



Numéro du répertoire

2024 /

Date du prononcé

20 mars 2024

Numéro du rôle

2021/AB/417

18/314/A

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Notification par pli judiciaire (art. 578 C.J.)

Maître C M, en sa qualité de curateur à la faillite de la **SA WATERLOO BOULANGERIE**, BCE
0453.098.183, dont les bureaux sont établis à 1400 NIVELLES

partie appelante,

représentée par Maître R L loco Maître C M , avocats à

contre

D **E** **NRN** domiciliée à

partie intimée,

représentée par Maître H S, avocat à

*

*

*

1. La procédure devant la Cour du travail

1.

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

- le jugement dont appel,
- la requête d'appel reçue le 21 mai 2021 au greffe de la Cour,
- les conclusions de la SA Waterloo Boulangerie déposées les 25 mai 2022 et 1^{er} juin 2023,
- les conclusions de Madame E D déposées les 1^{er} décembre 2021 et 1^{er} décembre 2022,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 21 février 2024.

La cause a ensuite été prise en délibéré.

3.

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

2. Reprise d'instance

4.

La SA Waterloo Boulangerie a été déclarée en faillite par un jugement du Tribunal de l'entreprise du Brabant wallon du 12 février 2024¹. Maître C M a été désignée curatrice.

A l'audience du 21 février 2024, Maître R L, qui comparaît pour Maître C M, déclare que celle-ci reprend l'instance, ce qui a été dûment acté au procès-verbal du dossier. Pour le surplus, il déclare qu'il se réfère intégralement aux conclusions déposées par la SA Waterloo Boulangerie.

5.

Par ailleurs, dès lors que l'instance est reprise par le curateur en raison de la faillite de la SA Waterloo Boulangerie survenue en cours d'instance, il y aura lieu, si l'appel est déclaré (partiellement) non fondé, de faire application des articles XX.162 et XX.163 du Code de droit économique.

Ainsi, lorsque le tribunal de l'entreprise qui a déclaré la faillite n'est pas compétent pour statuer sur le sort d'une créance – ce qui est le cas lorsque celle-ci porte sur une contestation

¹ MB 16 février 2024.

relevant de la compétence d'une autre juridiction, telles les contestations en matière de droit du travail – le fondement de la demande est examiné par cette autre juridiction qui, le cas échéant, renverra ensuite la cause au tribunal de l'entreprise pour admission au passif de la faillite :

« Le tribunal de l'insolvabilité n'est pas compétent dans toutes les matières dont peut relever la créance contestée ; il doit renvoyer la cause devant la juridiction compétente ratione materiae pour trancher la contestation, laquelle dira pour droit dans quelle mesure la créance prétendue est fondée, puis la renverra devant le tribunal de l'insolvabilité qui rendra un jugement entérinant le montant et la cause de la créance, tandis que lui seul statuera sur le privilège ou la sûreté dont pourra se parer la créance reconnue.

À titre illustratif, les contentieux relatifs au bail sont de la compétence unique du juge de paix, ceux relatifs au droit du travail sont du ressort exclusif du tribunal du travail, celui de la réparation d'un dommage résultant d'un accident de la circulation est attribué au tribunal de police (articles 568 et suivants du Code judiciaire) »².

3. Les demandes originaires et le jugement dont appel

3.1. Les demandes originaires

6.

Par sa requête déposée au greffe du Tribunal du travail du Brabant wallon le 13 avril 2018, Madame E D conteste le licenciement pour motif grave et demande la condamnation de la SA Waterloo Boulangerie au paiement des sommes suivantes :

- 13.092,46 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois et 13 semaines de rémunération, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 25 août 2017 ;
- 1.242,09 € bruts à titre de prime de fin d'année prorata temporis, à augmenter des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 25 août 2017 ;
- 8.560,52 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement abusif (CCT 109) correspondant à 17 semaines de rémunération à augmenter des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal depuis le 25 août 2017 ;
- 13.092,46 € à titre d'indemnité spéciale de protection (art. 40) à augmenter des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 25 août 2017 ;
- 2.873,92 € nets à titre de pécule de sortie ;

² I. Verougstraete, *Manuel de l'insolvabilité de l'entreprise*, édition 2019, Kluwer, p. 924, n° 1231.

- 250 € à titre d'éco-chèques ;
- 1 € provisionnel sur toute somme qui resterait due.

Madame E D sollicitait également la condamnation de la SA Waterloo Boulangerie aux frais et aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure.

En cours de procédure devant le Tribunal du travail du Brabant wallon, Madame E D a précisé ne pas maintenir la demande relative à 1 € provisionnel et la SA Waterloo Boulangerie a indiqué qu'elle ne contestait pas l'aspect mathématique des sommes postulées.

3.2. Le jugement dont appel

7.

Par jugement du 25 mars 2021, la 1^e chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, statuant contradictoirement, décide ce qui suit :

« CONDAMNE la SA WATERLOO BOULANGERIE à payer à Madame E D les sommes suivantes :

- *Indemnité compensatoire de préavis : 13.092,46 € bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 25 août 2017 jusqu'à la date du parfait paiement,*
- *Prime de fin d'année 2017 prorata temporis: 1.242,09 € bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 25 août 2017 jusqu'à la date du parfait paiement ;*
- *Indemnité de protection de la femme enceinte: 13.092,46 € bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 25 août 2017 jusqu'à la date du parfait paiement ;*
- *Echo-chèques: 250 € nets à majorer des intérêts au taux légal depuis le 25 août 2017 jusqu'à la date du parfait paiement ;*

ORDONNE UNE REOUVERTURE DES DEBATS quant aux points suivants :

- *Examen de la possibilité de cumul entre l'indemnité prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 et l'indemnité due en cas de licenciement manifestement déraisonnable ;*
- *Vérification du paiement effectif des sommes nettes visées à la fiche de paie d'août 2017 et particulièrement du pécule de vacances de sortie ;*

Fixe le calendrier de mise en état suivant :

- *Les parties déposeront et se communiqueront leurs pièces complémentaires exclusivement liées aux objets de la réouverture des débats pour le **15 avril 2021**,*
- *Madame E D déposera et communiquera ses conclusions exclusivement liées aux deux objets de la réouverture des débats pour le **6 mai 2021**;*

- la SA WATERLOO BOULANGERIE déposera et communiquera ses conclusions exclusivement liées aux deux objets de la réouverture des débats pour le **20 mai 2021**;

FIXE la cause à l'audience du jeudi 27 mai 2021 à 14h40 pour une durée de 40 minutes.

SURSOIT à statuer pour le surplus et les dépens ».

4. Les demandes en appel

8.

Par sa requête d'appel déposée le 21 mai 2021, la SA Waterloo Boulangerie demande la réformation intégrale du jugement intervenu et formule les demandes suivantes :

« à titre principal :

- réformer le jugement a quo, déclarer les demandes originales de Mme D non fondées et débouter Mme D de l'ensemble de celles-ci,
- condamner Mme D aux entiers dépens, plus particulièrement à deux indemnités de procédure prévues à l'article 1022 du Code judiciaire liquidée conformément au barème établi par l'arrêté royal du 26 octobre 2007, soit un montant total de 4.800,00 EUR (2 x 2.400,00 EUR).

À titre subsidiaire, si une demande de Mme D devait être déclarée fondée, compenser les dépens ».

Ces demandes sont formulées de façon identique au terme des conclusions de synthèse d'appel déposées par la SA Waterloo Boulangerie.

9.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel, Madame E D demande à la Cour de déclarer l'appel recevable mais non fondé et d'en débouter la SA Waterloo Boulangerie, ainsi que :

« Eu égard à l'effet dévolutif de l'appel,

- Condamner la SA Boulangerie de Waterloo au paiement de la somme de **8.560,52 €** à titre **d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable** correspondant à 17 semaines de rémunération, à majorer

des intérêts aux taux légaux successifs depuis le 25 août 2017 et jusqu'à parfait paiement ».

Madame E D demande également la condamnation de la SA Boulangerie de Waterloo aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris les indemnités de procédure visées à l'article 1022 CJ, soit 2.600 € par instance.

5. Les faits

10.

La SA Waterloo Boulangerie était active dans le secteur de la boulangerie et de la pâtisserie et exploitait plusieurs points de vente dans le Brabant wallon.

Madame E D est entrée au service de la SA Waterloo Boulangerie le 15 mai 2012 dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée, en qualité de vendeuse³. Elle travaillait dans le magasin de Waterloo.

11.

Madame E D a été en incapacité de travail couverte par un certificat médical du 3 au 13 août 2017. Elle a envoyé son certificat médical à son employeur par courrier recommandé, non réceptionné par celui-ci et non retiré à La Poste⁴.

Le 9 août 2017, elle a adressé, sous envoi recommandé à son employeur, un certificat médical attestant du fait qu'elle était enceinte de 9 semaines⁵. D'après la pièce produite, le pli a été présenté à l'employeur, mais non réceptionné, ni retiré à La Poste.

L'incapacité de travail de Madame E D a ensuite été prolongée du 14 au 20 août 2017. Elle a envoyé son certificat médical par pli recommandé, non réceptionné et non retiré à La Poste⁶.

12.

Le 25 août 2017, l'employeur a soumis à Madame E D une proposition de nouveau contrat de travail à temps partiel, en précisant que, à défaut d'acceptation de ce nouvel horaire, elle serait licenciée⁷.

13.

³ Pièce 1 du dossier de la SA Waterloo Boulangerie.

⁴ Pièce 1 du dossier de Mme D

⁵ Pièce 2 du dossier de Mme D

⁶ Pièce 3 du dossier de Mme D

⁷ Pièce 2 du dossier de la SA Waterloo Boulangerie et pièce 4 du dossier de Mme D

Par courrier recommandé daté du 25 août 2017 et envoyé le 26 août 2017, la SA Waterloo Boulangerie notifie à Madame E D la rupture de son contrat de travail pour motif grave :

« Je soussigné, J L, [... vous notifie ma décision de mettre fin immédiatement à votre contrat de travail sans préavis ni indemnités et ce, pour faute grave. [...]

J'ai en effet acquis la conviction que les faits décrits ci-après constituent une faute très grave rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

Ces faits sont les suivants :

Ce vendredi 25 août 2017, suite à la situation financière de notre entreprise, mon employée, vous a fait part de notre proposition pour un contrat mi-temps. Contrariée de ne pas recevoir un préavis pour restructuration, afin de bénéficier des acquis sociaux, vous l'avez incendiée, insultée, et menacé que vous ferez tout pour dégoûter la clientèle du magasin et désorganiser le travail.

Qu'elle pouvait s'attendre à très vite recevoir un certificat médical de votre part et de celle de vos collègues, vous avez cité : « C C, S D et des étudiantes du dimanche » cela pour perturber l'ouverture des magasins.

Ceci n'est pas le seul fait qui s'est passé dans notre entreprise, en effet au mois de juillet, des employés sont venus nous informer que vous et vos collègues, désiriez pousser l'entreprise à la faillite en remettant continuellement des certificats médicaux et en bâclant votre travail et la marchandise »⁸.

Par courrier du 30 août 2017, Madame E D conteste son licenciement⁹. Par courrier du 5 septembre 2017, la SA Waterloo Boulangerie répond à celle-ci¹⁰.

Par courrier recommandé du 21 septembre 2017, non retiré par la SA Waterloo Boulangerie, le conseil de Madame E D conteste les motifs du licenciement et sollicite le paiement de différentes sommes d'argent¹¹.

⁸ Pièce 3 du dossier de la SA Waterloo Boulangerie.

⁹ Pièce 6 du dossier de Mme D

¹⁰ Pièce 5 du dossier de la SA Waterloo Boulangerie.

¹¹ Pièce 8 du dossier de Mme D

6. L'examen de la contestation par la Cour du travail

6.1. Sur la recevabilité de l'appel

14.

L'appel a été introduit dans les formes et délais légaux, dès lors qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier que le jugement entrepris aurait été signifié. Il est partant recevable.

6.2. Sur le fond

1. Le licenciement pour motif grave et la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

En droit : rappel des principes applicables au licenciement pour motif grave

15.

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

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

(...) ».

Le motif grave qui autorise le licenciement immédiat sans préavis ni indemnité implique donc la réunion de trois éléments :

- une faute,
- la gravité de cette faute,
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

L'élément déterminant dans l'appréciation du comportement qui justifie un congé pour motif grave réside dans la rupture immédiate et définitive de la relation de confiance.

Dans un arrêt du 17 juin 2021, la Cour du travail de Bruxelles, autrement composée, a précisé :

« La faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé. Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur. Le juge doit ainsi tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, (...). Il doit aussi apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur, sa gravité pouvant dépendre des règles internes et éthiques de l'entreprise ou encore de ce que l'on appelle communément la « culture de l'entreprise » »¹².

Et dans un arrêt du 15 décembre 2021, la Cour synthétise comme suit la portée de l'appréciation qui doit être portée par le juge sur cette relation de confiance :

« Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation souveraine de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et de circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré des responsabilités, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent in fine comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par le travailleur, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3.7.1978 »¹³.

16.

La jurisprudence exige que l'énonciation des fautes invoquées à l'appui du licenciement soit précise :

« S'il est vrai que la manifestation de la volonté de rompre n'est soumise à aucune règle de forme, il n'en demeure pas moins vrai que le congé pour motif grave (comme du reste les autres modes de rupture) constitue un acte réceptice dont la formation nécessite une notification au destinataire et qu'à ce titre, l'écrit qui contient

¹² CT Bruxelles, 17 juin 2021, RG 2021/AB/273, www.terralaboris.be.

¹³ CT Bruxelles, 15 décembre 2021, RG 2018/AB/938, www.terralaboris.be.

l'expression de la volonté de rupture de contrat pour motif grave doit être rédigé avec suffisamment de précision »¹⁴.

« La notification de motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui permettre de se défendre utilement, et aussi au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification de motif grave »¹⁵.

La doctrine enseigne :

« La notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments pour autant que son contenu permette la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. La notification doit contenir à tout le moins le « point de départ » de cette vérification »¹⁶.

Si toutes les circonstances ne doivent pas être détaillées dans la lettre de congé, il n'empêche que celle-ci doit contenir un minimum d'éléments permettant de connaître la nature des faits reprochés. Elle ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments ni nécessairement permettre de situer à quelle époque les faits se sont passés mais bien énoncer de façon suffisamment circonstanciée les faits pour que le travailleur puisse cerner ce qui lui est reproché et que le juge puisse exercer son contrôle.

17.

En vertu de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels ».

En vertu de l'article 17, 1° et 2°, de la même loi :

« Le travailleur a l'obligation :

1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus ;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat ;

(...) ».

Ces obligations seront appréciées en tenant compte de la fonction exercée par le travailleur et du contexte professionnel.

¹⁴ CT Mons, 18 janvier 2005, RG 18789, inédit.

¹⁵ CT Bruxelles, 12 janvier 2005, CDS, 2005, p. 214.

¹⁶ Claude Wantiez et Didier Votquenne, *Le licenciement pour motif grave*, Larcier, 2005, p. 101.

S'agissant de l'obligation de respect mutuel, les insultes et injures proférées à l'égard de collègues de travail, durant les heures de travail et sur le lieu de travail, constituent une faute. L'appréciation de la gravité de cette faute sera fonction des circonstances concrètes de l'espèce telles que, par exemple, le niveau d'éducation des travailleurs, ainsi que l'environnement professionnel dans lequel les faits se sont déroulés et l'attitude du supérieur hiérarchique¹⁷.

Certaines circonstances constituent des circonstances aggravantes, notamment :

- le fait que les insultes soient proférées en présence d'autres travailleurs ou de tiers ou qu'elles soient proférées par un travailleur investi d'une autorité hiérarchique ou morale ou d'une fonction particulière dans laquelle il convient de « donner l'exemple »,
- l'attitude du travailleur qui a proféré les insultes, en ce sens que le caractère fautif d'insultes, proférées de façon isolée et/ou sous le coup de la colère, pourra être atténué si le travailleur, aussitôt calmé, a présenté ses excuses aux personnes offensées,
- le fait que les insultes s'accompagnent de gestes déplacés, violents ou menaçants,
- enfin, de la nature de l'entreprise dépend également le « seuil d'admissibilité » à partir duquel des insultes ou injures constituent une faute grave.

S'agissant du respect de l'autorité et du pouvoir d'injonction de l'employeur, on notera que l'ensemble des décisions de l'employeur relatives aux horaires et aux autres conditions de travail ne remplace jamais l'accord des parties consigné dans le contrat, de sorte que le refus du travailleur de se conformer à des décisions de l'employeur dont le contenu serait contraire à ce qui avait été convenu ne constitue jamais un motif de licenciement pour faute grave¹⁸.

De même, le refus du travailleur de se conformer à un horaire imposé unilatéralement par l'employeur ne constitue pas un motif grave, même si la modification imposée est minime. Une telle modification unilatérale constitue un manquement contractuel et le refus par le travailleur d'accepter cette modification n'est pas fautif¹⁹.

¹⁷ CT Bruxelles, 22 février 2019, *JTT*, 2019, p. 334 ; CT Liège (div. Liège), 26 mars 2021, *JTT*, 2021, p. 237 ; CT Bruxelles, 6 janvier 2021, *JTT*, 2021, p. 345 ; TT Charleroi, 6 avril 1992, *JLMB*, 1994, p. 1411 ; TT Malines, 22 octobre 2002, *CDS*, 2003, p. 201.

¹⁸ CT Bruxelles, 20 janvier 1981, *RDS*, 1982, p. 168.

¹⁹ CT Bruxelles, 22 mai 2002, *CDS*, 2003, p. 182.

18.

Le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait qui est accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui donner la nature de motif grave²⁰. Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif²¹, qu'elles soient ou non invoquées dans la notification des motifs et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours²².

Des faits antérieurs qui ne peuvent plus en tant que tels justifier un congé pour motif grave, peuvent être invoqués pour mettre en évidence la gravité du fait pour lequel le congé pour motif grave est donné²³, et ce même s'ils ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé²⁴. Il n'est pas non plus requis que les faits antérieurs forment déjà en eux-mêmes une faute grave puisqu'il s'agit précisément d'examiner ces faits pour apprécier si et dans quelle mesure ils constituent des circonstances aggravantes du ou des faits fautifs qui se sont produits dans les trois jours ouvrables précédant le licenciement²⁵.

Aucune disposition légale n'impose un délai quelconque dans lequel les faits antérieurs invoqués pour éclairer le motif grave doivent s'être produits²⁶. Par contre, dès lors que n'est pas apportée soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé²⁷ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

19.

En vertu de l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la partie qui invoque le motif grave doit apporter la preuve de la réalité du motif invoqué ainsi que du fait qu'elle a respecté les délais de congé et de notification des motifs.

Selon la Cour de cassation, l'application de cette disposition ne déroge pas aux règles de l'administration de la preuve en droit commun visées aux articles 1315 du Code civil (désormais remplacé par l'article 8.4. du Nouveau Code civil) et 870 du Code judiciaire²⁸.

²⁰ Voyez notamment Cass., 3 juin 1996, *JTT*, 1996, p. 437 ; Cass., 6 septembre 2004, *JTT*, 2005, p. 140 ; Cass., 26 octobre 2009, *Arr. Cass.*, 2009, p. 2486.

²¹ Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

²² C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Bruxelles, Larcier, 1998, pp. 46 et s.

²³ Voyez notamment CT Bruxelles, 17 octobre 2000, *RW*, 2001-2002, 127.

²⁴ Cass., 21 mai 1990, *JTT*, 1990, p. 435 ; Cass., 12 février 2018, S.17.0030.N, www.juportal.be. Voyez également CT Mons, 25 septembre 2015, 2014/AM/307, inédit.

²⁵ Cass., 3 juin 1996, *JTT*, 1996, p. 437 ; Cass., 6 septembre 2004, *JTT*, 2005, p. 140 ; Cass., 16 avril 2018, S.16.0040.N, www.juportal.be.

²⁶ Cass., 3 juin 1996, *Pas.*, p. 205 ; Cass., 6 septembre 2004, S.04.0008.N, www.juportal.be.

²⁷ Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, p. 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376 ; C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Bruxelles, Larcier, 1998, pp. 49-50.

²⁸ Cass., 6 mars 2006, *JTT*, 2007, p. 6.

L'article 870 du Code judiciaire dispose :

« Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue ».

L'article 8.4 du Code civil énonce :

« 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.

Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable. Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante ».

En application de ces dispositions, en cas de licenciement pour motif grave, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve du respect du double délai de trois jours ainsi que de la réalité et de la gravité des faits qu'il invoque à l'appui du licenciement. À supposer que cette preuve soit rapportée, il incombera alors au travailleur, qui contesterait le respect du double délai de trois jours et/ou la réalité et/ou la gravité des faits reprochés, de prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

En fait : appréciation du motif grave en l'espèce

20.

En l'espèce, la SA Waterloo Boulangerie reproche à Madame E D d'avoir « incendié et insulté » une employée de l'entreprise le vendredi 25 août 2017 et d'avoir menacé de tout faire « pour dégoûter la clientèle du magasin et désorganiser le travail » et ce alors que l'employée lui faisait part d'une proposition de contrat de travail à mi-temps.

L'employeur reproche également à Madame E D d'avoir annoncé qu'elle remettrait très vite un certificat médical, de même que deux de ses collègues.

Enfin, la lettre de licenciement fait également état du fait que, en juillet, « *des employés sont venus nous informer que vous et vos collègues désiriez pousser l'entreprise à la faillit (sic) en remettant continuellement des certificats médicaux et en bâclant votre travail et la marchandise* ».

- Sur le respect du double délai de trois jours

21.

Madame E D soutient que les faits invoqués par la SA Waterloo Boulangerie « *étaient connus de celle-ci avec une certitude suffisante depuis plus de 3 jours ouvrables avant la notification du congé* ».

Cette affirmation ne peut être suivie : le fait principal invoqué par la SA Waterloo Boulangerie se serait produit le vendredi 25 août 2017. La lettre de licenciement, qui inclut la notification du motif grave, est datée du 25 août 2017 et a été envoyée par courrier recommandé du 26 août 2017²⁹.

Ce faisant, la SA Waterloo Boulangerie a manifestement respecté le double délai de trois jours ouvrables imposé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

- Sur la précision des motifs du licenciement

22.

Madame E D estime que l'imprécision des motifs exprimés dans la lettre de rupture « *ne permettra pas à la Cour de céans d'apprécier l'attitude qu'aurait soi-disant adopté la concluante puisque le courrier n'indique pas quelle(s) menace(s), quelle(s) insulte(s) aurai(en)t été proférée(s) par la concluante* ».

Comme indiqué plus haut, la notification du motif grave ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments sur lesquels se fonde l'employeur. Il faut que le contenu de cette notification permette la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. La notification doit contenir à tout le moins le « point de départ » de cette vérification.

²⁹ Pièce 3 du dossier de la SA Waterloo Boulangerie, qui dépose le récépissé de l'envoi recommandé du 26 août 2017.

En l'espèce, l'énonciation des motifs dans la lettre du 25 août 2017, envoyé par courrier recommandé du 26 août 2017, précise :

- la date des faits : le vendredi 25 août 2017,
- la personne à l'égard de laquelle les faits auraient été commis : l'employée chargée de faire part à Madame E D de la proposition d'un contrat de travail à mi-temps,
- la nature des faits : des insultes et des menaces de remise de certificats médicaux pour perturber l'ouverture des magasins.

Ce faisant, Madame E D a su avec suffisamment de précision quel était le fait allégué comme s'étant produit dans les trois jours ouvrables précédant le licenciement et qui était invoqué par l'employeur à l'appui de celui-ci.

Quant aux faits qui se seraient produits en juillet 2017, il ne s'agit pas du fait fautif principal, mais de faits antérieurs qui ne pourront être éventuellement retenus comme circonstance aggravante que pour autant qu'un fait fautif soit établi dans le délai de trois jours ouvrables précédant le licenciement.

- Sur la preuve des faits qui se seraient produits le vendredi 25 août 2017

23.

La SA Waterloo Boulangerie dépose une seule et unique pièce pour établir les faits qui se seraient produits le vendredi 25 août 2017, à savoir un mail signé par Madame V H/L, DRH de l'entreprise, adressé le lundi 28 août 2017 à Madame D G, représentante syndicale³⁰.

Ce mail se réfère à une déclaration écrite qu'aurait faite un ouvrier de l'entreprise le 23 août 2017. Cette déclaration écrite n'est pas produite. Les faits censés y être contenus ne sont pas établis par l'employeur.

Ce mail fait ensuite allusion à des certificats médicaux remis par Madame E D en août 2017 et dont Madame V H/L met en doute la réalité. Si l'employeur doutait de la réalité des incapacités de travail attestées par ces certificats médicaux, il lui appartenait de faire procéder à un contrôle médical, ce qui ne semble pas avoir été fait. En l'état, aucun élément du dossier ne permet de mettre en doute la réalité des incapacités de travail de Madame E D. Les faits rapportés dans le mail de Madame V H/L ne sont pas établis.

³⁰ Pièce 4 du dossier de la SA Waterloo Boulangerie.

Enfin, Madame V H/L rapporte l'altercation qui serait survenue le vendredi 25 août 2017 lorsqu'elle a proposé à Madame E D un contrat à mi-temps. Les termes du mail sont quasi identiques à ceux de la lettre de licenciement et ne donnent pas davantage d'informations.

Les déclarations de Madame V H/L ne permettent pas d'établir la réalité des faits qui se seraient produits le vendredi 25 août 2017 :

- le fait même de l'existence d'insultes et de menaces de remise de certificats médicaux a été contesté par Madame E D par courrier du 30 août 2018³¹. Aucun élément du dossier ne permet d'accorder plus de crédit à la déclaration de Madame V H/L qu'à celle de Madame E D ;
- la déclaration écrite qu'un ouvrier aurait faite le 23 août 2017 n'est pas déposée ;
- l'allusion à des sms que Madame E D aurait envoyés à ses collègues en juillet 2017 pour les inciter à déposer des certificats médicaux n'est corroborée par aucune pièce ;
- le fait que Madame E D ait déposé un certificat médical pour la période du 27 août au 3 septembre 2017 ne signifie pas nécessairement « *l'exécution ses menaces reçues la veille* » (sic) dès lors, notamment, que Madame E D était enceinte. Le dépôt du certificat médical est donc susceptible d'avoir une autre cause que celle alléguée par Madame V H/L .

Cette seule et unique pièce déposée par la SA Waterloo Boulangerie à l'appui du motif grave qu'elle invoque est manifestement insuffisante pour établir la réalité des faits qui se seraient produits le 25 août 2017.

24.

La SA Waterloo Boulangerie dépose un courrier de Monsieur J L du 5 septembre 2017³². Ce courrier ne constitue pas une preuve des faits, mais une réponse de l'employeur à la contestation émise par Madame E D dans son courrier du 30 août 2017.

Les allégations d'une partie, contestées par l'autre partie, ne suffisent pas à établir la réalité des faits sur lesquelles elles portent.

Quant au courrier d'un collègue auquel la lettre de Monsieur J L fait allusion, il n'est pas produit de sorte que ces affirmations n'ont pas de force probante.

³¹ Pièce 6 du dossier de Mme D

³² Pièce 5 du dossier de la SA Waterloo Boulangerie.

Le fait que, dans son courrier du 30 août 2017, Madame E D n'ait pas contesté les faits prétendument rapportés par cet ouvrier ne suffit pas à conférer une force probante aux allégations de l'employeur qui ne reposent sur aucune pièce.

25.

En conclusion sur la preuve des faits, c'est à l'employeur qu'incombe la charge de prouver la réalité des faits qu'il invoque à l'appui du licenciement pour motif grave. En l'espèce, la Cour constate que la SA Waterloo Boulangerie n'apporte pas la preuve requise par les articles 35 de la loi du 3 juillet 1978, 870 du Code judiciaire et 8.4. du nouveau Code civil, de sorte que, pour ce seul motif, le licenciement pour motif grave n'est pas justifié.

- Sur la gravité des faits invoqués

26.

À supposer même que les faits aient été établis à suffisance par la SA Waterloo Boulangerie, la Cour considère que ceux-ci ne revêtent pas la gravité requise pour être constitutifs d'un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Il convient en effet de replacer l'altercation alléguée du 25 août 2017 dans son contexte particulier. Ce jour-là, l'employeur a chargé une employée de proposer à Madame E D un nouveau contrat de travail à mi-temps.

La volonté de l'employeur de modifier le régime de travail de Madame E D ressort du courrier recommandé adressé à celle-ci le 25 août 2017. Ce courrier précise :

« Vous êtes libre d'accepter ou non ce nouveau contrat.

Dans le cas où vous ne souhaitez pas accepter ce nouveau contrat, nous devons mettre un terme à notre collaboration avec un préavis à prester d'une durée de 3 mois et 13 semaines à dater du 04 septembre 2017 pour motif de restructuration.

(...) »³³.

Si l'employeur dispose du pouvoir de proposer une modification du contrat de travail, le refus d'une travailleuse d'accepter cette modification, consistant en la conversion de son régime de travail à temps plein en un régime de travail à temps partiel, ne constitue pas un acte d'insubordination susceptible de justifier un licenciement pour motif grave.

En effet, l'employeur qui souhaite modifier de façon substantielle le régime de travail ne peut imposer cette modification à la travailleuse, de sorte que le refus de celle-ci d'accepter cette modification n'est pas fautif.

³³ Pièce 2 du dossier de la SA Waterloo Boulangerie.

À supposer même que Madame E D eut réagi avec émotion – voire même avec colère – lorsque cette proposition lui a été soumise, une telle réaction, exprimée lors d'un entretien avec la DRH de l'entreprise et à laquelle il n'est pas établi que la travailleuse aurait donné une publicité malveillante dans l'entreprise ou auprès de tiers, ne saurait justifier à elle seule un licenciement pour motif grave.

Quant aux autres faits allégués par la SA Waterloo Boulangerie, ils ne sont établis par aucune pièce et ne peuvent, pour ce motif, constituer des circonstances aggravantes d'une éventuelle faute non établie.

En conclusion, le licenciement pour motif grave n'était pas justifié, de sorte que la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis sera déclarée fondée.

Sur l'indemnité compensatoire de préavis

27.

La SA Waterloo Boulangerie ne conteste ni le mode de calcul ni le montant demandé par Madame E D à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La demande de paiement du montant de **13.092,46 € brut**, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 25 août 2017, sera donc déclarée fondée.

2. La demande de paiement d'une prime de fin d'année *prorata temporis*

28.

Madame E D dépose la convention collective sectorielle du 4 septembre 2017 relative à la prime de fin d'année, conclue au sein de la commission paritaire n° 201 dont relevait son employeur³⁴. Il ressort de cette convention que, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, Madame E D a droit à une prime de fin d'année au prorata des mois d'occupation.

La SA Waterloo Boulangerie ne développe aucun grief à l'appui de sa contestation de la condamnation au paiement de la prime de fin d'année prorata temporis.

Dès lors que le licenciement pour motif grave est déclaré non justifié, la demande de paiement du montant de **1.242,09 € brut**, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 25 août 2017, sera déclarée fondée.

³⁴ Pièce 13 du dossier de Mme D

3. La demande de paiement des éco-chèques

29.

Madame E D dépose la convention collective sectorielle du 4 septembre 2017 relative aux éco-chèques, conclue au sein de la commission paritaire n° 201 dont relevait son employeur³⁵. Il ressort de cette convention que Madame E D a droit aux éco-chèques qu'elle sollicite.

La SA Waterloo Boulangerie ne développe aucun grief à l'appui de sa contestation de la condamnation au paiement des éco-chèques.

La demande de paiement du montant de **250,00 € net** sera déclarée fondée.

4. La demande de paiement du pécule de sortie

30.

À l'audience du 21 février 2024, le conseil de Madame E D déclare que le pécule de vacances de sortie a été payé en cours d'instance, de sorte que cette demande n'est plus maintenue.

La SA Waterloo Boulangerie dépose la preuve de paiement du pécule de sortie³⁶.

Cette demande sera déclarée non fondée.

5. La demande de paiement de l'indemnité de protection de la femme enceinte

31.

Madame E D sollicite le paiement de l'indemnité de protection prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971.

La SA Waterloo Boulangerie conteste être redevable de cette indemnité aux motifs que (1) elle n'était pas informée de l'état de grossesse et que (2) le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers à l'état de grossesse.

³⁵ Pièce 14 du dossier de Mme D

³⁶ Pièce 7 du dossier de la SA Waterloo Boulangerie.

En droit : rappel des principes relatifs à la protection contre le licenciement de la travailleuse enceinte

32.

L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail dispose :

« Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. À la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er}, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail ».

S'agissant de l'information de l'état de grossesse, c'est à la travailleuse qu'il appartient de prouver qu'elle a informé son employeur de cet état.

Lorsque cette information est communiquée par envoi recommandé, il a été jugé :

« L'article 131, 9^o, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques définit l'envoi recommandé comme « un service garantissant forfaitairement contre les risques de perte, vol ou détérioration et fournissant à l'expéditeur, le cas échéant à sa demande, une preuve de la date du dépôt de l'envoi postal et/ou de sa remise au destinataire ».

Il en résulte que l'expéditeur reçoit, lors de l'envoi d'un courrier recommandé, une preuve du dépôt. La remise de la preuve de dépôt par le service compétent de La Poste ou par un mandataire de La Poste (comme un point poste) et le cachet sur ledit courrier impliquent que le service garanti par l'envoi recommandé est rempli. Il en est d'autant plus ainsi que le courrier ainsi envoyé est revêtu d'un code-barre permettant de suivre le parcours de l'envoi (en ce sens : CE, arrêt n° 213.817 du 9 juin 2011, CE 23 décembre 2011, arrêt n° 217.044) »³⁷.

³⁷ CT Mons, 24 février 2016, JTT, 2016, p. 207.

En fait : application des principes en l'espèce

33.

Madame E D a adressé à son employeur un certificat médical attestant de son état de grossesse par pli recommandé remis à La Poste le 9 août 2017. La Poste a déposé un avis de passage à l'adresse du siège social de la SA Waterloo Boulangerie, Drève Richelle 158A à 1410 Waterloo le 10 août 2017. Le pli a été retourné à l'expéditrice avec la mention « non réclamé » le 26 août 2017³⁸.

La SA Waterloo Boulangerie soutient ne pas avoir été informée de l'état de grossesse puisque le pli a été retourné avec la mention « non réclamé ».

Or, il ressort des pièces produites par Madame E D que la SA Waterloo Boulangerie avait pour habitude de ne pas retirer les envois recommandés qui lui étaient adressés :

- le certificat médical faisant état d'une incapacité de travail du 3 au 13 août 2017 a été envoyé par pli recommandé le 4 août 2017 et a été retourné à l'expéditrice par La Poste avec la mention « non réclamé »³⁹ ;
- le certificat médical attestant de l'état de grossesse a été envoyé par pli recommandé le 9 août 2017 et a été retourné à l'expéditrice par La Poste avec la mention « non réclamé »⁴⁰ ;
- le certificat médical faisant état d'une incapacité de travail du 14 au 20 août 2017 a été envoyé par pli recommandé le 9 août 2017 et a été retourné à l'expéditrice par La Poste avec la mention « non réclamé »⁴¹.

Alors même que ces trois plis recommandés, tous envoyés en août 2017, ont subi le même sort – à savoir qu'un avis a été déposé à l'adresse du siège social de l'employeur, mais que celui-ci n'est pas allé retirer le pli à La Poste – la SA Waterloo Boulangerie admet qu'elle aurait eu connaissance du contenu de deux de ces envois – à savoir ceux contenant les certificats médicaux faisant état des incapacités de travail couvrant les périodes du 3 au 13 août 2017 et du 14 au 20 août 2017 – mais elle n'aurait pas eu connaissance du contenu du pli contenant le certificat faisant état de la grossesse... alors même que celui-ci a été expédié le même jour et à la même adresse que le certificat médical couvrant la période du 14 au 20 août 2017.

Ces allégations ne sont pas crédibles.

³⁸ Pièce 2 du dossier de Mme D

³⁹ Pièce 1 du dossier de Mme D

⁴⁰ Pièce 2 du dossier de Mme D

⁴¹ Pièce 3 du dossier de Mme D

On notera que la déclaration de Madame V H/L dans son mail du 28 août 2017 selon laquelle un ouvrier l'aurait informée ce jour-là – soit le 28 août 2017 – de l'état de grossesse de Madame E D n'est corroborée par aucune pièce. L'employeur ne dépose pas d'attestation de cet ouvrier et n'offre pas de rapporter la preuve de ce fait.

En l'état, la Cour constate que Madame E D a informé son employeur de son état de grossesse par un envoi recommandé adressé le 9 août 2017 au siège social de son employeur et que La Poste a déposé un avis de passage à cette adresse.

Ce faisant, Madame E D a satisfait à la condition d'information de son employeur visée à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

34.

Dès lors que l'employeur était informé de l'état de grossesse lors du licenciement, c'est à lui qu'incombe la charge de la preuve des motifs étrangers à cet état de grossesse qui justifieraient, selon lui, le licenciement.

Les seuls motifs allégués par l'employeur sont ceux exposés dans le courrier de notification du motif grave du 25 août 2017.

Or, il a été jugé plus haut que les faits exposés dans ce courrier ne sont pas établis.

En conséquence, l'employeur, dûment informé de l'état de grossesse de Madame E D qui a envoyé un certificat médical par pli recommandé le 9 août 2017, n'apporte pas la preuve de motifs étrangers à l'état de grossesse qui auraient justifié le licenciement notifié le 25 août 2017.

La demande de paiement de l'indemnité forfaitaire de protection visée à l'article 40, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971, soit **13.092,46 €**, sera déclarée fondée.

6. La demande de paiement de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

35.

Madame E D demande le paiement de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable prévue par l'article 9 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.

Cette demande n'a pas été tranchée par le premier juge, ce dernier ayant rouvert les débats afin que les parties s'expliquent sur la possibilité de cumul entre l'indemnité prévue à l'article

40 de la loi du 16 mars 1971 et l'indemnité due en cas de licenciement manifestement déraisonnable.

Eu égard à l'effet dévolutif de l'appel visé à l'article 1068, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, il appartient à la Cour de statuer sur cette demande.

36.

L'article 9, § 3, de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement dispose :

« 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 ».

Ce faisant, les partenaires sociaux ont posé un principe d'interdiction de cumul entre l'indemnité due en cas de licenciement manifestement déraisonnable et « toute autre indemnité qui est due par l'employeur », sous réserve de quatre exceptions limitativement énumérées.

L'indemnité visée à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ne figure pas parmi les quatre exceptions énumérées par l'article 9, § 3, de la CCT n° 109.

Dans le rapport qui figure en tête de la CCT n° 109, les partenaires sociaux visent expressément l'indemnité de protection de la maternité pour illustrer la règle « anti-cumul » :

« Pour les autres protections contre le licenciement (par exemple la protection de la maternité), les indemnités ne peuvent pas être cumulées avec l'indemnisation octroyée pour un licenciement manifestement déraisonnable. La présente convention collective de travail ne touche donc bien entendu pas aux protections existantes contre le licenciement qui sont prévues dans des législations spécifiques ».

La doctrine expose :

« Il ne fait en effet guère de doute que toutes ces indemnités ne sont pas à rapprocher de celles, indemnifiant les conséquences économiques du congé, pour lesquelles le cumul est autorisé, et qu'elles ne concernent pas non plus les circonstances qui l'entourent, mais qu'elles ont trait aux motifs du licenciement. Elles sanctionnent en effet des formes spécifiques de licenciement déraisonnable puisque donné non seulement sans relever d'un des trois motifs autorisés, mais encore pour un motif tenu pour illégitime puisque tenant à l'état protégé par le législateur. C'est du reste par égard à ce motif spécifiquement interdit que les indemnités de protection sont supérieures à l'indemnité qui sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable.

Dans ces conditions d'identité de cause et d'objet des indemnisations, il se justifie que la règle anti-cumul joue à plein, ce qui amènera nécessairement le travailleur pouvant prétendre à une de ces indemnités de protection à la préférer à celle que prévoit la convention collective de travail n° 109 »⁴².

37.

En l'espèce, la demande de paiement de l'indemnité de protection de la femme enceinte visée à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 est déclarée fondée.

Aussi, au vu de l'interdiction de cumul visée à l'article 9, § 3, de la CCT n° 109, la demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sera déclarée non fondée.

7. La demande de délivrance des documents sociaux

38.

À l'audience du 21 février 2024, le conseil de Madame E D déclare que celle-ci renonce à sa demande de rectification du formulaire C4.

Or, il ressort des pièces de procédure que la demande de délivrance de documents sociaux n'a pas été soumise au premier juge. Cette demande n'apparaît pas dans la requête introductive d'instance déposée auprès du Tribunal du travail du Brabant wallon, ni dans le jugement du 25 mars 2021.

Il est à noter que les éventuelles conclusions déposées par Madame E D devant le premier juge ont été écartées par un jugement avant-dire droit du 5 novembre 2020.

La demande de délivrance des documents sociaux n'apparaît pas non plus dans le dispositif des conclusions d'appel déposées par Madame E D, ni même dans l'exposé de la motivation de celles-ci.

Madame E D n'a formé aucun appel incident sur ce point.

La seule trace d'une demande de délivrance de documents sociaux figure dans les conclusions de Madame E D sous le titre « II. OBJET DES DEMANDES ORIGINAIRES ».

Or, cette demande ne figure pas parmi les demandes originaires.

⁴² Hugo Mormont, « La règle anti-cumul de l'article 9, § 3, de la convention collective de travail n° 109 », in *Questions actuelles de droit social*, CUP, 2023, vol. 225, p. 149-150, n° 37.

Par conséquent, la Cour constate qu'elle n'est saisie d'aucune demande relative aux documents sociaux, de sorte qu'il ne lui appartient pas de statuer à ce propos.

8. Les dépens

39.

L'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose :

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

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne⁴³.

La partie qui gagne en première instance mais qui succombe en degré d'appel doit être condamnée aux indemnités de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel⁴⁴.

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

« La partie qui n'a succombé que partiellement dans une demande en justice ne peut, en règle, être condamnée à tous les dépens »⁴⁵.

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge⁴⁶.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif⁴⁷.

⁴³ Art. 1018, 6° et 8°, CJ.

⁴⁴ Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

⁴⁵ Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, 1992, p. 959.

⁴⁶ Cass., 1^{er} mars 2019, *Pas.*, 2019, p. 469-471 ; voy. sur le sujet V. De Wulf, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *JT*, 2021, p. 456. Plus exactement, il convient de se placer à la date de la prise en délibéré de l'affaire.

⁴⁷ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, *JT*, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *JT*, 2023, p. 175.

40.

En l'espèce, les indemnités de procédure s'élèvent à :

- 2.400,00 € pour la première instance, en tenant compte de la valeur du litige devant le Tribunal du travail du Brabant wallon, soit 39.111,45 €,
- 3.000,00 € pour l'appel.

En appel, Madame E D obtient gain de cause sur la quasi-totalité de ses demandes, sous réserve de sa demande de paiement du pécule de vacances de sortie de 2.873,92 € net et d'une indemnité de 8.560,52 € pour licenciement manifestement déraisonnable.

Me C M, en sa qualité de curateur de la SA Waterloo Boulangerie, succombe sur la majeure partie de son appel, sous réserve des deux chefs de demandes précités.

Dans ces conditions, la Cour juge qu'il y a lieu de compenser les dépens dans la mesure telle qu'indiquée au dispositif du présent arrêt.

7. La décision de la Cour du travail

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

Statuant après un débat contradictoire,

Donne acte à Maître C M de sa reprise d'instance en sa qualité de curatrice de la faillite de la SA Waterloo Boulangerie,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé,

En conséquence, dit pour droit que la créance de Madame E D à l'égard de la SA Waterloo Boulangerie s'établit comme suit :

- **13.092,46 € brut**, à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- **1.242,09 € brut**, à titre de prime de fin d'année 2017 *prorata temporis*,
- **250,00 € net**, à titre d'éco-chèques,
- **13.092,46 € brut**, à titre d'indemnité de protection visée à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail,

- les intérêts sur ces montants calculés aux taux légaux successifs depuis le 25 août 2017 jusqu'à la date de parfait paiement,

Déclare la demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée,

Constate que le pécule de vacances de sortie a été payé par la SA Waterloo Boulangerie,

Renvoie la cause au Tribunal de l'entreprise du Brabant wallon pour admission de ces créances au passif de la faillite de la SA Waterloo Boulangerie,

Compense les dépens liquidés comme suit :

- liquide les indemnités de procédure à 2.400,00 € pour la première instance et 3.000,00 € pour l'appel,
- condamne Me C M , en sa qualité de curateur de la faillite de la SA Waterloo Boulangerie, à payer à Madame E D 2.000,00 € à titre d'indemnité de procédure de première instance et 2.500,00 € à titre d'indemnité de procédure pour l'appel,
- délaisse le solde des indemnités de procédure à Madame E D ,
- condamne Me C M , en sa qualité de curateur de la SA Waterloo Boulangerie, à rembourser à Madame E D la somme de 20,00 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payés par Madame E D en première instance et lui délaisse la somme de 22,00 € payée par la SA Waterloo Boulangerie en appel.

Cet arrêt est rendu et signé par :

, conseiller,
, 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 de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 mars 2024, où étaient présents :