

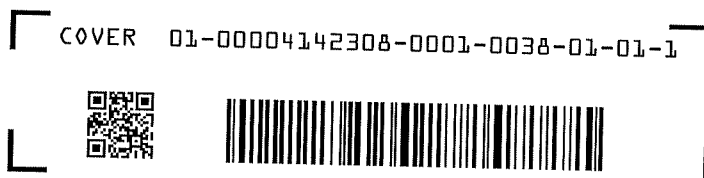
Expédition

Numéro du répertoire 2024 / 2986
Date du prononcé 13 décembre 2024
Numéro du rôle 2022/AB/445
Décision dont appel tribunal du travail du Brabant Wallon, division Nivelles 28 avril 2022 20/577/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre extraordinaire



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

1. **La SRL SIMPLY BETTER**, BCE 0478.518.519,
dont le siège est établi à 1420 BRAINE-L'ALLEUD, Chaussée de Tubize 483A,
partie appelante au principal, partie intimée sur incident, ci-après la srl S.B.,
représentée par Maître D _____ avocat à 1050 BRUXELLES,

2. **La SRL SAPINS.BE**, BCE 0893.134.428,
dont le siège est établi à 1420 BRAINE-L'ALLEUD, Chaussée de Tubize 483 boîte A,
partie appelante au principal, partie intimée sur incident, ci-après la srl S.,
représentée par Maître D _____ , avocat à 1050 BRUXELLES,

contre

Madame S _____

partie intimée au principal, partie appelante sur incident, ci-après Madame C.
représentée par Maître L _____ , avocat à 1050 BRUXELLES,

*

*

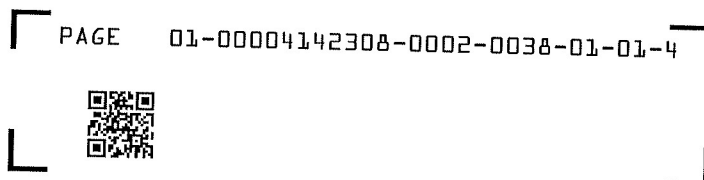
*

La procédure devant la cour du travail

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

- le jugement attaqué
- la requête d'appel reçue le 17 juin 2022 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 8 novembre 2024.



La cause a été prise ensuite en délibéré.

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

I LES FAITS

1

La srl S.B. a été créée en 2002 et elle est active dans le domaine de l'évènementiel. Tout au long de l'année, elle organise des événements pour des clients « *corporate* ». Par ailleurs, elle organise chaque année, entre la mi-mai et la mi-juillet, l'évènement T., soit un « *gigantesque espace horeca de plus de 3 000 m² composé de plusieurs endroits bar/lounge/restaurant ouvert tous les jours de la semaine de 12h à 24h00 pouvant accueillir 1 200 personnes sur site* » (page 2 de ses conclusions).

La srl S. a été créée en 2007 et elle est active dans le domaine de la vente de sapins de Noël à des consommateurs privés ou professionnels. Depuis 2015, elle exploite également une marque de vêtements.

Ces deux sociétés sont gérées par les mêmes personnes physiques, Messieurs M. et V. Elles ont par ailleurs le même siège social.

2

Les parties s'opposent quant à la nature exacte des relations contractuelles les ayant liées et il s'agit d'une question qui devra être tranchée par la cour.

A ce stade, la cour relève que les parties s'accordent cependant pour exposer que (pages 2 et 3 des conclusions des sociétés et pages 6 et 7 des conclusions de Madame) :

- les parties ont exclusivement collaboré dans le cadre d'une relation subordonnée (un contrat de travail et non une collaboration indépendante) ;
- Madame C. a été occupée par la srl S. du 7 novembre au 28 décembre 2012 ;
- Madame C. n'a travaillé pour aucune des deux sociétés du 29 décembre 2012 au 14 avril 2013 ;
- Madame C. a été occupée par la srl S.B. du 15 avril 2013 au 12 juillet 2013 ;
- Madame C. n'a travaillé pour aucune des deux sociétés du 13 juillet 2013 au 18 août 2013 ;
- Madame C. a été occupée de manière ininterrompue par au-moins une des deux sociétés du groupe à partir du 19 août 2013 ;
- A partir du 1^{er} janvier 2015, Madame C. est passée sous statut d'employée ;



- Un « *contrat de travail définitif* » a été signé par les trois parties le 25 janvier 2018 pour des fonctions de « *responsable commerciale corporate* » (pièce 7 du dossier des sociétés).

3

La srl S.B. a placé Madame C. en chômage temporaire le 16 mars 2020, dans le cadre de la pandémie de Covid-19.

Madame C. a bénéficié d'allocations de chômage temporaire à partir de cette date (pièce 17 du dossier de Madame).

4

Par e-mail du 15 avril 2020 (pièce 1.j du dossier de Madame), Madame C. a écrit ce qui suit au gérant de la srl S.B. :

« Petit coup de gueule mais ras le bol que ce soit toujours dans le même sens même si je sais que c'est pas simple pour vous non plus ...

Merci pour le mail de rappel de N sur les cartes essence ... (même si on bouge pas de chez nous c'est une question de principe) on a déjà plus de chèque repas mais où va-t-on s'arrêter ...

Pour rappel quand on demandait une augmentation de salaire on nous proposait en échange téléphone, essence et chèque repas ou prime de vente pour ne pas augmenter le salaire fixe (ce qui vous arrangeait) mais au jour d'aujourd'hui ça fait pas grand-chose qui reste ...

Dans ces conditions comptez pas sur moi pour travailler et continuer à faire avancer le(s) projet(s) pendant qu'on est chez nous au chômage économique (payé par l'ONEm). »

5

Par courrier du 29 avril 2020 (pièce 2 du dossier de Madame et 14 du dossier des sociétés), les deux sociétés ont rompu le contrat de travail moyennant la prestation d'un préavis de 21 semaines.

Par e-mail du 12 juin 2020 (pièce 4 du dossier de Madame), les sociétés ont définitivement mis fin au contrat.

6

Par courrier du 2 juillet 2020 (pièce 16 du dossier de Madame), Madame C. a demandé aux sociétés les motifs concrets de son licenciement.

Par courrier de son conseil du 8 juillet 2020 (pièce 5 du dossier de Madame), Madame C. a mis les sociétés en demeure de lui payer différentes sommes.

PAGE 01-00004142308-0004-0038-01-01-4



Par courrier du 17 août 2020 (pièce 17 du dossier des sociétés), les sociétés ont communiqué à Madame C. les motifs du licenciement, invoquant une nécessité de fonctionnement de l'entreprise.

7

Madame C. a assigné les deux sociétés devant le tribunal du travail du Brabant Wallon (division Nivelles) par requête du 1^{er} septembre 2020.

8

Par décision du 17 août 2021 (pièce 42 du dossier des sociétés), l'ONEm a informé la srl S.B. du fait qu'il avait décidé de récupérer les allocations de chômage temporaire perçues par six de ses travailleurs, dont Madame C., du 16 mars 2020 au 16 avril 2020.

Par décision du 13 septembre 2021, l'ONEm a décidé d'exclure Madame C. du droit aux allocations de chômage du 16 mars 2020 au 16 avril 2020 et de récupérer les allocations de chômage perçues indûment durant cette période.

La srl S.B. a contesté la décision de l'ONEm du 17 août 2021.

9

Le jugement dont appel a été prononcé le 28 avril 2022.

Les sociétés ont interjeté appel de ce jugement par requête du 17 juin 2022.

10

Par jugement du 14 février 2023 (pièce 42 du dossier des sociétés), le tribunal du travail du Brabant wallon (division Nivelles) a confirmé la décision de l'ONEm en ce qui concerne Madame C. mais a réformé cette décision au sujet des autres travailleurs.

La srl S.B. indique avoir interjeté appel de ce jugement mais aucune pièce n'est déposée à cet égard.

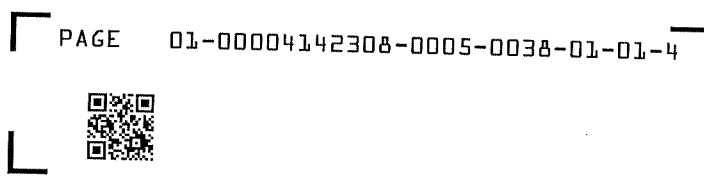
II LE JUGEMENT DONT APPEL

11

Par un jugement du 28 avril 2022, le tribunal a décidé ce qui suit :

«

- *Dit les demandes de Mme C. recevables et partiellement fondées dans les limites ci-après précisées ;*
- *Condamne les SPRL S.B. et S. à payer à Mme C. les sommes suivantes :*
 - *1.143,36 € bruts à titre d'indemnité de préavis ;*



- 35,29 € bruts à titre de pécule de vacances de 2019;
- 19.115,28 € bruts à titre d'indemnité égale à 17 semaines de rémunération en application de la CCT n° 109;
- 5.000 € ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts ;
- Montants à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- Condamne les SPRL S.B. et S. à délivrer à Mme C. copies des contrats de travail conclus entre parties depuis le début des relations de travail;
- Réserve à statuer sur:
 - la demande de Mme C. visant la condamnation des SPRL S.B. et S. au paiement d'1 € provisionnel à titre d'(arriérés de) rémunération et/ou dommages et intérêts ;
 - sur les dépens.
- Renvoi pour le surplus la cause au rôle.
- Autorise l'exécution provisoire du présent jugement, conformément à l'art. 1397 du Code judiciaire. »

III L'APPEL

12

Les sociétés S.B. et S. ont interjeté appel de ce jugement le 17 juin 2022.

Elles demandent à la cour de réformer le jugement dont appel et de déclarer non fondées les demandes de Madame C. d'indemnité de rupture, de pécule de vacances 2019, de licenciement manifestement déraisonnable, de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier et de délivrance des contrats de travail.

A titre subsidiaire, elles demandent à la cour de réduire le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à une somme correspondant à 3 semaines de rémunération et le montant de l'indemnité de licenciement abusif à 1 EUR.

Elles demandent également à la cour de déclarer l'appel incident recevable mais non fondé.

Elles demandent enfin la condamnation de Madame C. à supporter ses dépens des deux instances, liquidés à la somme totale de 6 000 EUR.

13

Madame C. demande la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a statué sur ses demande de pécule de vacances 2019, de licenciement manifestement déraisonnable, de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier et de délivrance des contrats de travail.



Par ses conclusions du 7 février 2023, Madame C. a formé appel incident du jugement et demande à la cour de condamner les sociétés au paiement des sommes suivantes :

- 21.567,68 EUR (et à titre subsidiaire 22.317,31 EUR) à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 2 950 EUR à titre d'arriérés de rémunération (et à titre subsidiaire à titre de dommages et intérêts).

A titre subsidiaire, elle demande à la cour de poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle.

Elle demande enfin la condamnation des sociétés aux dépens des deux instances, liquidés à la somme totale de 7 500 EUR.

IV LA RECEVABILITE DES APPELS

14

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

15

L'appel principal est recevable.

16

Il en va de même de l'appel incident formé par Madame C. dès ses premières conclusions du 7 février 2023, conformément au prescrit de l'article 1054 du Code judiciaire est recevable.

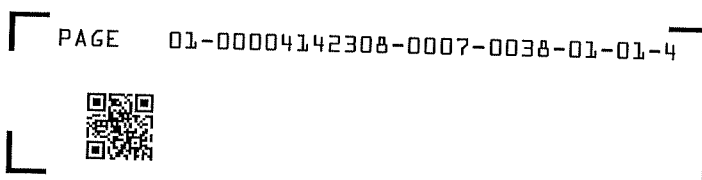
V LE FONDEMENT DES APPELS

5.1 Indemnité complémentaire de préavis

Les sociétés sont condamnées à payer à Madame C. la somme brute de 15 611,18 EUR, à majorer des intérêts.

5.1.1 Principes

a) Conditions de validité d'un contrat à durée déterminée



17

L'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce ce qui suit :

« Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

La constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini n'est pas requise dans les branches d'activité et pour les catégories de travailleurs où cette forme de contrat de travail est admise par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. »

18

Il découle directement de cette disposition légale que le contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur.

Il s'agit d'une disposition impérative établissant une protection en faveur du travailleur¹. si l'employeur n'est pas en mesure de

Lorsqu'un employeur invoque qu'un contrat de travail a été conclu pour une durée déterminée, il doit prouver que les conditions de forme ont été remplies².

La sanction du non-respect de l'exigence d'un contrat de travail écrit signé avant l'entrée en service du travailleur est simple : le travailleur³ peut⁴ se prévaloir de l'existence d'un contrat à durée indéterminée.

b) Détermination de la durée du délai de préavis

b.1) Délais de préavis depuis la loi sur le statut unique

19

La loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures

¹ Cass., 7 décembre 1992, *Chron.D.S.*, 1993, p. 224 ; Cass., 8 septembre 2014, *J.T.T.*, 2014, p. 477, note ; Cass., 7 février 2014, *J.T.T.*, 1994, p. 208.

² C. trav. Liège (div. Namur), 10 octobre 2017, *J.T.T.*, 2018, 74.

³ L'employeur, par contre, ne peut invoquer cette disposition et exiger que le contrat soit considéré comme un contrat à durée indéterminée (Cass., 22 janvier 2007, *J.T.T.*, 2007, 262; *Orientations*, 2007, 25).

⁴ Le travailleur peut décider de ne pas se prévaloir du non-respect des formes et demander l'application des règles relatives aux contrats à durée déterminée (C. trav. Liège, 23 février 2010, *J.L.M.B.*, 2011, 695; C. trav. Mons, 15 octobre 2012, *J.T.T.*, 2013, 11).



d'accompagnement (ci-après, la « loi sur le statut unique ») a notamment inséré dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail de nouveaux délais de préavis uniformes, applicables tant pour les employés, les ouvriers que les travailleurs domestiques.

Ces délais de préavis, d'application à partir du 1^{er} janvier 2014, ne dépendent plus que de deux éléments :

- l'ancienneté du travailleur
- l'auteur du congé (l'employeur ou le travailleur)

20

L'article 37/2, §1^{er}, de la loi relative aux contrats de travail prévoit ce qui suit au sujet du délai de préavis applicable en cas de résiliation d'un contrat à durée indéterminée :

« Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à :

- une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;*
- trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de quatre mois d'ancienneté;*
- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre mois et moins de cinq mois d'ancienneté;*
- cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq mois et moins de six mois d'ancienneté;*
- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de neuf mois d'ancienneté;*
- sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre neuf et moins de douze mois d'ancienneté;*
- huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de quinze mois d'ancienneté;*
- neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;*
- dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-et-un mois d'ancienneté;*
- onze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre vingt-et-un mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;*
- douze semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre deux ans et moins de trois ans d'ancienneté;*
- treize semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre trois ans et moins de quatre ans d'ancienneté;*
- quinze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté.*

A partir de cinq ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base de trois semaines par année d'ancienneté entamée.



A partir de la vingtième année d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite de deux semaines par année d'ancienneté entamée.

A partir de vingt-et-un ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base d'une semaine par année d'ancienneté entamée. »

Par conséquent, lorsqu'un employeur licencie un travailleur ayant une ancienneté située entre 6 et 7 années, le délai de préavis est de 21 semaines.

21

Conformément à l'article 37/4 de la même loi :

« Les délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

*Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.
(...) »*

b.2) Régime transitoire

22

Les nouveaux délais de préavis instaurés par la loi sur le statut unique s'appliquent à tous les travailleurs dont le contrat a pris fin à partir du 1^{er} janvier 2014.

Cependant, pour les travailleurs dont le contrat a pris cours avant le 1^{er} janvier 2014, le législateur a mis en place un régime transitoire.

C'est ainsi que le délai de préavis à respecter en cas de licenciement⁵ d'un travailleur dont le contrat a pris cours avant le 1^{er} janvier 2014 est régi par les articles 67 à 69 de la loi sur le statut unique.

Ces dispositions sont rédigées comme suit :

« Art. 67. 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^{er} janvier 2014 est constitué en additionnant deux délais calculés comme prévu respectivement aux articles 68 et 69.

Art. 68. La première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013.

⁵ La cour souligne que l'article 67 de la loi sur le statut unique a été modifié par une loi du 20 mars 2023. A partir du 28 octobre 2023, cette loi supprime la règle du calcul en deux étapes lorsque le congé émane du travailleur

Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date.

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois.

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, en cas de démission, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois et demi par période de cinq années d'ancienneté entamée, avec un maximum de quatre mois et demi lorsque sa rémunération annuelle ne dépasse pas 64.508 euros au 31 décembre 2013 ou six mois lorsque sa rémunération annuelle au 31 décembre 2013 est supérieure [à] 64.508 euros.

Art. 69. La seconde partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise à partir du 1^{er} janvier 2014.

Le délai est déterminé selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé.

En cas de démission du travailleur, il n'y a pas lieu de tenir compte de cette seconde partie lorsque les plafonds fixés à l'article 82, § 2, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et 68, alinéa 4, ont été atteints au 31 décembre 2013. A l'inverse, lorsque les plafonds fixés à l'article 82, § 2, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et 68, alinéa 4, n'ont pas été atteints au 31 décembre 2013, l'addition des deux parties ne pourra dépasser 13 semaines. » (la cour souligne)

La loi ne définit pas ce qu'il convient d'entendre par « *travailleur dont le contrat a pris cours avant le 1^{er} janvier 2014* ».

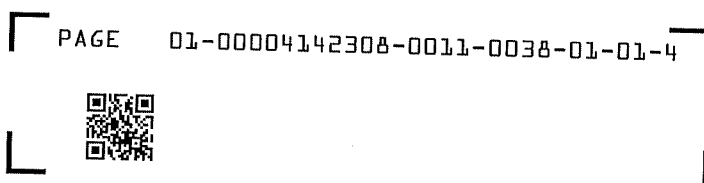
23

S'agissant de la notion de « *contrat* », le contrat de travail est défini par les articles 2 et 3 de la loi relative aux contrats de travail, comme le contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité d'un employeur. Le contrat de travail est en principe un contrat consensuel, qui n'est soumis à aucune exigence formelle.

Par conséquent, le « *contrat* » auquel l'article 67 de la loi sur le statut unique se réfère ne peut être réduit au seul *instrumentum* (acte écrit) mais vise bien le *negotium* (accord de volonté qui ne doit pas nécessairement faire l'objet d'un écrit mais qui peut être formalisé dans un *instrumentum*)⁶.

Par conséquent, un contrat de travail qui aurait pris cours et aurait été exécuté antérieurement au 1^{er} janvier 2014 mais qui n'aurait été formalisé par un *instrumentum* que

⁶ Voy. dans ce sens, A. Crauwels, "De anciënniteit vs de aanvang van de arbeidsovereenkomst", *J.T.T.*, 2021, p. 462.



postérieurement à cette date resterait nécessairement dans le champ d'application du régime transitoire.

24

Il convient également d'emblée de relever que le législateur a manifestement entendu distinguer d'une part « *l'ancienneté de service ininterrompue* » (article 68 de la loi sur le statut unique), correspondant à « *la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise* » (article 37/4 de la loi relative aux contrats de travail) et, d'autre part, la prise de cours du contrat (article 67 de la loi sur le statut unique).

En effet, s'il n'avait pas voulu opérer cette distinction, le législateur n'aurait pas utilisé deux concepts différents dans deux articles successifs de la même loi dont l'un vise le champs d'application d'un régime transitoire et l'autre les modalités de calcul du préavis applicable selon ce même régime transitoire⁷.

25

Dans les travaux préparatoires de la loi sur le statut unique⁸, le législateur a justifié l'introduction d'un tel régime transitoire en ces termes :

« Le nouveau régime de calcul des préavis en cas de licenciement ou de démission de travailleurs qui est introduit par le présent projet dans la loi du 3 juillet 1978 et qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2014 est fort différent des régimes antérieurs applicables aux ouvriers et aux employés. Il s'impose donc d'introduire un régime transitoire qui permet de tenir compte des attentes légitimes des parties dont le contrat de travail a été conclu et a commencé à être exécuté avant le 1^{er} janvier 2014. Tel est l'objet des articles 67, 68 et 69. Cette prise en compte particulière de l'ancienneté de service antérieure au 1er janvier 2014 devra évidemment être proportionnelle à la part de cette ancienneté dans l'ancienneté totale du travailleur licencié ou du travailleur qui remet sa démission. C'est pourquoi le calcul d'un préavis ou d'une indemnité de congé, pour un licenciement notifié à partir du 1er janvier 2014 et pour un travailleur dont le contrat de travail a débuté avant le 1er janvier 2014, s'effectuera en deux étapes distinctes dont les résultats devront ensuite être additionnés. »

26

La jurisprudence a déjà eu l'occasion d'examiner la question de l'application du régime transitoire à une hypothèse de conclusion d'un contrat à durée indéterminée le 1^{er} janvier

⁷ Voy. dans ce sens, C. trav. Liège (division Liège), 8 mars 2019, *Chron. D.S.*, 2020, p.62; C. trav. Anvers, 28 février 2007, R.G. n°2016/AA/109, inédit ; C. trav. Anvers, division Hasselt, 4 octobre 2017, R.G. n°2017/AH/58, inédit et trib. trav. Bruxelles (nl), 21 avril 2017, R.G. n°16/3159/A, inédit. Ces décisions sont citées par A. Crauwels, "De anciënniteit vs de aanvang van de arbeidsovereenkomst", *J.T.T.*, 2021, p. 465. Cet auteur partage cette analyse (A. Crauwels, "De anciënniteit vs de aanvang van de arbeidsovereenkomst", *J.T.T.*, 2021, voy. spécialement la page 452).

⁸ Doc. Parl., Chambre: 53-3144/001, p. 39.

2014 ou postérieurement mais ayant succédé sans interruption à un contrat à durée déterminée conclu antérieurement à cette date. Dans le cas d'espèce soumis à la cour du travail de Liège dont l'arrêt est cité ci-après, les parties avaient en effet été liées par un contrat à durée déterminée du 15 avril au 31 décembre 2013 puis par un contrat à durée indéterminée ayant pris cours le 1^{er} janvier 2014.

La cour du travail⁹ a jugé ce qui suit :

« (...) Il est incontestable que le contrat à durée indéterminée liant les parties n'a pas pris cours avant le 1^{er} janvier 2014, mais bien à partir de cette date de telle sorte que ces dispositions transitoires ne trouvent pas à s'appliquer au litige. Le raisonnement adopté par les premiers juges à ce sujet ne saurait être suivi, un texte légal clair n'étant pas susceptible d'interprétation par le juge.

(...)

La cour souligne que le délai de douze semaines pris en considération par [l'employeur] (...) a bien pris en compte l'ancienneté acquise (...) depuis son engagement sous le contrat à durée déterminée le 15 avril 2013. (...) »

Avec la doctrine¹⁰, la cour considère que cette jurisprudence interprète la notion de prise de cours de contrat visée par l'article 67 de la loi sur le statut unique comme la prise de cours d'un contrat à durée indéterminée. Selon cette interprétation, c'est la date de prise de cours du contrat à durée indéterminée qui constitue la date charnière. Si elle est antérieure au 1^{er} janvier 2014, l'article 67 de la loi sur le statut unique trouve à s'appliquer. En revanche, si le contrat à durée indéterminée a pris cours le 1^{er} janvier 2014 ou postérieurement, le régime transitoire n'est pas applicable. Et ce même si ce contrat à durée indéterminée a été précédé d'un contrat à durée déterminée.

Cette jurisprudence n'est pas isolée¹¹ et elle est approuvée par la doctrine¹².

27

Une partie¹³ de la doctrine¹⁴ va un pas plus loin.

⁹ C. trav. Liège (division Liège), 8 mars 2019, *Chron. D.S.*, 2020, p.62.

¹⁰ A. Crauwels, "De anciënniteit vs de aanvang van de arbeidsovereenkomst", *J.T.T.*, 2021, p. 466.

¹¹ Voy. dans le même sens, C. trav. Anvers, 28 février 2007, R.G. n°2016/AA/109, inédit ; C. trav. Anvers, division Hasselt, 4 octobre 2017, R.G. n°2017/AH/58, inédit et trib. trav. Bruxelles (nl), 21 avril 2017, R.G. n°16/3159/A, inédit. Ces décisions sont citées par A. Crauwels, "De anciënniteit vs de aanvang van de arbeidsovereenkomst", *J.T.T.*, 2021, p. 465.

¹² A. Crauwels, "De anciënniteit vs de aanvang van de arbeidsovereenkomst", *J.T.T.*, 2021, p. 466.

¹³ D'autres auteurs se réfèrent de manière beaucoup plus large à la notion de « *travailleurs qui étaient déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014* », sans distinguer l'hypothèse où le contrat de travail à durée indéterminée est modifié postérieurement au 1^{er} janvier 2014 (W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social droit du travail*, Kluwer, 2024-2025, p. 2670).

¹⁴ A. Crauwels, "De anciënniteit vs de aanvang van de arbeidsovereenkomst", *J.T.T.*, 2021, pp. 461-466.

Elle affirme que si un contrat de travail à durée indéterminée, conclu avant le 1^{er} janvier 2014 entre un employeur et un travailleur, est modifié après cette date par un accord commun portant sur l'un de ses éléments essentiels (tels que la rémunération, la fonction ou le lieu de travail), il convient de considérer qu'une novation s'est opérée. Cette novation entraîne la fin du contrat initial et son remplacement par un nouveau contrat, qui, par hypothèse, serait entré en vigueur après le 1^{er} janvier 2014. Elle en conclut que, dans ce cas, le contrat de travail à durée indéterminée liant les parties au moment de la rupture ne serait plus le contrat conclu initialement mais le second. Par conséquent, le régime transitoire prévu aux articles 67 et suivants de la loi sur le statut unique ne serait pas applicable, le second contrat ayant pris cours postérieurement au 1^{er} janvier 2014.

La cour ne partage pas cette analyse, qui n'apparaît pas conforme à la volonté du législateur.

Comme rappelé ci-avant, le législateur a en effet entendu « *tenir compte des attentes légitimes des parties dont le contrat de travail a été conclu et a commencé à être exécuté avant le 1er janvier 2014* »¹⁵. Il va de soi qu'un travailleur qui était lié à son employeur par un contrat à durée indéterminée antérieurement au 1^{er} janvier 2014 conserve ses attentes légitimes en matière de fixation du délai préavis pour la période antérieure au 1^{er} janvier 2014 même si, par la suite, ses fonctions évoluent, son lieu de travail est modifié ou s'il est augmenté. Dans cette hypothèse, le contrat de travail à durée indéterminée existant entre les parties a été conclu et a commencé à être exécuté avant le 1^{er} janvier 2014 même si les parties s'accordent sur une modification de commun accord des conditions de travail par la suite. Le régime transitoire trouve donc à s'appliquer.

L'un des « *exemples concrets* » cités dans les travaux préparatoires pour illustrer l'application du mécanisme transitoire¹⁶ confirme de manière très claire l'analyse de la cour. Cet exemple concerne le cas d'un changement de statut (passage du statut d'ouvrier à celui d'employé) intervenant après le 1^{er} janvier 2014¹⁷. Dans cette hypothèse, le contrat de travail à durée indéterminée conclu et exécuté par les parties avant le 1er janvier 2014 subit une modification substantielle après cette date : le statut du travailleur est modifié, ce qui implique nécessairement un changement de fonction et, très probablement, une modification la rémunération. Pourtant, les travaux préparatoires ne concluent pas que le contrat de travail devrait être considéré comme ayant pris effet après le 1er janvier 2014, excluant ainsi l'application du régime transitoire. Au contraire, ils confirment l'application du mécanisme transitoire dit de la « *double photo* » et retiennent un délai de préavis de 40 jours (conformément à l'article 68 de la loi sur le statut unique) et de 12 semaines (en application de l'article 67 de la même loi). Les attentes légitimes de l'ouvrier engagé à durée indéterminée au sujet du délai de préavis auquel il avait droit antérieurement au 1^{er} janvier 2014 ne sont pas modifiées par la circonstance qu'il obtient un statut d'employé après cette date.

¹⁵ Doc. Parl., Chambre: 53-3144/001, p. 39.

¹⁶ Doc. Parl., Chambre: 53-3144/001, p. 41 à 44.

¹⁷ L'hypothèse exacte est la suivante : « *Un ouvrier est engagé le 1er juillet 2012. Il devient employé le 1er janvier 2015 et sera licencié en février 2016* » (Doc. Parl., Chambre: 53-3144/001, p. 42).

28

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour retient qu'il convient d'interpréter la notion de « *contrat de travail [ayant] pris cours avant le 1er janvier 2014* » comme suit : contrat de travail (au sens de *negotium* et non seulement d'*instrumentum*) à durée indéterminée ayant pris cours avant le 1^{er} janvier 2014.

Cette interprétation permet de concilier à la fois l'objectif de sécurité juridique poursuivi par le législateur (tenir compte des attentes légitimes des parties), la notion de contrat à durée indéterminée (qui ne se limite pas à un *instrumentum*) et la volonté du législateur de distinguer la notion de prise de cours du contrat de celle d'ancienneté de service ininterrompue.

La cour ne pourra, dès lors, s'aligner sur l'avis formulé par le SPF Emploi dans le présent dossier (pièces 23 et 24 du dossier des sociétés, pas plus que sur la doctrine invoquée¹⁸ par les sociétés. Cette dernière se contente d'affirmer cette position sans développer un raisonnement propre, en s'appuyant d'une part sur la position de l'administration, laquelle ne lie ni ne convainc la cour, et d'autre part sur une référence jurisprudentielle erronée¹⁹.

29

Par conséquent et en résumé :

- Si le contrat de travail à durée indéterminée a pris cours antérieurement au 1^{er} janvier 2014, l'article 67 de la loi sur le statut unique trouve à s'appliquer, même si l'*instrumentum* relatif au *negotium* de ce contrat est rédigé postérieurement et même si le contrat est par la suite modifié par les parties (modification de la fonction, du statut, du régime de travail, de la rémunération, du lieu de travail, ...).
- En revanche, si le contrat à durée indéterminée a pris cours le 1^{er} janvier 2014 ou postérieurement, le régime transitoire n'est pas applicable, même s'il a été précédé d'un contrat à durée déterminée.

¹⁸ F. Verbrugge, *Guide de la réglementation sociale pour les entreprises*, Kluwer, 2021, p. 169.

¹⁹ Les sociétés soutiennent à tort (p. 31 de leurs conclusions, note 54) que cet auteur se référerait à l'arrêt de la cour du travail de Liège (division Liège) du 8 mars 2019 analysé par la cour. En réalité, l'auteur cite, à l'appui de sa thèse, un arrêt de la cour du travail de Liège (division Namur) rendu le 23 avril 2019, dont le numéro de rôle exact est 2017/AN/218 (le numéro mentionné dans l'article correspond à celui du jugement frappé d'appel). Cependant, cet arrêt de la cour du travail de Liège (division Namur) ne traite nullement de la question de l'application du régime transitoire en cas de contrats successifs. Il aborde une problématique totalement distincte : celle « *de savoir si [la] première période de préavis doit être fixée par application de la clause convenue au moment de la conclusion du contrat de travail ou du régime établi par l'article 68, alinéa 3, de la loi du 26 décembre 2013* » lorsque « *la clause contractuelle est moins favorable que le régime légal établi par l'article 68, alinéa 3, de la loi du 26 décembre 2013* ».



5.1.2 Application en l'espèce

a) Nature exacte des relations contractuelles ayant lié les parties

a.1) Position de la question

30

La première question à trancher dans ce dossier est celle de savoir dans quel cadre exact les parties ont collaboré au fil des années.

Comme déjà relevé, les parties s'accordent pour exposer que :

- elles ont exclusivement collaboré dans le cadre d'une relation subordonnée (un contrat de travail et non une collaboration indépendante) ;
- Madame C. a été occupée de manière ininterrompue par au-moins une des deux sociétés du groupe à partir du 19 août 2013.

La cour ne prendra pas position sur la nature des relations contractuelles antérieures au 19 août 2013 (du 7 novembre 2012 au 18 août 2013) car cette période n'est pas utile pour la résolution du litige.

La période étudiée par la cour est donc la suivante : du 19 août 2013 au 12 juin 2020.

a.2) Position des parties

31

Madame C. soutient que, du 19 août 2013 au 12 juin 2020, elle a été liée par un contrat à durée indéterminée avec les deux sociétés du groupe (page 17 de ses conclusions).

Les sociétés affirment que Madame C. a été occupée dans le cadre suivant (page 3 de ses conclusions) :

Employeur	Période	Type de contrat	Régime de travail
srl S.	19/08/2013 au 31/12/2013	CDD	mi-temps
srl S.B.	2/01/2014 au 21/07/2014	CDD	mi-temps
srl S.B.	22/07/2014 au 31/12/2017	CDI	temps plein
les 2 sociétés	01/01/2018 au 12/06/2020	CDI	temps plein



a.3) Analyse de la cour

32

Pour la période étudiée, s'étendant du 19 août 2013 au 12 juin 2020, l'analyse de la cour doit porter sur les trois éléments suivants : existence d'une relation contractuelle ininterrompue, type de contrat ayant lié les parties, identité du ou des employeurs.

- **Relation contractuelle subordonnée ininterrompue**

33

Comme déjà relevé, cet élément n'est pas contesté.

- **Type de contrat (durée déterminée ou indéterminée)**

34

Les sociétés restent en défaut de démontrer que les contrats de travail à durée déterminée dont elles se prévalent ont été constatés par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service de Madame C.

En effet, ces deux contrats ne sont pas déposés.

Les pièces intitulées « *contrat et fiche travailleur* » déposées en pièces 27 et 28 de son dossier ne constituent pas des contrats de travail puisqu'ils ne portent ni la signature de l'employeur ni celle du travailleur. Il s'agit tout au plus de documents internes récapitulatifs destinés à la gestion des ressources humaines.

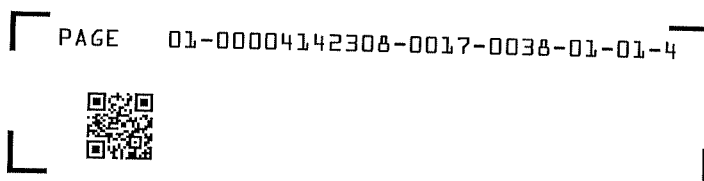
Les comptes individuels des années 2013 (pièce 1 du dossier des sociétés) et 2014 (pièce 2) ne fournissent aucun élément probant, étant inappropriés pour établir que les contrats à durée déterminée ont été signés avant l'entrée en service. La cour relève en plus que le compte individuel de l'année 2014 renseigne uniquement une occupation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée alors que la société s'en prévaut pour tenter de convaincre la cour d'une occupation dans le cadre d'un contrat à durée déterminée du 2 janvier au 21 juillet 2014.

35

Par conséquent, Madame C. peut se prévaloir de l'existence d'un contrat à durée indéterminée.

36

Madame C. démontre donc à ce stade que, durant la période étudiée, elle a été occupée de manière ininterrompue et dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée avec, à tout le moins, une des sociétés du groupe.



- **Identité du ou des employeurs**

37

Il reste à déterminer à partir de quand il peut être retenu que Madame C. travaillait pour les deux sociétés du groupe : dès le 19 août 2013 comme elle le soutient ou à partir du 1^{er} janvier 2018 comme l'affirment les sociétés.

38

Il convient d'emblée de constater que les documents sociaux établis par les sociétés ne présentent aucun caractère probant, reflétant une gestion administrative en matière de ressources humaines manifestement gravement déficiente.

En effet :

- Madame C. expose (page 8 de ses conclusions), sans être contredite, n'avoir jamais reçu, au cours des relations contractuelles, ni fiches de paie mensuelles, ni comptes individuels annuels. Or, il s'agit d'obligations légales (article 4, § 1er, 2°, de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux pour le compte individuel et article 15 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération pour la fiche de paie). A ce jour, le compte individuel de l'année 2012 n'est toujours pas produit et la cour ignore si Madame C. a reçu toutes ses fiches de paie (elle dépose les fiches de paie pour la période postérieure au 1^{er} janvier 2019).
- Les sociétés sont incapables de déposer les contrats antérieurs à celui du 25 janvier 2018, si on excepte l'avenant du 31 décembre 2014 actant le passage sous statut d'employé (pièce 3 de son dossier). Comme déjà indiqué, les pièces intitulées « *contrat et fiche travailleur* » (pièces 25 à 28) ne sont pas des contrats de travail.
- Le seul contrat de travail déposé (contrat du 25 janvier 2018, pièce 7 du dossier de la société) ne peut pas être qualifié de modèle du genre puisqu'il stipule d'une part qu'il est conclu pour une « *durée indéterminée* » tout en précisant qu'il « *a une validité de 3 ans* ». De plus, il mentionne un « *paiement à 50 % en cash des commissions* », une formulation qui renvoie habituellement à une rémunération dissimulée.
- Les données reprises aux comptes individuels ne sont pas fiables. A titre exemplatif, le compte individuel de l'année 2013 évoque uniquement des prestations à partir du mois d'août alors que les sociétés reconnaissent que Madame C. a également presté d'avril à juillet. Par ailleurs, après le 1^{er} janvier 2018, lorsque les sociétés reconnaissent que Madame C. était occupée par les deux sociétés, seul le nom de la srl S.B. figure aux comptes individuels.
- De la même manière, Madame C. a été déclarée en chômage temporaire Covid par la seule srl S.B. puisque toutes les décisions de l'ONEm concernent uniquement cette société (pièces 39 du dossier des sociétés et 17 et 18 du dossier de Madame). Le courrier de contestation de la décision de l'ONEm est rédigé au nom exclusif de la srl S.B. (pièce 37 du dossier des sociétés). Le jugement du 14 février 2023 (pièce 42 du dossier des sociétés) concerne également un litige opposant l'ONEm à la seule srl S.B.



39

Les sociétés appartiennent au même groupe d'entreprise. Elles sont dirigées par les mêmes personnes physiques (Messieurs M. et V.) et ont le même siège social.

Il ne s'agit pas de grandes structures, ce qui rend incontournable une mutualisation des ressources et exige une certaine polyvalence de la part des membres du personnel, qui interviennent là où les besoins se font sentir.

C'est manifestement dans cet esprit que le chômage temporaire a été géré exclusivement par la srl S.B. alors que Madame C. était sous contrat avec les deux sociétés.

40

Avant le 19 août 2013, Madame C. avait déjà travaillé pour chaque société, qui avait donc chacune pu vérifier l'adéquation de son profil au fonctionnement de chaque entreprise.

41

Les activités de chacune des sociétés sont à la fois très saisonnières et très complémentaires.

En effet, l'événement phare de la srl S.B. est l'organisation, entre la mi-mai et la mi-juillet, de l'évènement T., soit un « *gigantesque espace horeca de plus de 3 000 m² composé de plusieurs endroits bar/lounge/restaurant ouvert tous les jours de la semaine de 12h à 24h00 pouvant accueillir 1 200 personnes sur site* ». Cet évènement se prépare dès le début de l'année et le plus gros du travail prend fin aux alentours du 15 août.

La srl S. active dans le domaine de la vente de sapins de Noël à des consommateurs privés ou professionnels. Cette activité se prépare dès le milieu de l'été pour se clôturer dans le courant du mois de janvier.

Depuis le moment où elle est occupée sans interruption à durée indéterminée pour le groupe, Madame C. travaille donc nécessairement principalement pour la srl S.B. de janvier à août et principalement pour la srl S. d'août à janvier.

Il s'agit de la répartition du temps de travail expressément prévue par le contrat du 25 janvier 2018 mais également par un e-mail du 14 mars 2016 (qui avait déjà manifestement pour objet la formalisation des relations contractuelles) qui précisait que ce « *job description rest[ait] inchangé* » et donc qu'il était déjà en vigueur antérieurement.

42

La cour aura également égard au fait que Madame C. a été licenciée de façon abrupte, alors que rien ne laissait présager que son contrat pourrait être rompu. Au moment de la notification du licenciement moyennant préavis, les sociétés lui ont retiré tout accès informatique et elles ont par ailleurs refusé de lui rendre ses agendas papier.



Madame C. est donc dans l'impossibilité de verser au débat des pièces démontrant son activité pour le compte des deux sociétés.

En revanche, les sociétés disposent de toutes les pièces nécessaires à établir concrètement l'activité de Madame C. depuis le 19 août 2013. Elles se gardent bien de les déposer alors qu'il leur appartient de collaborer à l'administration de la preuve.

43

Madame C. démontre donc à suffisance de droit qu'elle travaillait pour le compte des deux sociétés à tout le moins à partir du 19 août 2013.

- **Conclusion**

44

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour juge que Madame C. établit à suffisance de droit avoir été liée aux deux sociétés du groupe par un contrat à durée indéterminée du 19 août 2013 au 12 juin 2020.

b) Durée du délai de préavis applicable

45

La cour ayant dit pour droit que Madame C. était liée aux deux sociétés du groupe par un contrat à durée indéterminée du 19 août 2013 au 12 juin 2020, le contrat de travail à durée indéterminée a pris cours entre les parties (Madame C. d'une part et les sociétés d'autre part) antérieurement au 1^{er} janvier 2014.

L'article 67 de la loi sur le statut unique mettant en place un régime transitoire trouve donc à s'appliquer.

46

Il importe peu que ce contrat de travail à durée indéterminée n'ait été formalisé que le 25 janvier 2018²⁰, et donc que l'*instrumentum* de ce contrat soit postérieur au 1^{er} janvier 2014. Ce qui compte véritablement, c'est que le *negotium* soit antérieur à cette date, ce qui est effectivement le cas.

De même, il est indifférent que certains éléments, fussent-ils essentiels, de ce contrat à durée indéterminée aient été modifiés postérieurement au 1^{er} janvier 2014 (si la cour se fie aux comptes individuels : changement de statut (employé) et de régime de travail (temps plein) au 1^{er} janvier 2015 et augmentation de la rémunération au début de chaque année civile).

47

²⁰ Après, apparemment, une première tentative de formalisation avortée en mars 2016 (pièce 15 du dossier de Madame).

Par conséquent, Madame C. avait droit à un préavis de 3 mois (1^{ère} période de préavis calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013) et 21 semaines (ancienneté de service acquise à partir du 1^{er} janvier 2014).

Le jugement sera réformé sur ce point.

La cour faisant droit à la thèse principale de Madame C., elle n'examinera pas ses demandes subsidiaires (préavis de 8 mois au motif que le contrat du 25 janvier 2018 aurait été conclu à durée déterminée et question préjudicielle à la Cour constitutionnelle).

c) Rémunération de référence

48

Les parties s'opposent également quant au montant de la rémunération de référence à prendre en considération pour établir le montant de l'indemnité de rupture.

Madame C. a établi le décompte de la rémunération de référence qu'elle invoque et qui correspond à la somme totale de 58 470,28 EUR.

Il convient d'examiner les postes contestés par les sociétés.

49

Madame C. retient tout d'abord une somme de 2 276,72 EUR à titre d' « heures supplémentaires ».

Cette qualification est étonnante dans la mesure où cette somme est reprise au compte individuel de 2020, comme une prime exceptionnelle pour le mois de mars 2020.

Or, Madame C. a reçu quatre autres primes exceptionnelles (287,60 EUR en août 2019, 3 787,60 EUR en septembre 2019, 287,60 EUR en octobre 2019 et 3 500 EUR en avril 2020, soit un montant total de 7 862,80 EUR), qu'elle reprend comme telles²¹ dans son décompte, et qui ne font l'objet d'aucune contestation de la part des sociétés.

Cette somme de 2 276,72 EUR qualifiée par les employeurs de prime exceptionnelle fait, comme les autres primes exceptionnelles, naturellement partie de la rémunération de référence de Madame C., qu'elle ait ou non *« correspond[u] en réalité à des heures supplémentaires prestées et qui ont été déguisées en primes exceptionnelles »* (page 27 des conclusions de Madame).

La cour retiendra donc une somme totale de 10 139,52 EUR (7 862,80 EUR + 2 276,72 EUR) à titre de rémunération variable (primes exceptionnelles).

²¹ Les dates mentionnées sont parfois inexactes (juin 2020 au lieu d'avril 2020) et la prime exceptionnelle de 3 787,60 EUR a été scindée en deux montants mais le total est identique.

Le pécule de vacances sur cette rémunération variable a été calculé par Madame C. à la somme de 1 555,40 EUR sans contestation des sociétés (10 139,52 EUR²² x 15,34%).

50

Madame C. retient également une somme mensuelle de 200 EUR à titre d' « intervention essence ».

Les sociétés estiment qu'il s'agirait d'un remboursement de frais propres à l'employeur pour la somme de 120 EUR, seule une somme de 80 EUR mensuelle pouvant être reconnue à titre de rémunération.

Le contrat du 25 janvier 2018 mentionne expressément la somme de 200 EUR parmi les « *avantages* », au même titre que les chèques-repas, l'usage privé d'un GSM et les éco-chèques. Ces trois derniers éléments ne sont d'ailleurs pas contestés par les sociétés quant au principe de leur inclusion dans la rémunération de référence.

Le contrat prévoit également, mais de façon tout à fait distincte, la méthode de remboursement des frais propres à l'employeur.

Vu le peu de fiabilité qu'il est possible d'accorder aux documents sociaux établis par la société, elle est malvenue de se retrancher derrière le fait que cet avantage rémunérateur n'a pas été déclaré durant les relations contractuelles (d'autant plus qu'elle reconnaît à tout le moins qu'un avantage mensuel de 80 EUR aurait dû être déclaré et qu'il apparaît que certaines sommes étaient étrangement payées « *en cash* » (contrat du 25 janvier 2018) ou par « *enveloppe* » (e-mail du 14 mars 2016, pièce 15 du dossier de Madame)).

C'est donc à bon droit que Madame C. a inclus ce poste dans la rémunération de référence.

51

Madame C. réclame également l'inclusion d'une somme de 50 EUR par mois pour l'usage privé d'un « *laptop et connexion internet* ».

Les sociétés reconnaissent que Madame C. disposait bien d'un ordinateur portable pour « *la préparation / gestion de [l'évènement T.]* » (page 36 des conclusions des sociétés) et qu'elle l'a restitué le 2 mai 2020 (photo, pièce 11 de son dossier). Elles affirment cependant que cet ordinateur était en principe laissé sur place, qu'il n'avait pas vocation à être emporté par Madame C. et qu'elle ne pouvait en tout état de cause pas s'en servir à titre privé.

La cour relève que le contrat du 25 janvier 2018 ne fait aucune mention de cet avantage rémunérateur, contrairement à l'usage privé d'un GSM. Ce dernier semble d'ailleurs avoir été finalement obtenu par Madame C. au terme d'une négociation particulièrement difficile,

²² Et non 2 276,72 EUR comme semblent le penser les sociétés (page 36 de leurs conclusions).

comme en témoigne un échange de mars 2016 où elle indiquait : « *pour ce qui est du salaire, je propose de rester au même tarif, sachant que je n'ai jamais été augmentée et que vous n'intervenez pas pour mon téléphone comme vous le faites pour certains* » (e-mail du 14 mars 2016, pièce 15 de son dossier). Dans ce contexte, la cour juge peu probable que les sociétés aient accordé à Madame C. l'usage privé d'un ordinateur portable sans en faire mention dans le contrat.

Par conséquent, Madame C. supportant la charge de la preuve, le doute profite aux sociétés et cet avantage ne sera pas retenu pour établir la rémunération de référence.

52

S'agissant de l'avantage lié à l'usage privé d'un GSM, il a été adéquatement évalué par Madame C. à une somme de 50 EUR par mois, que la cour juge raisonnable.

53

La cour retiendra par conséquent que la rémunération de référence de Madame C. s'élève à la somme de 57 870,28 EUR (58 470,28 EUR - 600 EUR).

Le jugement sera confirmé sur ce point.

d) Montant de l'indemnité complémentaire de préavis.

54

Madame C. avait droit à un préavis de 3 mois et 21 semaines.

Elle a presté 5 semaines de préavis (période durant laquelle elle était en chômage économique mais qui ne suspend pas la prestation du préavis).

Au moment de la rupture effective du contrat, Madame C. avait droit au paiement d'une somme brute de 32 273,81 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis, conformément au décompte suivant²³ :

- Première partie du préavis (3 mois de rémunération)
57 870,28 EUR x 3/12 = 14 467,57 EUR
- Deuxième partie du préavis (16 (21-5) semaines de rémunération)
57 870,28 EUR/12 x 3/13 x 16 = 17 806,24 EUR
- Total = 32 273,81 EUR (14 467,57 EUR + 17 806,24 EUR)

²³ La méthode de calcul utilisée par Madame C. (pages 30 à 33 de ses conclusions), indépendamment de la question de la détermination de la rémunération de référence, n'est pas critiquée par les sociétés. La cour utilisera donc cette méthode, sans oublier de déduire les 5 semaines de préavis presté, poste que Madame C. reconnaît mais dont elle ne tient pas compte dans son décompte.

Les parties s'accordent pour exposer que les sociétés ont à ce jour versé une somme totale brute de 16 662,63 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Il convient dès lors de condamner les sociétés à payer à Madame C. la somme de 15 611,18 EUR bruts (32 273,81 EUR - 16 662,63 EUR), à majorer des intérêts.

Le jugement dont appel sera réformé sur ce point.

5.2 Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Les sociétés sont condamnées à payer à Madame C. la somme brute de 18 919,13 EUR, à majorer des intérêts.

5.2.1 Principes

55

La CCT n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après « la CCT n° 109 ») définit et sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable d'un travailleur.

56

L'article 8 de la CCT n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme suit :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est 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. » (la cour souligne)

Les partenaires sociaux ont commenté cet article en ces termes :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager. Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur



(c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

La doctrine²⁴ enseigne à juste titre que cette définition est tout à fait en ligne avec l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978, tel qu'il était interprété par la Cour de cassation depuis 2010²⁵.

Les deux exigences ainsi édictées par cette disposition sont cumulatives dans le sens où il faut non seulement que le motif du licenciement soit en lien avec l'aptitude du travailleur ou sa conduite ou soit fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise mais également qu'il ne s'agisse pas d'une décision de licenciement qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Il en résulte qu'un licenciement est manifestement déraisonnable :

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

Le raisonnement généralement suivi pour apprécier si un licenciement est manifestement déraisonnable sur l'une ou l'autre de ces bases tient par ailleurs en quatre étapes et porte essentiellement sur les éléments suivants :

- la « *légalité* » des motifs invoqués, à savoir la vérification qu'ils relèvent bien d'un des trois motifs visés par l'article 8 de la CCT n° 109 ;
- la réalité du ou des motifs invoqués ;
- l'existence d'un lien de causalité entre les motifs dont la légalité et la réalité ont ainsi été préalablement vérifiées et le licenciement, de manière à s'assurer que les motifs invoqués constituent bien la cause réelle du licenciement ;
- et, enfin, la proportionnalité de la décision de licencier au regard des motifs invoqués à son appui, à l'aune de l'employeur normal et raisonnable.

57

Le contrôle du juge est marginal. L'employeur dispose d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire, mais pas arbitraire.

²⁴ L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *J.T.*, 2014, n°6565, p. 385.

²⁵ Cass., 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 3.

Le juge doit se mettre à la place d'un employeur normal et raisonnable et estimer si un tel employeur n'aurait jamais pris une décision de licenciement s'il s'était trouvé dans le cas de figure soumis.

L'employeur est le seul juge de la compétence du travailleur, de son rendement, de son adéquation à la fonction. A partir du moment où le motif est établi et en lien causal avec le licenciement, le juge n'a pas à s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, en considérant que l'employeur aurait pu faire un autre choix de gestion. L'employeur peut mener sa propre gestion et ce n'est que si le juge est convaincu qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris une décision de licenciement que la décision de licenciement sera sanctionnée.

La question n'est pas de savoir si un employeur normal et raisonnable *aurait pu prendre* une décision de licenciement ou encore moins de savoir *si tout employeur normal aurait licencié*. La question est de savoir si un tel employeur *n'aurait jamais pris* une décision de licenciement.

58

L'article 10 prévoit le mécanisme de charge de la preuve de l'existence de motifs raisonnables fondant le licenciement :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

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

59

La preuve requise de part et/ou d'autre doit être rapportée avec un degré suffisant de certitude, qualifié de raisonnable par l'article 8.5. du Livre 8 du Code civil, le doute subsistant éventuellement devant profiter à l'autre partie (4^{ème} alinéa de l'article 8.4. du Livre 8 du Code civil).

La preuve requise peut par ailleurs être rapportée par toutes voies de droit, la preuve étant libre en matière de contrats de travail (article 12 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

C'est ainsi et notamment qu'elle peut être rapportée non seulement par écrit mais également par présomptions, dont la valeur probante est laissée à l'appréciation du juge qui

peut les retenir si elles reposent sur un ou plusieurs indices sérieux, précis et le cas échéant concordants, conformément à l'article 8.29 du Livre 8 du Code civil.

Elle peut également être rapportée par témoignages, en ce compris sous la forme d'attestations établies conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire, dont la valeur probante est également laissée à l'appréciation du juge conformément à l'article 8.28 du Livre 8 du Code civil.

60

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable au travailleur d'une indemnité égale au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération²⁶.

Le commentaire précise que :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. »

En d'autres termes, selon la doctrine, *« le montant de l'indemnité dépendrait donc de l'intensité du caractère abusif du licenciement. Le tribunal serait appelé à moduler l'indemnité à l'aune du manque de justification raisonnable de la rupture du contrat »*²⁷.

5.3.2 Application en l'espèce

61

En l'espèce, les sociétés ont communiqué à Madame C. les motifs de son licenciement par courrier du 17 août 2020.

Par conséquent, chacune des parties assume la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

62

Il appartient à la cour de déterminer si au moment de la prise de décision de licenciement, les sociétés ont pris une décision fondée sur des motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite de Madame C. ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et qui aurait pu être décidée par un employeur normal et raisonnable.

63

Les sociétés soutiennent que le licenciement serait fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise : *« le licenciement de Madame C. est uniquement dû à la situation sanitaire connue à partir de mars 2020 qui a entraîné l'annulation [de l'évènement T.], soit la fonction principale de Madame C. »* (page 24 de leurs conclusions). Les sociétés

²⁶ Article 9 de la CCT n°109.

²⁷ P. Crahay, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Ors.*, 2014/4, p.10.

précisent encore que « *s'il n'y avait pas eu la crise sanitaire, Madame C. n'aurait pas été licenciée* » (page 25 de leurs conclusions).

Conformément aux principes exposés précédemment, le raisonnement de la cour s'articulera en quatre étapes : la « *légalité* » des motifs, la réalité des motifs, le lien de causalité, et enfin la proportionnalité.

64

S'agissant de la légalité et de la réalité du motif invoqué par les sociétés, la cour estime qu'elles ne sont pas contestables.

Le secteur Horeca a effectivement été lourdement impacté par la pandémie liée au covid-19 et les sociétés établissent que le chiffre d'affaires de la srl S.B. a été réduit de plus de 70% en 2020.

Un tel motif est par ailleurs directement en lien avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

65

Madame C. conteste en réalité surtout l'existence d'un lien causal entre le motif invoqué par les sociétés et la décision de licenciement. Elle est d'avis que le licenciement trouve sa cause dans son refus de continuer à travailler pendant la période de chômage économique.

La cour partage cette analyse, pour les motifs suivants :

- Au moment de la décision de licenciement (29 avril 2020), la pandémie n'avait débuté que depuis un peu plus d'un mois et la srl S.B. pensait encore que l'évènement T. serait seulement postposé et pas totalement annulé. Ce n'est en effet que le 2 mai 2020 (pièce 33 du dossier des sociétés) qu'il a été décidé de ne pas organiser cet évènement. Les sociétés ne démontrent pas que les deux décisions auraient été prises en même temps.
- Toutes les pièces comptables sur lesquelles se fondent les sociétés ont été établies lors de la clôture de l'année 2020 et donc bien après le 29 avril 2020.
- En date du 29 avril 2020, cela faisait un peu plus d'un mois que le confinement avait été ordonné et la situation d'incertitude qui régnait à l'époque ne permettait pas d'anticiper la suite des évènements. Il n'y avait donc aucune urgence à se séparer de Madame C. puisqu'elle était en chômage économique et ne coûtait rien aux sociétés. Elles indiquent qu'elles ne pouvaient pas être certaines que le système du chômage économique serait prolongé encore pendant plusieurs mois. Cela n'énerve en rien le constat qu'au moment de la prise de décision de licenciement, il n'était pas question de mettre un terme à cette mesure de sauvegarde de l'emploi et que, par conséquent, aucun élément ne justifiait cette décision aussi abrupte et radicale .



- Plus fondamentalement, il est inconcevable qu'un employeur s'ampute de son « *bras droit* » (expression répétée à plusieurs reprises par les sociétés lors de l'audience pour qualifier le rôle de Madame C. au sein de chacune des sociétés) alors qu'il traverse une crise majeure.
Dans une telle situation, la srl S.B. avait besoin de son bras droit pour se préparer à reporter l'événement, puis gérer son annulation tout en travaillant simultanément à la mise en œuvre d'un nouveau projet (le projet P., déjà évoqué de manière embryonnaire dans la publication Facebook annonçant l'annulation de l'événement T., pièce 33 du dossier des sociétés). Contrairement à ce que soutiennent les sociétés, ce projet comportait également un volet *corporate* qui relevait parfaitement des attributions habituelles de Madame C. (pièce 13 du dossier de Madame).
En outre, il fallait également gérer l'augmentation exponentielle (pièce 9 du dossier de Madame) des ventes en ligne des vêtements conçus et distribués par la SRL S., y compris à des clients *corporate*. Les sociétés n'objectent à cet égard absolument pas leur affirmation selon laquelle « *Madame C. n'a jamais presté durablement sur [ce] projet* » (page 22 de ses conclusions) alors qu'elle démontre qu'elle disposait d'une adresse mail dédiée à ce projet (pièce 12 de son dossier). De plus, Madame C. était déjà manifestement occupée dans le courant du mois de mars à l'activité de vente de sapins (e-mail du 20 mars 2020, pièce 1.h de son dossier).
La cour souligne encore une fois que, tant que Madame C. n'était pas mobilisée par les sociétés, elle pouvait rester à la charge du chômage économique, ce qui ne représentait aucun coût pour celles-ci.
- La chronologie des événements convainc la cour que le véritable motif du licenciement réside dans le message envoyé par Madame C. le 15 avril 2020 (pièce 1.j de son dossier). Dans ce message, elle exprimait son mécontentement face à sa situation financière découlant de son statut de chômage économique, aggravée par la politique de rémunération des sociétés, marquée par une préférence notable pour des avantages non soumis à cotisations de sécurité sociale et exclus du calcul des allocations de chômage. Elle y annonçait également son refus de continuer à travailler en période de chômage économique.
Les sociétés ne peuvent valablement prétendre que Madame C. n'aurait pas travaillé pendant cette période. Bien qu'elle ne produise qu'une dizaine de messages (pièces 1a à 1i de son dossier), certaines demandes formulées dans ces échanges impliquent plusieurs heures de travail. Par exemple, lorsqu'il lui est demandé de transmettre un « *budget updaté* », de rédiger ou finaliser des conventions, de vérifier des prix d'achat, de « *mettre en place* » la mise à jour de la « *DB* » ou encore de produire un « *tableau final cost mois à jour pour 2020* », il est évident que ces tâches nécessitent un investissement significatif en temps, représentant plusieurs heures de travail. Il était attendu de Madame C. qu'elle continue à travailler, même pendant la période de chômage économique.
Le licenciement est intervenu quelques jours après l'envoi de ce message.

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour estime que le motif invoqué par les sociétés à l'appui de leur décision de licenciement ne constitue pas la cause réelle du licenciement de

Madame C.

La cour considère que ce sont son mécontentement quant à sa situation salariale et son refus de travailler durant la période de chômage économique qui ont engendré la décision de licenciement.

66

Il est erroné d'affirmer que la cour s'immiscerait dans la gestion des sociétés ou dépasserait les limites d'un contrôle marginal.

La cour ne soutient pas que les sociétés auraient mal évalué la situation (par exemple, une mauvaise anticipation des événements) ni qu'elles auraient dû ou pu prendre une décision différente en fonction des éléments disponibles à l'époque, comme prolonger le chômage économique ou réaffecter un travailleur à d'autres tâches au lieu de rompre le contrat.

La décision de la cour repose sur le fait que le motif invoqué par les sociétés ne constitue pas, en réalité, la véritable raison du licenciement.

67

Le licenciement de Madame C. étant intervenu en représailles d'une demande légitime de sa part, il se justifie de faire droit à sa demande d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable égale à 17 semaines de rémunération, soit la somme de 18 919,13 EUR, compte tenu de la rémunération de référence retenue par la cour ($57\,870,28 \text{ EUR} / 12 \times 3 / 13 \times 17 = 18\,919,13 \text{ EUR}$).

Cette somme doit être majorée des intérêts.

5.3 Dommages et intérêts pour abus de droit de licencier

Les sociétés sont condamnées à payer à Madame C. la somme brute de 1 500 EUR, à majorer des intérêts.

5.3.1 Principes

68

L'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'abus de droit. En vertu des règles de droit civil, l'abus de droit s'analyse soit comme une faute quasi-délictuelle (article 1382 du Code civil) soit en une faute contractuelle (exécution de bonne foi des convention (article 1134 du Code civil), obligation de respect mutuel entre employeur et travailleur (article 16 de la loi du 3 juillet 1978)).



L'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit, notamment dans les hypothèses suivantes²⁸ :

- l'exercice du droit avec la seule intention de nuire ;
- l'exercice du droit en causant un préjudice à autrui sans aucun intérêt pour soi ou sans intérêt appréciable ;
- l'exercice d'un droit de façon téméraire, imprudente, légère ou insouciant et causant un dommage à autrui qui aurait pu être évité ;
- le choix de la manière la plus dommageable à autrui parmi les différentes manières possible d'exercer le droit avec le même intérêt pour soi ;
- l'existence d'une disproportion entre le dommage provoqué et l'intérêt procuré ;
- lorsqu'il est détourné de sa finalité.

Le travailleur qui invoque un abus de droit dans le chef de son employeur doit cependant démontrer une faute distincte du non-respect des règles relatives au licenciement et, en lien causal, un dommage (matériel ou moral) qui diffère de celui causé par le licenciement lui-même. En effet, l'indemnité de rupture indemnise tous les dommages tant matériels que moraux qui découlent de la rupture du contrat. Le dommage invoqué doit donc découler des circonstances qui ont accompagné le licenciement .

La cour se rallie à la jurisprudence qui fait par exemple droit à une demande de dommages et intérêts dans les circonstances suivantes : une publicité donnée au licenciement, un licenciement intervenant en représailles (par exemple d'une plainte à l'inspection sociale ou d'un risque que le travailleur se déclare candidat aux élections sociales), un licenciement intervenu sur la base d'accusations graves (vol, escroquerie, ...) ne reposant sur aucun fondement, une démission obtenue par tromperie, ...

69

L'entrée en vigueur de la CCT n° 109 n'a pas privé le travailleur licencié de la possibilité d'invoquer la violation des dispositions qui précèdent pour solliciter des dommages et intérêts. Ce n'est cependant possible, compte tenu de l'interdiction de cumul des indemnités énoncée par l'article 9 de la CCT n° 109, qu'à la condition que la faute invoquée ne concerne pas les motifs du licenciement, mais qu'elle ait trait par exemple aux circonstances dans lesquelles il a été donné – ces circonstances n'étant pas visées par cette convention collective de travail²⁹.

²⁸ Charles-Eric Clesse, « Le Licenciement abusif », Etudes pratiques de Droit Social, Kluwer 2005, p. 106-107.

²⁹ H. Deckers et P. Joassart, « Le droit à la motivation du licenciement : règles de formes et cumul d'indemnités », in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Limal, Anthemis, 2014, p. 295 ; A. Fry, « La C.C.T. no 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in J. Clesse et H. Mormont (dir.), Actualités et innovations en droit social, Limal, Anthemis, 2018, coll. Commission université palais, vol. 182, p. 114 et les références citées.



5.3.2 Application en l'espèce

70

La cour estime que Madame C. établit que les sociétés l'ont licenciée de de manière violente et abrupte et ont agi sans manifester le moindre égard ni la moindre considération envers leur « *bras droit* » alors qu'elles n'avaient jamais contesté les qualités professionnelles de Madame C., ni son dévouement à son travail³⁰.

Les sociétés ont agi en se préoccupant exclusivement de leur propre intérêt, en profitant de l'effet d'aubaine d'un licenciement pendant la période de chômage économique (absence de suspension du préavis) mais également en mettant tout en œuvre pour que Madame C. ne dispose d'aucun élément objectif dans le cadre d'un éventuel litige.

L'analyse de la cour est fondée sur les éléments suivants :

- Tous les accès IT ont été supprimés dès la décision de licenciement du 29 avril 2020 et donc alors que Madame C. s'était vue notifier une rupture moyennant la prestation d'un préavis. Contrairement à ce que prétendent les sociétés, il n'est pas habituel de couper les accès informatiques en cas de chômage économique. D'ailleurs, par son mail du 16 mars 2020 (premier jour de chômage économique, pièce 1a du dossier de Madame), la srl S.B. indiquait à son personnel qu'il pouvait venir rechercher son ordinateur au bureau pour faire le suivi des affaires courantes.
- Les sociétés ont empêché Madame C. de conserver son numéro de GSM alors qu'il s'agissait du numéro qu'elle utilisait bien avant d'être engagée par la srl S. en novembre 2012. La volonté de nuire de la société est démontrée par le fait qu'elle n'a fait aucun usage de ce numéro (affirmation de la Madame C. non contredite par les sociétés). Les sociétés ne peuvent donc même pas se retrancher derrière un argument lié à la nécessité d'assurer un suivi commercial. Leur objectif était manifestement de nuire à Madame C. (en l'obligeant à changer de numéro de GSM) et de la priver de tout moyen de défense.
- Les sociétés ont refusé de rendre à Madame C. les agendas papier qui lui appartenaient et qu'elle indique, sans être contredite, avoir acheté sur ses propres deniers.

71

La cour considère que les circonstances du licenciement de Madame C. ont entraîné dans son chef, outre la perte du contrat, un dommage moral. Madame C. a légitimement ressenti un sentiment d'injustice et de traitement non mérité.

La cour estime que le dommage peut être évalué *ex aequo et bono* à la somme de 1 500 EUR, à majorer des intérêts.

³⁰ En termes de conclusions (page 25), elles confirment que « *s'il n'y avait pas eu la crise sanitaire, Madame C. n'aurait pas été licenciée (...)* ».

Le jugement sera partiellement réformé sur ce point.

5.4 Arriérés de rémunération (pécule de vacances de départ)

Les sociétés sont condamnées à payer à Madame C. la somme brute de 35,29 EUR, à majorer des intérêts.

72

Le tribunal a condamné les sociétés au paiement de la somme de 35,29 EUR bruts à titre d'arriérés (pécule de vacances de départ), à majorer des intérêts.

Madame C. demande le confirmation du jugement dont appel.

Les sociétés indiquent demander la réformation du jugement sur ce point mais elles ne développent aucune argumentation.

73

Cette somme de 35,29 EUR résulte de l'inclusion dans la base de calcul du pécule de vacances de départ (exercice 2019 – année de vacances 2020) de la prime sectorielle (CCT du 9 juillet 2015 au sein de la CP 200) de 263,02 EUR.

La cour confirme la nécessité d'inclure cette somme dans la base de calcul du pécule de vacances de départ.

74

Le jugement sera confirmé sur ce point.

5.5 Arriérés de rémunération et/ou dommages et intérêts

Les sociétés sont condamnées à payer à Madame C. la somme brute de 2 950 EUR, à majorer des intérêts.

75

Par décision du 17 août 2021 (pièce 42 du dossier des sociétés), l'ONEm a informé la srl S.B. du fait qu'il avait décidé de récupérer les allocations de chômage temporaire perçues par six de ses travailleurs, dont Madame C., du 16 mars 2020 au 16 avril 2020.

Par décision du 13 septembre 2021, l'ONEm a décidé d'exclure Madame C. du droit aux allocations de chômage du 16 mars 2020 au 16 avril 2020 et de récupérer les allocations de chômage perçues indûment durant cette période.



76

La srl S.B. a contesté la décision de l'ONEm du 17 août 2021.

Par jugement du 14 février 2023 (pièce 42 du dossier des sociétés), le tribunal du travail du Brabant wallon (division Nivelles) a confirmé la décision de l'ONEm en ce qui concerne Madame C. mais a réformé cette décision au sujet des autres travailleurs. Le tribunal a considéré que Madame C. avait travaillé durant la période litigieuse et que, par conséquent, le contrat n'avait pas été suspendu pour force majeure, de sorte que la srl S.B. ne pouvait pas la placer en chômage économique.

La srl S.B. indique avoir interjeté appel de ce jugement mais aucune pièce n'est déposée à cet égard.

77

Madame C. demande la condamnation des sociétés au paiement de la somme brute de 2 950 EUR correspondant à sa rémunération mensuelle fixe pour la période s'étendant du 16 mars 2020 au 16 avril 2020.

Les sociétés ne formulent en réalité aucune contestation argumentée quant à ce chef de demande, se contentant d'affirmer qu'elles ont interjeté appel du jugement rendu dans son litige contre l'ONEm.

78

La cour considère qu'il est établi à suffisance de droit que Madame C. a travaillé du 16 mars 2020 au 16 avril 2020, de sorte qu'il convient de condamner les sociétés à lui payer la somme de 2 950 EUR (rémunération mensuelle fixe prise en compte sans contestation des sociétés dans le cadre de la rémunération de référence), à majorer des intérêts.

5.6 Délivrance de documents sociaux

La demande est non fondée.

79

Le tribunal a condamné les sociétés à délivrer à Madame C. une copie des contrats de travail conclus entre les parties depuis le début des relations contractuelles.

Madame C. demande la confirmation du jugement³¹ et les sociétés demandent à la cour de réformer le jugement et de débouter Madame C. de sa demande.

80

³¹ La cour n'examinera dès lors pas la demande initiale de Madame C. de délivrance des fiches de paie depuis 2013 puisque le tribunal a rejeté cette demande et que Madame C. ne critique pas le jugement sur ce point.

La cour estime que, lorsqu'elles déclarent dans leur e-mail du 6 mai 2020 avoir « *retrouvé* [des] *contrats* », les sociétés font référence aux documents intitulés « *contrat et fiche travailleur* » déposés en pièces 25 à 28 de leur dossier.

En conséquence, la cour doute que les sociétés soient en possession d'autres documents.

Par ailleurs, le contrat de travail étant un contrat consensuel, il n'est soumis à aucune exigence formelle. L'employeur n'est donc pas tenu de remettre un contrat de travail écrit au travailleur. Il n'y a dès lors pas lieu de condamner les sociétés à produire des contrats de travail qu'elles n'étaient pas obligées de rédiger et dont il n'est pas démontré qu'elles les auraient rédigés et qui ne sont d'aucune utilité à Madame C., la cour ayant dit pour droit qu'elle était liée aux sociétés par un contrat à durée indéterminée depuis le début de l'occupation ininterrompue.

La demande est non fondée et le jugement sera réformé sur ce point.

5.7 Dépens

Les sociétés sont condamnées au paiement de la somme totale de 7 520 EUR .

81

L'article 1017 du Code judiciaire énonce ce qui suit :

« 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. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement.

La condamnation aux dépens est toutefois toujours prononcée, sauf en cas de demande téméraire ou vexatoire, à charge de l'autorité ou de l'organisme tenu d'appliquer les lois et règlements prévus aux articles 579, 6°, 580, 581 et 582, 1° et 2°, en ce qui concerne les demandes introduites par ou contre les assurés sociaux.

Par assurés sociaux, il faut entendre : les assurés sociaux au sens de l'article 2, 7°, de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la "Charte" de l'assuré social.

Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.

Tout jugement d'instruction réserve les dépens. »

82

Sauf s'il existe un accord procédural sur le montant de l'indemnité de procédure ou un motif ou une demande de dérogation au montant de base de l'indemnité de procédure, il



appartient au le juge de déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure en appliquant les dispositions du barème des indemnités de procédure³², et ce, même si ce montant est supérieur ou inférieur au montant postulé³³.

Ce faisant, le juge ne méconnaît pas le principe dispositif, le relevé des dépens visé par l'article 1021 du Code judiciaire ne constituant pas une chose demandée ou une demande au sens de l'article 1138, 2° du même Code³⁴.

83

Les sociétés succombent quant à l'ensemble des chefs de demande, elles seront donc condamnées aux dépens des deux instances, sans qu'aucune compensation ne soit envisageable.

Madame C. liquide ses dépens à la somme totale de 7 500 EUR, en tenant compte d'une indemnité de procédure de 3 750 EUR par instance.

Il convient par ailleurs d'inclure dans les dépens d'appel de Madame C. la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (instance) de 20 EUR.

La cour fixe dès lors les dépens d'instance et d'appel de Madame C. à la somme totale de 7 520 EUR (3 750 + 3750 + 20).

84

Les sociétés sont donc condamnées à supporter leurs propres dépens d'instance et d'appel ainsi que les dépens d'instance et d'appel de Madame C., fixés par la cour à la somme totale de 7 520 EUR.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare les appels recevables,

³² Cass. 13 janvier 2023, C.22.0158.N, www.juportal.be (traduction libre de la Cour de céans).

³³ Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

³⁴ Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

Déclare l'appel principal non fondé,

Déclare l'appel incident fondé,

Réformant partiellement le jugement dont appel, condamne la srl S.B. et la srl S. au paiement des sommes suivantes :

- 15 611,18 EUR bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 18 919,13 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 1 500 EUR bruts à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier ;
- 35,29 EUR à titre d'arriérés de rémunération (pécule de vacances de départ) ;
- 2 950 EUR à titre d'arriérés de rémunération ;
- Les intérêts sur ces sommes.

Réformant le jugement dont appel, déclare la demande de délivrance des contrats de travail non fondée,

Condamne la srl S.B. et la srl S. à supporter leurs propres dépens d'instance et d'appel ainsi que les dépens d'instance et d'appel de Madame C. fixés à la somme totale de 7 520 EUR.

Cet arrêt est rendu et signé par :

A. F conseiller à la cour du travail de Liège, déléguée par ordonnance 113bis du 30 août 2024,

P. M conseiller social au titre d'employeur,

G. H , conseiller social au titre d'employé,

Assistés de X. B greffier

X. B

G. H

,*

P. M

A. F

*G. H. , conseiller social au titre d'employé, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause et à la décision, est dans l'impossibilité de signer cet arrêt. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par A. F président et P. M conseiller social au titre d'employeur.

X. B greffier

┌ PAGE 01-00004142308-0037-0038-01-01-4 ─┐



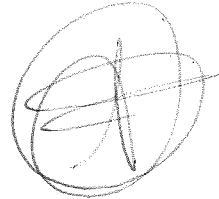
et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 décembre 2024, où étaient présents :

A. FRY, conseiller à la cour du travail de Liège, déléguée par ordonnance 113bis du 30 août 2024,

X. BEGHIN, greffier



X. BEGHIN



A. FRY

