



### Expédition

Numéro du répertoire <b>2024 / 2061.</b>
Date du prononcé <b>10 septembre 2024</b>
Numéro du rôle <b>2021/AB/81</b>
Décision dont appel tribunal du travail du Brabant Wallon, division Wavre 04 décembre 2020 19/604/A

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

COVER 01-00004010209-0001-0025-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

**La S.R.L. M2T**, BCE 0668.510.835, dont le siège est établi à 1435 Mont-Saint-Guibert, Avenue de la Fontaine, 4B ;

**Appelante au principal, Intimée sur incident,**

représentée par Maître A V oco Maître S W , avocat à Watermael-Boitsfort.

contre

**Madame W**

**Intimée au principal, Appelante sur incident,**

représentée par Maître I F , avocat à Bruxelles.

\*

\*

\*

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

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

- le jugement, prononcé le 4 décembre 2020 par le tribunal du travail du Brabant wallon, Division Wavre, 2<sup>ème</sup> chambre supplémentaire ;
- la requête d'appel de la SRL M2T, déposée le 25 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 d'appel déposées par Madame W le 31 mars 2022;
- les conclusions de synthèse déposées par la SRL M2T le 31 janvier 2022 ;
- les dossiers des parties.

2. Les parties ont comparu et plaidé à l'audience publique du 25 juin 2024. La cause a été prise ensuite en délibéré.

PAGE 01-00004010209-0002-0025-01-01-4



3. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
4. L'appel principal, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable. Le jugement ne semble pas avoir été signifié. L'appel incident est également recevable.

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

5. Par requête du 13 août 2019, Madame W a demandé au tribunal du travail du Brabant Wallon, division Wavre, la condamnation de la SRL M2T au paiement des sommes suivantes :

- 41.805,78 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 16 avril 2019 ;
- 2.697,15 € brut à titre d'amende civile (CCT 109), à augmenter des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 16 avril 2019 ;
- 22.925,75 € brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109), à augmenter des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 16 avril 2019;
- 1 € provisionnel brut à titre d'arriéré de rémunération.

Madame W poursuivait également la condamnation de la SRL M2T à lui octroyer un outplacement et la délivrance des documents sociaux suivants : un formulaire C4 et les fiches de paie et fiscales relatives aux montants postulés sous peine d'une astreinte de 20€ par jour et par documents manquant.

Elle sollicitait enfin la condamnation de la SRL M2T aux frais et aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure ainsi que le bénéfice d'un jugement exécutoire.

6. Par un jugement du 4 décembre 2020 (R.G. n° 19/604/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

*« Statuant contradictoirement,*

*Reçoit la demande, la dit fondée dans la mesure ci-après, en conséquence :*

- *CONDAMNE la SPRL M2T au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fixée à 24.274,32 € bruts à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 16 avril 2019 jusqu'à la date du parfait paiement ;*



- *CONDAMNE la SPRL M2T au paiement d'une amende civile fixée à 2.697,15 € bruts à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 16 avril 2019 jusqu'à la date du parfait paiement ;*
- *CONDAMNE la SPRL M2T au paiement d'indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable fixés à 22.925,75 € bruts à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 16 avril 2019 jusqu'à la date du parfait paiement ;*
- *CONSTATE que la demande relative aux éco-chèques est devenue sans objet ;*
- *DIT POUR DROIT que le contrat de travail de Madame W. a été rompu par la SPRL M2T le 16 avril 2019;*
- *ORDONNE UNE REOUVERTURE DES DEBATS afin que les parties instruisent les demandes suivantes :*
  - *L'outplacement*
    - *Madame W. précisera la base légale de sa demande et s'expliquera quant à la réunion des conditions. Elle établira — s'il échet — un décompte précis;*
  - *La rémunération du 8 au 16 avril 2019*
    - *Madame W. établira un décompte des arriérés éventuels de rémunération du 8 au 16 avril 2019;*
  - *LE TRIBUNAL ARRÊTE LE CALENDRIER SUIVANT de mise en état :*
    - *Madame W. communiquera et déposera des conclusions reprenant notamment des décomptes précis pour le 8 janvier 2021;*
    - *la SPRL M2T communiquera et déposera des conclusions relatives à ces deux points précis pour le 8 février 2021;*
    - *La cause est fixée à l'audience du 6 avril 2021 à 15h15 de la 2e chambre pour 20' de plaidoirie.*
- *CONDAMNE la SPRL M2T aux entiers dépens fixés à ce jour, à la somme de 3.600€, représentant le montant de l'indemnité de procédure et à 20 € de contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne.»*

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

#### **L'objet de l'appel principal de la SPRL M2T et ses demandes**

7. La SPRL M2T demande à la Cour :

- «
- *Déclarer le présent appel recevable et fondé ;*

PAGE 01-00004010209-0004-0025-01-01-4





- *En conséquence, mettre à néant le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré fondées les demandes de l'intimée au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité pour licenciement déraisonnable et des intérêts sur ces montants depuis le 16 avril 2019.*
- *Emendant et faisant ce que le premier juge eut dû faire, déclarer toutes les demandes originaires de l'intimée non fondées et la condamner aux entiers dépens des deux instances en ce compris les indemnités de procédure de base de 3.900 € par instance.»*

L'objet de l'appel incident de Madame W      et ses demandes

8. Madame W      demande à la Cour :

**« S'agissant de l'appel principal :**

- *dire l'appel de la srl M2T recevable mais non-fondé ;*
- *confirmer le jugement dont appel en ce qu'il :*
  - o *condamne la srl M2T au paiement d'une amende civile fixée à 2.697,15€ bruts à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 16 avril 2019 jusqu'à la date du parfait paiement ;*
  - o *condamne la srl M2T au paiement d'indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable fixés à 22.925,75€ bruts à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 16 avril 2019 jusqu'à la date du parfait paiement ;*
  - o *constate que la demande relative aux eco-chèques est devenue sans objet;*
  - o *dit pour droit que le contrat de travail de Madame W.      a été rompu par la srl M2T le 16 avril 2019 ;*

**S'agissant de l'appel incident :**

- *dire la demande de Madame W.      recevable et fondée et, par conséquent :*
  - o *réformer le jugement dont appel en ce qu'il fixe l'indemnité compensatoire de préavis à 24.274,32€ correspondant à 18 semaines de rémunération ;*
  - o *condamner la srl M2T à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois et 18 semaines, soit un montant de 41.805,78€, à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 16 avril 2019 jusqu'à la date du parfait paiement ;*
  - o *réformer le jugement en ce qui concerne les dépens de première instance alloués à Madame W.      ;*

**S'agissant des demandes qui n'ont pas été tranchées par le premier juge :**

- *dire les demandes de Madame W      recevables et fondées et, par conséquent :*
  - o *condamner la srl M2T au paiement de 1.500,00€ au titre de dommages et intérêts pour le préjudice résultant du manquement de la srl M2T à son obligation d'offrir une procédure d'outplacement ;*



- condamner la srl M2T au paiement de 1.098,05€ bruts au titre d'arriérés de rémunération ;
- Condamner la srl M2T au paiement de 168,44€ bruts au titre de pécule de vacances de départ correspondant à ces arriérés de rémunérations ;
- condamner la srl M2T au paiement des intérêts au taux légal sur ces sommes depuis le 17 avril 2019 ;
- condamner la srl M2T à délivrer un formulaire C4 et les documents sociaux requis conformes au dispositif de l'arrêt à intervenir, sous peine d'une astreinte de 20,00€
- par jour de retard et par document manquant à dater de la signification du jugement ;

**S'agissant des dépens :**

- condamner la srl M2T au paiement des dépens de chaque instance liquidés à une somme totale de 9.075,00 € à titre d'indemnités de procédure ainsi qu'à la somme de 20,00€ pour la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne ».

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

9. La SRL M2T est une société de services pour d'autres sociétés<sup>1</sup>, comme les sociétés luxembourgeoises Made2trade Sarl et Tramade, dont l'activité dépend directement de celles des sociétés pour lesquelles elle rend les services.

10. Madame W a été engagée le 1<sup>er</sup> janvier 2017 dans les liens d'un contrat de travail à temps plein à durée indéterminée auprès de la SRL M2T en qualité de responsable opérationnelle (rémunération mensuelle brute: 3.767,01 €)<sup>2</sup>. Le 9 juin 2017, une clause d'ancienneté conventionnelle a été signée entre les parties, prévoyant la reconnaissance d'une « *ancienneté conventionnelle supplémentaire à partir du 23 décembre 2013 pour le calcul du délai de préavis et les congés liés à l'ancienneté* »<sup>3</sup>.

11. Le 18 décembre 2018, M2T a notifié par courrier express (adressé via TNT) le licenciement de Madame W moyennant un préavis de 15 semaines prenant cours le 24 décembre 2018<sup>4</sup>.

12. Par courrier recommandé du 3 avril 2019<sup>5</sup>, Madame W a indiqué s'être aperçue que le licenciement moyennant préavis notifié en décembre 2018 ne l'avait pas été valablement étant donné qu'il avait été donné par courrier express envoyé de l'étranger. Elle

---

<sup>1</sup> Pièce 2 de MT2

<sup>2</sup> Pièce 1 de Madame W

<sup>3</sup> Pièce 3 de Madame W

<sup>4</sup> Pièce 4 de Madame W

<sup>5</sup> Pièce 5 de Madame W



a écrit expressément à cet égard à la société M2T qu'elle considérait le préavis comme nul et que, par conséquent, le contrat de travail se poursuivait.

13. Ne recevant aucune réponse à ce courrier, Madame W a repris le travail le 15 avril en matinée à l'issue d'une période de congés. Elle a adressé en ce sens un mail aux gérants de M2T le 15 avril 2019 à 15h21<sup>6</sup>.

14. Par courrier recommandé et e-mail du 16 avril 2019<sup>7</sup>, le conseil de M2T a confirmé la cessation du contrat de travail en exécution du courrier du 18 décembre 2018 au 8 avril 2019, et précisant qu'un courrier lui avait déjà été adressé en ce sens le 8 avril 2019, courrier que Madame W ne semblait pas avoir réceptionné.

15. Par mail du 17 avril 2019<sup>8</sup>, le conseil de Madame W a pris acte du licenciement immédiat intervenu. Compte tenu du caractère irrégulier de ce licenciement, il réclamait à M2T le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ainsi que de toutes les autres sommes dues en raison de la rupture du contrat.

Le même jour, Madame W a adressé à M2T un courrier recommandé sollicitant la motivation concrète du licenciement sur la base de la CCT n°109 et mettant en demeure M2T de communiquer une offre de procédure d'outplacement conforme à la réglementation applicable<sup>9</sup>.

16. Sans réponse de la part de M2T, un nouveau courrier de mise en demeure a dès lors dû être adressé au conseil de M2T en date du 16 juillet 2019, auquel M2T n'a pas répondu.

17. Madame W a alors introduit la présente procédure par requête du 13 août 2019 devant le tribunal du travail du Brabant Wallon, division Wavre.

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

### **V.1. En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis**

#### **V.1.1. En ce qui concerne la validité du préavis**

##### **➤ Position de Madame W**

18. Madame W considère qu'aucun préavis ne lui a été notifié valablement par la voie d'un courrier recommandé. Aucun envoi recommandé ne peut d'ailleurs avoir été adressé

---

<sup>6</sup> Pièce 6 de Madame W

<sup>7</sup> Pièce 7 de Madame W

<sup>8</sup> Pièce 8 de Madame W

<sup>9</sup> Pièce 9 de Madame W



par TNT qui n'est pas habilité pour ce faire au sens du droit belge. Les formalités prévues à l'article 37, §1<sup>er</sup>, al. 4 de la loi du 3 juillet 1978 n'ayant pas été respectées, le préavis notifié est nul. Elle peut donc prétendre à une indemnité compensatoire de préavis même si le préavis a été presté.

Elle précise que, si elle a retrouvé un courrier lui notifiant son licenciement moyennant préavis, comme elle aurait pu retrouver un pli ordinaire, elle n'a jamais, en toute hypothèse, reçu ce courrier de TNT selon un procédé d'envoi recommandé. Elle tient à cet égard à rappeler qu'elle n'a pas accusé réception du courrier qui lui a été adressé par TNT. Ce n'est pas non plus son « concierge » qui aurait accusé réception de ce courrier, étant donné que l'immeuble où habite Madame W ne dispose d'aucun concierge et qu'elle n'a pas habilité une autre personne à recevoir du courrier à sa place.

### ➤ Les principes

19. Pour rappel, le congé est un acte juridique unilatéral par lequel une partie à un contrat manifeste sa volonté de rompre la convention. Le congé fait partie des actes « réceptices ». Son auteur doit donc manifester son intention de mettre un terme au contrat de travail et porter cette intention à la connaissance du destinataire afin que l'acte soit parfait.

Comme tout congé, le congé moyennant préavis doit être notifié à son destinataire. A cet égard, le législateur a fixé les modes de notification qui peuvent être utilisés. Selon l'article 37, §1<sup>er</sup>, al. 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque le congé est donné par l'employeur, sa notification ne peut, à peine de nullité, être faite que par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le travailleur et qu'elle est constatée d'office par le juge.

20. L'objectif visé par le législateur en interdisant le mode de notification de préavis de la main à la main était d'éviter qu'il soit antidaté par l'employeur afin de permettre au travailleur de bénéficier d'allocations de chômage plus rapidement qu'à la date normale de rupture<sup>10</sup>.

21. Selon la Cour de cassation, dans le cas où le préavis est nul de nullité absolue, le juge peut décider à partir de constatations de fait que les parties qui continuent à travailler pendant un délai raisonnable après le licenciement ont tacitement renoncé au droit d'invoquer le licenciement immédiat. La nullité du préavis n'entache en effet pas la validité du congé. Aucune disposition légale ne subordonne la validité du congé au respect de certaines formalités. La renonciation à invoquer le caractère immédiat du congé n'implique

---

<sup>10</sup> V. VANNES, Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, Larcier, 2013, p.978



pas la renonciation à invoquer la nullité absolue du préavis prévue par l'article 37, § 1er, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.<sup>11</sup>

22. La notion de « *lettre recommandée à la poste* » n'étant pas définie dans la loi du 3 juillet 1978, il y a lieu, de se référer aux dispositions de la loi du 26 janvier 2018 relative aux services postaux et plus particulièrement à l'article 27 de la loi du 26 janvier 2018 disposant que<sup>12</sup> :

*« Dans toutes les lois relatives aux matières visées à l'article 74 de la Constitution et leurs arrêtés d'exécution, les mots "envoi recommandé à la poste", "lettre recommandée à la poste", "pli recommandé à la poste", ou toute autre référence du même type, doivent être compris au sens d'"envoi recommandé" tel que défini à l'article 2, 9°, de la présente loi ou d'envoi recommandé électronique conformément au règlement (UE) n° 910/2014 du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE, et ce quel que soit le prestataire de services postaux par lequel cet envoi a été délivré.(...) »*

23. L'article 2, 9° de la loi, visé dans cette disposition, indique qu'il faut entendre par "envoi recommandé" : « 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 ou de sa remise au destinataire ».

24. L'article 2 de la loi du 26 janvier 2018 définit encore les notions suivantes :

1° "services postaux" : « des services qui consistent en la levée, le tri, l'acheminement et la distribution des envois postaux, exceptée la prestation de services postaux par la personne physique ou morale qui est à l'origine de l'envoi postal » ;

2° "prestataire de services postaux" : « toute entreprise qui fournit un ou plusieurs services postaux » ;

3° "réseau postal" : « l'ensemble de l'organisation et des moyens de toute nature mis en oeuvre par le (ou les) prestataire(s) du service universel, en vue notamment de :

a) la levée des envois postaux couverts par une obligation de service universel aux points d'accès sur l'ensemble du territoire ;

b) l'acheminement et le traitement de ces envois du point d'accès du réseau postal jusqu'au centre de distribution ;

c) la distribution à l'adresse indiquée sur l'envoi postal ; »

<sup>11</sup> Cass. 28 janvier 2008, *J.T.T.* 2008, p.239 ; Cass. 11 avril 2005, *J.T.T.* 2005, p. 382 ; voir aussi C. trav Bruxelles 7 février 2023, RG 2019/ab/599 et C. trav. 16 février 2022, RG 2019/AB/792 sur terralaboris

<sup>12</sup> C. MAIRY, « Notification d'un préavis au travailleur par envoi recommandé électronique : état de la question », *Ors.* 2022/3, p.6 ; sous l'empire de l'ancienne loi du 21 mars 1991, portant réforme de certaines entreprises publiques économique (article 131) voir C. trav. Liège 8 juin 2018, *Chron.D.S.* 2020, p. 27 et C. trav. Bruxelles 24 décembre 2008, *J.T.T.* 2009, p. 152.



25. Dans un arrêt du 9 juin 2011<sup>13</sup>, le Conseil d'Etat a examiné la notion de « *courrier recommandé à la poste* » et sa définition légale. Après avoir rappelé qu'un « *envoi recommandé* » est, selon l'article 131, 9° de la loi du 21 mars 1991<sup>14</sup>, « *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* », le Conseil d'Etat a relevé que, selon les travaux préparatoires à la Chambre concernant cet article, « *les mots "à la poste" ou "par la poste" figurant dans la législation et la réglementation, comme dans l'expression "envoi recommandé à la poste", par exemple, font référence, non pas aux seuls envois recommandés de bpost, mais bien à tout envoi recommandé physique tel que défini par la loi du 21 mars 1991 ou aux envois recommandés électroniques visés par la loi du 9 juillet 2001 fixant certaines règles relatives au cadre juridique pour les signatures électroniques et les services de certification* ». Le Conseil d'Etat reconnaît donc que l'envoi recommandé peut être effectué par un autre organisme que BPOST pour autant que les conditions de la loi soient remplies.

En l'espèce, le Conseil d'Etat a analysé le service « *Taxipost secur* » utilisé par le requérant. Il a souligné qu'il s'agissait d'un service qui, comme les envois recommandés habituels, garantit de manière forfaitaire les risques de perte ou de dégâts et par lequel, l'expéditeur, à sa demande, reçoit une preuve de la date de réception de l'envoi ou de la distribution de l'envoi postal au destinataire. Il en conclut qu'un envoi avec « *Taxipost secur* » constitue un envoi « *recommandé par la poste* », au sens de l'article 84, § 1er, premier alinéa, du Règlement général de procédure.

26. Dans son commentaire précédant cet arrêt, O. COENAGRACHTS<sup>15</sup> a considéré que les principes développés par le Conseil d'Etat s'appliquaient également en matière de notification de préavis. Pour les autres services postaux que « *Taxipost secur* », il convient d'opérer une vérification au cas par cas « *En cas de doute quant à la conformité d'un mode de notification à l'exigence d'un « courrier recommandé », il faut donc vérifier si le service utilisé garantit forfaitairement contre les risques de perte, vol ou détérioration et s'il fournit 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. Selon la ratio legis de la loi, la règle imposant la formalité du pli recommandé, les garanties en cas de perte, de vol ou de détérioration ne sont pas nécessairement requises* ».

Il précise encore : « *Dans le cadre de la notification d'un congé moyennant préavis ou d'un motif grave, il est question dans le premier cas de certifier la prise de connaissance d'un acte juridique unilatéral réceptice, et dans le second, d'attester le respect d'un délai. Il est donc primordial que le moyen utilisé pour opérer la notification permette d'obtenir une preuve de la date du dépôt de l'envoi postal et/ou de sa remise au destinataire. Les garanties contre le vol et la détérioration ne sont pas indispensables dans ce cas.* »

<sup>13</sup> C.E. 9 juin 2011, n°213.817, *Rev.dr. ULg* 2013/2, p. 151.

<sup>14</sup> Cette disposition est identique à l'article 2, 9° de la loi du 26 janvier 2018

<sup>15</sup> O. COENAGRACHTS, « L'envoi par Taxipost secur et l'exigence d'un courrier recommandé à la poste en droit du travail », *Rev.dr. ULg*. 2013/2, p. 141 et suiv



➤ **En l'espèce**

27. Le courrier de rupture du contrat de travail de Madame W a été envoyé par la SRL M2T via TNT à partir de la Suisse.

28. Sur la base de la jurisprudence précitée du Conseil d'Etat, la Cour considère que l'envoi recommandé prévu par l'article 37, §1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup> de la loi du 3 juillet 1978 ne doit pas nécessairement être opéré par BPOST. D'ailleurs, l'article 27 de la loi du 16 janvier 2018 précise que « *les mots "envoi recommandé à la poste", "lettre recommandée à la poste", "pli recommandé à la poste", ou toute autre référence du même type, doivent être compris au sens d'"envoi recommandé" tel que défini à l'article 2, 9<sup>o</sup>, de la présente loi ou (...), et ce quel que soit le prestataire de services postaux par lequel cet envoi a été délivré* ». La loi ne paraît pas exclure les services postaux étrangers.

29. En l'espèce, la cour constate que la Poste suisse, qui a sous-traité à TNT, est bien un service qui, comme les envois recommandés habituels, garantit de manière forfaitaire les risques de perte ou de dégâts et par lequel, l'expéditeur, à sa demande, reçoit une preuve de la date de réception de l'envoi ou de la distribution de l'envoi postal au destinataire. En effet :

- Selon l'article 3, a de la loi fédérale du 17 décembre 2010 sur l'organisation de la Poste suisse (LOP), La Poste a notamment pour but de fournir en Suisse et à l'étranger le transport d'envois postaux et d'envois de détail dans des contenants normalisés et les prestations qui y sont liées ;
- L'article 1<sup>er</sup> de l'Ordonnance sur la Poste (OPO) définit le « **prestataire de services postaux** » comme « *toute personne physique ou morale qui propose aux clients à titre professionnel et en son nom propre les services postaux visés à l'art. 2, let. a, LPO, qu'elle fournisse elle-même ces services ou qu'elle recoure à des tiers* » et le « *sous-traitant* » comme « *toute personne physique ou morale chargée par un prestataire de fournir des services postaux au nom de ce dernier* »;
- Sur le site internet de La Poste, cette dernière propose un service d'expédition internationale ultra rapide au travers de la société TNT SwissPost Sàrl, qui se trouve être une société constituée par La Poste Suisse en association avec TNT<sup>16</sup>.
- Sur Google, en tapant par exemple « *poste TNT recommandé* », la première proposition mène au lien suivant : <https://www.post.ch/fr/expedier-des-colis/express-etcourier/courier-urgent-business><sup>17</sup>. En descendant tout en bas de la page, il est possible de télécharger le document « *Factsheet URGENT*

<sup>16</sup> cf. Extrait du registre du commerce de TNT Swisspost Sàrl qui démontre que La Poste Suisse SA détient 500 actions de CHF 1000.- et TNT Express Worldwide B.V. 816 actions de CHF 1000.-.)

<sup>17</sup> Pièce 17 du dossier de M2T





*Business* »<sup>18</sup>. Ce document mentionne expressément la collaboration entre la Poste Suisse et TNT. En effet, sous le titre « *Responsabilité* », il est écrit : « *URGENT Business est une prestation de TNT Swiss Post Sàrl. La Poste est partenaire de distribution exclusive. Les CG de TNT Swiss Post Sàrl s'appliquent, en combinaison avec les descriptions de prestations publiées sur www.poste.ch.* ». De plus, l'association entre La Poste et TNT est démontrée par l'usage des logos respectifs de « *La Poste* », « *Swiss post* » et « *TNT* » à la fin du document ;

- Les conditions générales de Swissport/TNT prévoient les modalités en matière de responsabilité ;
- Il y a bien remise d'un document attestant de la date de dépôt du courrier au service postal, avec possibilité de « *tracking* » et confirmation de la date à laquelle le courrier a été remis<sup>19</sup>. Il y a une saisie électronique des adresses avec un code barre.

30. Par ailleurs, il n'est pas nécessairement requis qu'une preuve de la distribution du courrier au destinataire soit fournie. La loi parle de '*une preuve de la date du dépôt de l'envoi postal ou de sa remise au destinataire*'. Ce qui compte dans le cadre de la notification du préavis, c'est la preuve de l'envoi (et sa date). Si l'employeur veut se ménager une preuve de la réception de l'envoi recommandé via BPOST, il doit solliciter l'envoi recommandé avec accusé de réception, exigence non prévue à l'article 37, §1<sup>er</sup>, al. 4 de la loi du 3 juillet 1978.

31. En l'espèce, la SRL M2T fournit bien la preuve de l'envoi du recommandé (le 18 décembre 2018)<sup>20</sup> et de la date à laquelle le courrier a été remis (le 19 décembre 2018). L'adresse de Madame W mentionnée sur l'envoi recommandé est correcte. Peu importe que Madame W n'ait pas signé elle-même le courrier pour réception. Elle ne conteste pas avoir bien reçu le courrier.

32. En conclusion, la Cour estime que la SRL M2T a valablement notifié la rupture moyennant préavis à Madame W en date du 18 décembre 2018. Le jugement sera réformé sur ce point. L'appel de la SRL M2T est dès lors fondé.

#### V.1.2. En ce qui concerne la durée du préavis

33. Madame W a été engagée le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et son contrat a été rompu le 18 décembre 2018. Elle avait donc moins de 2 ans d'ancienneté. Toutefois, selon la clause d'ancienneté conventionnelle du 9 juin 2017, il lui a été reconnu une « *ancienneté conventionnelle supplémentaire à partir du 23 décembre 2013 pour le calcul du délai de préavis et les*

---

<sup>18</sup> Pièce 18 du dossier de M2T

<sup>19</sup> Voir notamment pièce 18 de M2T

<sup>20</sup> Pièce 4 du dossier de M2T



*congés liés à l'ancienneté* »<sup>21</sup>. Tenant compte de cette ancienneté conventionnelle, Madame W avait un peu moins de 5 ans d'ancienneté au moment de son licenciement. Le préavis de 15 semaines notifié par M2T est donc correct en application de l'article 37/2, §1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978 et il n'y a pas lieu d'octroyer une indemnité complémentaire de préavis à Madame W

34. Dans son appel incident, Madame W soutient toutefois que le fait de reconnaître une ancienneté remontant au 23 décembre 2013 signifie qu'il faut faire comme si le contrat avait pris cours avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et donc calculer le délai de préavis selon les règles prévues par les articles 68 et 69 de la loi du 26 décembre 2013 soit:

- pour la première partie d'ancienneté du 23 décembre 2013 au 31 décembre 2013, cela donne un délai de préavis de 3 mois ;
- pour la seconde partie d'ancienneté du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 16 avril 2019, cela donne un délai de préavis de 18 semaines.

Le délai de préavis devant être couvert par cette indemnité est donc égal à une durée de 3 mois et 18 semaines.

35. La Cour ne peut suivre ce raisonnement.

Il n'y a pas lieu d'appliquer les dispositions des articles 68 et 69 de la loi du 26 décembre 2013 à Madame W. L'article 67 de la loi dispose que le délai de préavis à respecter en cas de licenciement ou de démission de travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 est constitué en additionnant deux délais calculés comme prévu respectivement aux articles 68 et 69. Ces dispositions transitoires ne sont donc d'application que pour les contrats en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et dont la rupture est postérieure à cette date.

Or, le contrat de Madame W avec la SRL M2T a pris cours le 1<sup>er</sup> janvier 2017, soit postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 26 décembre 2013. **Ce contrat n'a donc pas pris cours avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014.**

Le fait qu'une ancienneté conventionnelle remontant avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ait été octroyée à Madame W est sans incidence sur la prise de cours du contrat de travail avec la SRL M2T. Cette clause vise le calcul de l'ancienneté qui prend cours non pas à la date de la conclusion du contrat mais à une date antérieure pour déterminer le délai de préavis, sans modifier le mode de calcul de ce délai de préavis qui est prévu par la loi du 26 décembre 2013 sur la base de l'unique critère de l'ancienneté pour les contrats conclus à partir du

---

<sup>21</sup> Pièce 3 de Madame W



1<sup>er</sup> janvier 2014. Cette position a également été adoptée par la Cour du travail de Liège dans un arrêt du 20 novembre 2018<sup>22</sup>.

36. Le jugement sera confirmé sur ce point et l'appel incident de Madame W, est non fondé.

#### V.1.3. En ce qui concerne la date de fin des relations de travail

37. Dès lors que le préavis a été valablement notifié, le contrat de travail de Madame W a pris fin à l'issue du délai de préavis, correctement calculé, soit le 8 avril 2019. Si Madame W s'est présentée sur son lieu de travail le 15 avril 2019, ce n'est pas avec l'accord de la SPRL M2T puisque son employeur lui avait confirmé par email du 8 avril 2019 que ce jour était bien son dernier jour de travail et lui demandait de restituer les documents et matériel mis à sa disposition (PC portable, téléphone portable et clés du bureau)<sup>23</sup>.

38. Le contrat a donc effectivement pris fin le 8 avril 2019.

#### 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**

39. 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>24</sup>:

<sup>22</sup> C.trav Liège (3<sup>ème</sup> ch) 20 novembre 2018, *J.T.T.* 2019, p. 457

<sup>23</sup> Pièce 7 du dossier de la SPRL M2T

<sup>24</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**

40. 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).

41. Le commentaire de l'article 9 précise que :

*« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.  
En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil. »*

Cette disposition a fait l'objet de commentaires en doctrine dans la mesure où elle ne donne pas beaucoup de précisions quant à la manière d'évaluer le montant de l'indemnité.

En 2016, S. GILSON et F. LAMBINET formulaient la proposition suivante (« même si très caricaturale »), à laquelle s'est ralliée une partie de la jurisprudence<sup>25</sup>, pour l'évaluation de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :

- toute faute intentionnelle, tout acte de représailles, toute mauvaise foi contractuelle, ... devrait en principe donner lieu à la sanction maximale de 17 semaines ; il devrait en aller de même chaque fois que le motif réel du congé vise à contrecarrer un droit du travailleur ;
- toute légèreté blâmable, toute négligence, tout comportement inadéquat mais dénué de volonté de nuire devrait donner lieu à la sanction minimale de 3 semaines ; il en irait de même lorsque n'apparaît à l'examen aucun motif « *inavouable* » de licenciement ou encore lorsque le motif allégué est crédible mais dénué de preuve suffisante ;
- ces estimations de base pourraient être, le cas échéant, diminuées ou majorées selon notamment les antécédents du travailleur lorsqu'est en cause son attitude.

---

<sup>25</sup> Voir notamment C. trav Liège (div. Liège) 2 septembre 2022, RG 2021/AL/549, *Sem. Soc.* 2023/19

De son côté, L. PELTZER considère que c'est au travailleur qui réclame une indemnité d'en établir l'importance sur la base des règles du nouveau code civil en matière de la charge de la preuve. Il considère, en effet, que l'article 10 de la CCT 109 ne vise que les motifs de licenciement mais ne s'applique pas au quantum de l'indemnité<sup>26</sup>. Il estime en conséquence que la sanction par défaut doit être la sanction minimale, soit 3 semaines de rémunération et que celle-ci ne devrait être augmentée qu'à la condition que cette augmentation soit liée à la gradation du caractère manifestement déraisonnable. C'est ce qui permet d'objectiver la décision du juge et ce qui doit faire l'objet d'un débat contradictoire dans le cadre duquel le risque de la preuve doit principalement reposer sur le travailleur qui réclame une indemnisation plus importante<sup>27</sup>. Pour apprécier le montant de l'indemnisation, il considère que le juge ne peut tenir compte que du ou des motifs qui ont présidé à la décision de rompre le contrat de travail : ce sont ces motifs qui, le cas échéant, confèrent au licenciement un caractère (plus ou moins) manifestement déraisonnable<sup>28</sup>.

42. La notion de « rémunération » prévue à l'article 9 n'est pas définie dans la CCT n°109. Il n'est pas contesté par la doctrine et la jurisprudence que la rémunération de base à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité prévue à l'article 9 de la CCT est la rémunération annuelle de référence du travailleur, en ce compris les avantages acquis en vertu du contrat de travail<sup>29</sup>.

➤ **Charge de la preuve**

43. 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.

44. La réglementation n'exclut pas que l'employeur puisse invoquer d'autres motifs que ceux repris dans la lettre de licenciement. L'employeur a toutefois la charge de la preuve des

---

<sup>26</sup> L. PELTZER, « La sanction du licenciement manifestement déraisonnable », in 10 ans d'application de la CCT 109, Anthemis, 2024, p. 342.

<sup>27</sup> L. PELTZER, op. cit, p 343

<sup>28</sup> L. PELTZER, op. cit. p.344

<sup>29</sup> A. FRY, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in Actualités et innovations en droit social, Anthemis – CUP – ULG 2018, p. 109 et les références citées.



faits qu'il allègue et doit donc dans ce cas prouver la réalité du ou des motifs qui s'ajoute(nt) au(x) grief(s) invoqué(s) à l'appui du licenciement<sup>30</sup>.

45. Selon une grande partie de la doctrine à laquelle nous adhérons, si l'employeur a communiqué les motifs et que le travailleur conteste ceux-ci, l'article 10, 1<sup>er</sup> tiret de la CCT n°109 doit être interprété en ce sens que l'employeur a la charge de la preuve, à tout le moins des faits constituant les motifs du licenciement (Il doit démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier) tandis que le travailleur doit apporter la preuve que ce motif, le cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement, et, en tout état de cause, que le motif ayant présidé à la rupture est « *manifestement déraisonnable* ». <sup>31</sup> Il s'agit d'une application du droit commun de la preuve énoncé à l'article 8.4., al. 1 et 2 c.civ.

➤ **Etapes du contrôle judiciaire**

46. Il se déduit de ce qui précède que le contrôle judiciaire s'effectue en plusieurs étapes<sup>32</sup> :

- 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. En revanche, si la Cour, répond par la négative à la question, elle devra considérer que le licenciement est manifestement déraisonnable, sans devoir examiner les suivantes.

<sup>30</sup> A. Fry, op cit, p. 65 et les références citées ; C.T. Liège (div. Liège) 16 juin 2020, RG 2016/AL/679 ; C. trav. Bruxelles, 6e ch., 24 février 2020, R.G. 2017/AB/592, *J.T.T.*, 2020, p. 256

<sup>31</sup> Voir en ce sens : Trib. trav. Bruxelles (NI.), 2<sup>e</sup> ch., 22 avril 2016, R.G. 15/153/A, inédit ; C. trav. Liège, div. Liège, 3e ch., 15 janvier 2019, R.G. 2018/AL/186, *J.T.T.*, 2019, p. 284 ; Trib. trav. Liège, div. Arlon, 3e ch., 11 octobre 2019, R.G. 18/202/A, inédit ; Loïc Peltzer et Emmanuel Plasschaert, "*la motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014*", *J.T.*, 2014, pp. 387-388 ; Steve Gilson et France Lambinet, "Fifteen shades of C.C.T. 109 – les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable'", dir. Hugo Mormont, in *Droit du travail tous azimuts*, Bruxelles, Larcier, 2016, pp. 368 et 369 ; 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. 346 et suiv.

<sup>32</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 *Actualités et innovations en droit social*, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, p. 68 à 76.



### V.2.2. Application en l'espèce

47. Le courrier du 18 décembre 2018 ne contient pas le moindre élément quant à la motivation du licenciement. Madame W a donc logiquement demandé à son employeur les motifs concrets ayant conduit à son licenciement par courrier envoyé par recommandé le 17 avril 2019.

48. La SRL M2T n'a pas répondu à cette demande, prétendant ne pas avoir reçu ce courrier. Suite au jugement, elle a effectué le paiement de l'amende civile de 2 semaines à laquelle elle a été condamnée faute d'avoir répondu à la demande des motifs. Il n'y a pas de contestation du jugement sur ce point, qui sera dès lors confirmé.

49. En application des règles en matière de charge de la preuve prévues à l'article 10 de la CCT 109, 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.

50. La SRL M2T prétend que le licenciement de Madame W est lié à la perte du fournisseur Birkenstock par la société Tramade, société sœur de la SRL M2T et plus gros client de celle-ci en termes de services à rendre, et que Madame W en avait bien été informée.

A l'appui de sa thèse, la SRL M2T produit des échanges de mails entre Madame W et Madame O D datant de début avril 2019. Par ailleurs, selon la SRL M2T, il avait été indiqué à Madame W que si les négociations avec Birkenstock aboutissaient, on lui proposerait de poursuivre la collaboration. Elle a d'ailleurs adressé un mail le 1<sup>er</sup> avril 2019 pour savoir ce qu'il en était. Malheureusement la collaboration n'a pas repris. Selon M2T, la réalité de la fin du contrat avec Birkenstock est confirmée par le conseil suisse de la Tramade<sup>33</sup>. La SRL M2T tient également à souligner que la société Tramade n'a pas récupéré le fournisseur Birkenstock et que Madame W n'a pas été remplacée dans la société de services M2T qui n'a engagé personne depuis le mois de décembre 2018<sup>34</sup>.

51. La Cour considère que les éléments produits par la SRL M2T sont insuffisants pour prouver le motif du licenciement de Madame W. Tout ce qui est déposé, c'est une attestation d'un avocat indiquant que les relations ont pris fin entre Birkenstock et Tramade en date du 15 octobre 2018. Aucun document n'est produit concernant les relations entre Tramade et la SRL M2T, l'implication du contrat avec Birkenstock au niveau de l'activité de la SRL M2T et de son chiffre d'affaires. L'échange d'emails avec Madame D ne prouve pas la réalité du motif. Il est juste question d'attendre l'évolution des discussions avec

---

<sup>33</sup> Pièce 15 du dossier de SRL M2T

<sup>34</sup> Pièce 13 du dossier de SRL M2T



Birkenstock, ce qui laisse penser que la fin des relations n'était peut-être pas située au 15 octobre 2018.

52. La SRL M2T ne prouvant pas la réalité du motif du licenciement de Madame W , il y a lieu de considérer que le licenciement est manifestement déraisonnable.

53. En ce qui concerne le montant de l'indemnité, la Cour estime qu'il y a lieu de fixer celle-ci à 6 semaines de rémunération. En effet, les éléments du dossier ne révèlent pas de faute intentionnelle ou de mauvaise foi dans le chef de la SRL M2T. Le motif invoqué à l'appui de la rupture paraît crédible (mais non prouvé) puisque dans l'échange d'emails avec Madame D , il est fait état d'une possibilité de reprendre Madame W en fonction des discussions avec Birkenstock.

La SRL M2T sera dès lors condamnée à payer à Madame W la somme brute de **8.091,44 €** (70.125,83 € x 6/52 semaines).

54. Le jugement sera dès lors partiellement réformé en ce qui concerne le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

### V.3. En ce qui concerne l'outplacement

#### V.3.1. Les principes

55. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs modifiée par la loi « statut unique » prévoit deux régimes de reclassement professionnel, l'un général applicable à tout travailleur ayant droit à un préavis de 30 semaines ou plus (article 11/5), et l'autre particulier pour les travailleurs âgés d'au moins 45 ans (article 13) :

- L'article 11/5 de la loi du 5 septembre 2001 prévoit que, lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, le travailleur a droit à l'ensemble de mesures composées : 1/ d'un reclassement professionnel de 60 heures correspondant à la valeur d'1/12<sup>e</sup> de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède le licenciement, avec une valeur minimale de 1.800 € et une valeur maximale de 5.500 €, évalué pour l'ensemble des mesures à 4 semaines de rémunération et 2/ d'une indemnité de préavis qui correspond soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, sur laquelle quatre semaines sont imputées pour la valeur de reclassement professionnel.





- En vertu de l'article 13, §1<sup>er</sup> de cette même loi, un travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail a droit à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée dans une CCT, conclue au sein du CNT et rendue obligatoire par arrêté royal. Ce droit n'est toutefois accordé que si le travailleur remplit simultanément les conditions suivantes :

- 1° il n'a pas été licencié pour motif grave ;
- 2° au moment du licenciement, il est âgé d'au moins 45 ans ;
- 3° au moment du licenciement, il compte au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue auprès de l'employeur.

L'article 13, §2 précise que l'employeur doit, après que le congé ait été donné, offrir au travailleur visé une procédure de reclassement professionnel dont les conditions et délais sont déterminés par CCT conclue au sein du CNT, sauf les hypothèses visées à l'article 13, §3.

56. La CCT n°82 du 10 juillet 2002 vise à mettre à exécution les dispositions du chapitre V, Reclassement professionnel, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs. Cette CCT détermine les conditions et les délais dans lesquels l'offre de reclassement professionnel doit être faite.

57. Selon l'article 7, §1<sup>er</sup> de la CCT n°82, l'employeur fait par écrit une offre valable de reclassement professionnel au travailleur dans un délai de 15 jours après que le contrat de travail a pris fin. Si, dans ce délai, l'employeur n'offre pas de procédure de reclassement professionnel au travailleur, ce dernier lui adresse une mise en demeure écrite dans le délai d'un mois qui suit l'expiration de ce délai. Ce délai d'un mois est toutefois porté à neuf mois lorsqu'il est mis fin au contrat de travail sans respecter un délai de préavis. Dans un délai d'un mois après le moment de la mise en demeure, l'employeur fait par écrit une offre valable de reclassement professionnel au travailleur.

Si l'employeur met fin au contrat moyennant un préavis, il peut, en application de l'article 7, §2, faire par écrit une offre valable de reclassement professionnel à partir de la notification du congé et pendant le délai de préavis au travailleur auquel il est tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel. Le travailleur n'est pas tenu d'accepter cette offre pendant la période de préavis. Il dispose en tout cas d'un délai d'un mois après que le contrat de travail a pris fin pour donner ou non son consentement par écrit à l'offre.

### V.3.2. En l'espèce

58. Madame W est née le 1970. Elle était donc âgée de plus de 45 ans au moment de son licenciement.





59. La Cour n'a pas fait droit à l'appel incident formé par Madame W de sorte qu'elle ne pouvait prétendre à un préavis de 3 mois et 18 semaines, soit plus de 30 semaines. Son préavis s'élevait à 15 semaines. Par conséquent, le régime prévu à l'article 11/5 de loi du 5 septembre 2001 ne lui est pas applicable.

60. En revanche, Madame W remplissait les conditions prévues à l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 pour bénéficier d'un reclassement professionnel. Or, il n'est pas contesté que la SRL M2T n'a pas formulé d'offre écrite de reclassement, ni après la notification du préavis, ni dans le délai de 15 jours suivant la fin du contrat de travail.

61. En l'absence de proposition de reclassement professionnel, Madame W a adressé, par courrier recommandé du 17 avril 2019, à la SPRL M2T, une mise en demeure de lui communiquer une offre d'outplacement conforme à la réglementation. La SRL M2T n'y a pas donné suite de sorte que Madame W n'a pu bénéficier d'un reclassement professionnel après la fin de son contrat de travail.

62. La Cour considère que la SPRL M2T a commis une faute en ne respectant pas les obligations mises à sa charge par la loi du 5 septembre 2001 et la CCT n°82. Cette faute a causé un préjudice dans le chef de Madame W qui n'a pas bénéficié de l'aide à laquelle elle avait droit afin de l'assister dans ses démarches de recherche d'emploi et a dû fournir des efforts accrus afin de retrouver, par ses propres moyens, un emploi. Par conséquent, il y a lieu d'octroyer à Madame W des dommages et intérêts du chef du dommage subi évalué *ex aequo et bono* à 1.000 €.

63. La SPRL M2T sera dès lors condamnée à payer à Madame W la somme de 1.000 € à titre de dommages et intérêts pour défaut d'octroi d'une procédure de reclassement professionnel. L'appel incident est partiellement fondé en ce qui concerne ce chef de demande.

#### V.4. En ce qui concerne la demande de paiement d'arriérés de rémunération

64. Le contrat de travail de Madame W ayant été rompu le 8 avril 2019 et non le 16 avril 2019, elle ne peut prétendre au paiement de sa rémunération pour 6 jours de travail et au pécule de vacances dû sur cette rémunération. Surabondamment, la Cour constate que Madame W déclare avoir été en vacances jusqu'au 15 avril 2019, il convenait donc de prendre en considération le fait que 5 jours de vacances avaient déjà été payés dans le cadre du calcul du pécule de vacances de départ.

65. Cette demande est non fondée. Le jugement sera réformé sur ce point.



## V.5. Les dépens

### ➤ Principes

66. L'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire dispose :

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

67. 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'appel<sup>35</sup>.

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 juge<sup>36</sup>.

68. 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 dispositif<sup>37</sup>.

69. 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 l'espèce

70. Dans ses conclusions, Madame W demandait la condamnation de la SPRL M2T à lui payer une indemnité de procédure de 9.075 € par instance. Dans sa note de dépens déposée à l'audience du 25 juin 2024, elle a demandé la condamnation de M2T aux dépens, calculés comme suit :

- Indemnité de procédure première instance : 3.600 € x « 1,21 % » (sic)<sup>38</sup> = 4.356 €
- Indemnité de procédure appel : 4.500 € x « 1,21 % » (sic) = 5.445 €
- Soit au total 9.801 €

<sup>35</sup> Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

<sup>36</sup> Cass., 1<sup>er</sup> 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.

<sup>37</sup> Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, *JT*, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *JT*, 2023, p. 175.

<sup>38</sup> La Cour suppose qu'il faut lire « x 1,21 » pour tenir compte de la TVA de 21 %



La SPRL M2T demande la condamnation de Madame W. au paiement d'une indemnité de procédure de 3.900 € par instance.

71. La Cour constate que le montant total des demandes de Madame W. se situe dans la fourchette de 60.000 € à 100.000 €. L'indemnité de procédure de base pour une demande évaluée à un tel montant s'élevait à :

- 3.600 € à la date du 6 novembre 2020, date de prise en délibéré de la cause en 1<sup>ère</sup> instance ;
- 4.500 € à la date du 25 juin 2024 pour la procédure en appel.

72. Il n'existe aucune base légale permettant à la Cour d'augmenter le montant de l'indemnité de procédure de 21 % comme le demande Madame W. comme pour les honoraires d'avocat.

L'article 1022, al. 1<sup>er</sup> et 2 CJ prévoit en effet que :

*« L'indemnité de procédure est une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause.*

*Après avoir pris l'avis de l'Ordre des barreaux francophones et germanophone et de l'Orde van Vlaamse Balies, le Roi établit par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les montants de base, minima et maxima de l'indemnité de procédure, en fonction notamment de la nature de l'affaire et de l'importance du litige ».*

Cette disposition précise bien qu'il s'agit d'une intervention « forfaitaire » dans les frais et honoraires d'avocat. Il ne s'agit pas d'octroyer à la partie qui a gain de cause l'intégralité de ses frais d'avocats. On n'aperçoit dès lors pas pour quelle raison le fait que les honoraires d'avocat soient désormais soumis à la TVA impliquerait que l'indemnité de procédure soit augmentée de cette TVA.

En outre, l'Arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1<sup>er</sup> à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat fixe les montants de base, minima et maxima de l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 CJ. L'article 8 prévoit que ces montants sont liés à l'indice des prix à la consommation. En revanche, l'arrêté royal ne prévoit aucune possibilité d'augmenter ces montants d'une éventuelle TVA.

Il convient également de rappeler que les parties ont toujours le loisir de demander au juge de réduire ou d'augmenter l'indemnité de procédure de base en application de l'article 1022 CJ, et notamment lorsqu'il existe une situation manifestement déraisonnable (qui pourrait



être liée à une « *disproportion évidente entre les états de fortune de la partie succombante et de celle qui obtient gain de cause* »<sup>39</sup>), ce que Madame W. n'a pas fait en l'espèce.

73. En tout état de cause, il résulte du présent arrêt que Madame W. succombe largement, dans le cadre de ses demandes. La SPRL M2T succombe toutefois dans le cadre des demandes relatives à l'amende civile, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (partiellement) et les dommages et intérêts pour défaut d'outplacement (partiellement).

Chacune des parties succombant partiellement, la cour estime qu'il convient de compenser partiellement les dépens de première instance et d'appel, en condamnant Madame W. à 60 % du montant de base de l'indemnité de procédure par instance, en délaissant à la SPRL M2T 40% de l'indemnité de procédure.

L'indemnité de procédure qui doit être supportée par Madame W. est donc de 60 % de 3.600 € pour la procédure devant le tribunal, soit 2.160 €, et de 60 % de 4.500€ pour la procédure devant la Cour, soit 2.700 €.

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

**PAR CES MOTIFS,**

**La Cour, statuant contradictoirement,**

- Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé ;
- Déclare l'appel incident recevable mais non fondé ;
- Confirme le jugement en ce qui concerne la condamnation de la SPRL M2T au paiement de la somme de 2.697,15 € à titre d'amende civile, le délai de préavis auquel pouvait prétendre Madame W. et en ce qu'il a considéré que le licenciement de Madame W. était manifestement déraisonnable ;
- Réforme le jugement pour le surplus ;
- Et, statuant à nouveau :
  - Condamne la SPRL M2T à payer à Madame W. la somme brute de **8.091,44 €** à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à partir du 8 avril 2019 jusqu'à parfait paiement ;

---

<sup>39</sup> J.-Fr. van Drooghenbroeck et B. De Coninck, « La loi du 21 avril 2007 sur la répétibilité des frais et honoraires d'avocat », *J.T.*, 2008, no 6295, p. 45, n o 32



- Condamne la SPRL M2T à payer la somme de **1.000 €** à titre de dommages et intérêts pour défaut de proposition de reclassement professionnel à majorer des intérêts légaux et judiciaires à partir du 8 avril 2019 jusqu'à parfait paiement ;
  - Déboute Madame W de sa demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et sa demande de rémunération jusqu'au 16 avril 2019 ;
- Compense les dépens liquidés comme suit :
- liquide les indemnités de procédure à 3.600 € pour la première instance et à 4.500 € pour l'appel,
  - condamne Madame W à payer à la SPRL M2T, **2.160 €** à titre d'indemnité de procédure de première instance et **2.700 €** à titre d'indemnité de procédure pour l'appel,
  - délaisse le solde des indemnités de procédure à la SPRL M2T,
- Met à charge de la SPRL M2T la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne pour les procédures de première instance et d'appel, déjà payée par elle en ce qui concerne la procédure d'appel.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. B conseiller e.m.,  
A. C , conseiller social au titre d'employeur,  
B. M , conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de G. O , greffier

G. O

B. M

A. C

P. B

et prononcé, à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 10 septembre 2024, où étaient présents :

P. B conseiller e.m.,  
G. O greffier

G. O

P. B

PAGE 01-00004010209-0025-0025-01-01-4

