A l'audience du 27 novembre 2023, il a toutefois indiqué avoir retrouvé un emploi comme formateur, moins rémunéré que son emploi auprès de VULPIA BRUXELLES.

69. A l'audience du 27 novembre 2023, à laquelle Monsieur B. comparait seul et sans avocat, VULPIA BRUXELLES a indiqué qu'elle acceptait (à tout le moins) de réduire sa demande relative à l'indemnité de procédure au montant minimum, soit :

- Pour la procédure devant le tribunal : 1.200 € ;
- Pour la procédure devant la Cour : 1.500 € (montant applicable à la date de la prise en délibéré de la présente cause).

La Cour fera dès lors droit à la demande des parties de réduire l'indemnité de procédure au minimum (que VULPIA BRUXELLES s'est en outre engagée, à l'audience du 27 novembre 2023, vis-à-vis de Monsieur B., à ne pas lui réclamer celle-ci).

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

**PAR CES MOTIFS,**

**La Cour, statuant contradictoirement,**

- Déclare l'appel principal recevable mais non fondé ;
- Déclare l'appel incident recevable mais non fondé ;
- Confirme entièrement le jugement dont appel, sauf en ce qui concerne les dépens;
- Condamne Monsieur B. à payer les dépens de première instance et d'appel comme suit en ce qui concerne l'indemnité de procédure:
  - Pour la procédure devant le tribunal : 1.200 € ;
  - Pour la procédure devant la Cour: 1.500 € (montant applicable à la date de la prise en délibéré de la présente cause).
- Met à charge de Monsieur B. la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

, conseiller e.m.,  
, conseiller social au titre d'employeur  
, conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de , greffier

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 11 janvier 2024, où étaient présents :

, conseiller e.m.,

, greffier