



Expédition

Numéro du répertoire 2025 / 1694
Date du prononcé 25 juin 2025
Numéro du rôle 2023/AB/361
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 23 janvier 2023 21/3791/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00004445898-0001-0013-01-01-1



II. Antécédents

6. La S.A. YVES ROCHER BELGIQUE¹ (ci-après : « la société ») a engagé Madame J N à partir du 1^{er} septembre 2014, en qualité d'employée (« experte beauté »), au sein du « centre de beauté » exploité par la société, situé à Bruxelles (City 2).

Les 8 et 21 juin 2021, Madame N a fait l'objet de deux entretiens de fonctionnement, au cours desquels une série de reproches ont été formulés (quant au non-respect de règles d'hygiène et quant à un « manque de communication », notamment).

Le 6 juillet 2021, Madame N fut entendue, sur son lieu de travail, par Madame B (« HR Business Partner Retail ») et Madame V (« Responsable secteur »).

Aucun procès-verbal de cet entretien n'a été établi.

Par e-mail du 8 juillet 2021, Mesdames B et V ont adressé chacune un rapport de cet entretien à Madame L (« Directrice des ressources humaines ») :

- Madame B s'est exprimée en ces termes:

« (...) J'ai tout de suite commencé la conversation en disant à J. qu'elle n'a pas respecté une clause de son contrat de travail et qu'elle a enfreint la clause de non-concurrence, en citant l'article 7 de son contrat de travail ainsi que l'article 52 du règlement de travail. J'ai expliqué à J. que ce qui lui était reproché était considéré comme une faute grave. Elle s'est défendu et elle a explicitement dit qu'elle n'avait jamais vendu ce sérum, que c'était un projet avec sa sœur.

Par la suite, elle nous a expliqué qu'elle n'avait rien caché, qu'elle a fait que des photos pour ce sérum. Elle a changé trois fois de version durant notre conversation.

Après cela elle a commencé par rapport à d'autres problèmes, je lui ai expliqué que nous ne sommes pas venus pour ses 'autres problèmes' mais bien pour cette faute grave et que nous appliquons les mêmes procédures pour chacun des membres du personnel YR. Après la laisser expliquer sa version, nous lui avons proposé qu'elle pourrait également donner sa démission et que nous serions d'accord pour nous entendre sur une rupture de commun accord. J. nous a répondu qu'elle ne donnera jamais son commun accord. Elle a explicitement dit si elle doit être licenciée pour faute grave, c'est que ça doit être comme ça. A et moi lui ont donc dit qu'il y aurait une suite à cet entretien.(...) »

¹ À l'époque : « LES LABORATOIRES DE BIOLOGIE VEGETALES YVES ROCHER S.A. »



- Madame V a, quant à elle, relaté l'entretien comme suit :

« (...) Am s'est présentée et a directement expliqué à J la raison de notre visite, non-respect du règlement lié à son contrat de travail (clause de non-concurrence) en citant les différents articles. Lui a été expliqué que la concurrence était une faute grave. Nous avons laissé J s'exprimer qui a voulu directement changer de sujet en parlant de sa dernière absence, Am a coupé court en lui expliquant que nous étions ici uniquement pour parler du non-respect du règlement de travail.

A la deuxième tentative de J pour changer de sujet je suis intervenue en lui expliquant que nous étions présentes pour un sujet précis et que quiconque aurait fait la même erreur aurait eu un entretien identique.

Dans un premier temps, J n'a pas du tout nié l'activité mais s'est défendu en nous disant ne rien avoir vendu. Jenny nous a dit que nous n'avions aucune preuve et qu'elle n'avait donc rien à se reprocher. Nous lui avons expliqué que nous avons des témoignages comme quoi elle avait parlé de son sérum au sein du magasin, en surface de vente. J voulait savoir de qui venait les informations, nous avons refusé de lui répondre afin de garantir l'anonymat et éviter toute représailles envers le témoin.

Suite à cela, le discours a changé ce n'est plus qu'un projet familial avec sa sœur auquel J aurait participé. Pour aboutir à la version finale, elle aurait simplement posé (photo) pour le produit.

J nous explique avoir prévenu son ancienne manager G C de son projet, je lui ai expliqué que pour toute activité parallèle devait être introduit une demande écrite auprès de la responsable secteur et des ressources humaines, pour ensuite faire analyser la demande par la direction. Pour info son premier poste sur Instagram est en juin 2020 et G C ne fait plus partie du personnel depuis décembre 2019.

Lui a bien été expliqué par Am que malgré la faute considérée comme très grave nous étions ouvert à une rupture de contrat d'un commun accord. Si celui-ci n'aboutissait pas nous la tiendrions au courant de la suite. Jenny a refusé catégoriquement la proposition et a exprimé ne pas vouloir démissionner, si nous devons la licencier pour faute grave, il en serait ainsi. »

Par un e-mail du 7 juillet 2021 adressé notamment à Mesdames B et V , Madame N indiquait qu'elle avait été informée de son licenciement lors de cette réunion du 6 juillet 2021, et contestait les motifs invoqués.

Par courrier recommandé du 9 juillet 2021, la société a notifié à Madame N son licenciement pour motif grave.

Les motifs du licenciement lui ont été communiqués par courrier recommandé du 12 juillet 2021 :

« Conformément au prescrit de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, nous vous notifions par la présente la motivation qui est à la base de notre décision de vous licencier pour motif grave ce vendredi 09/07/2021.



A cette date, nous avons, en effet, acquis une connaissance effective et suffisante des faits qui vous sont reprochés, et ce, suite au rapport de ce 8 juillet 2021 en fin de journée de Mesdames A V , votre responsable secteur, et Am B de l'entretien que vous aviez eu ce mardi 6 juillet 2021, et à la communication par leurs soins de preuves qu'elles avaient recueillies d'actes de concurrence dans votre chef.

Contrairement à votre mail de ce 7 juillet rédigé en réaction à cet entretien et visant à tenter de vous dédouaner de votre responsabilité en prétendant qu'elles n'établissaient pas la réalité des faits qu'elles vous reprochaient, elles nous ont transmis plusieurs témoignages qui démontrent que vous proposiez à des clientes au sein du magasin sur la surface de vente un sérum de beauté dénommé « J U. » que nous ne commercialisons pas.

En outre, il est établi que vous proposiez aussi à la vente ce sérum en-dehors de notre magasin via un profil Instagram. Lors de votre audition, dans un premier temps, vous n'avez nullement nié cette activité mais vous avez simplement déclaré que «comme nous n'avions aucune preuve, vous n'aviez rien à vous reprocher».

Dans un second temps, votre discours a changé, ce n'était plus qu'un « projet familial avec votre sœur» auquel vous auriez participé. Votre version finale sera que «vous auriez simplement posé (photo) pour le produit».

Quelle que soit la version que vous proposez, le contrat de travail que vous avez signé avec les Laboratoires de Biologie végétale Yves Rocher en qualité « d'experte beauté » en date du 01/09/2014 prévoit à l'article 7 que le travailleur s'engage à ne pas exercer, en dehors de vos heures de prestations pour votre employeur (à fortiori pendant les heures), des activités à titre personnel ou à titre familial, qui influenceraient ou endommageraient votre travail, ou qui perturberaient les relations de travail entre l'employeur et le travailleur, ou le travailleur et ses collègues,, ou l'employeur et les relations de travail sans l'accord exprès d'Yves Rocher.

Or, aucune demande d'exercice d'une telle activité n'a été introduite par vos soins auprès de notre société. Nous n'avons donc jamais pu vous donner le moindre accord exprès. En outre, les pièces qui nous ont été communiquées ce 8 juillet par nos deux collaboratrices démontrent votre activité sur Instagram concernant ce sérum sous la dénomination « J U. cosmetics, magasin de produits de beauté », site sur lequel vous proposez tant des produits de maquillage, que des produits pour les soins de peau (skin-care).

Votre premier post Instagram date visiblement de juin 2020 ce que nous ignorions jusqu'au moment de la découverte fortuite par l'une de nos collaboratrices. Sur votre profil, on peut voir de nombreuses photos vous représentant avec des produits de beauté d'une marque concurrente. Votre compte était en outre public. Une fois débusquée et suite à votre entretien avec Mesdames V et B , vous l'avez transformé en compte privé quelques heures plus tard.

Le fait que vous souteniez que nous n'aurions « rien à vous reprocher car vous n'aviez pas de numéro de TVA » est sans pertinence. Au contraire, avoir une activité non déclarée rend la concurrence encore plus importante puisque vous évitez toutes les taxes que nous devons supporter. Toute acte de concurrence pendant le cours du contrat est par nature fautif et déloyal. Proposer des produits de beauté autres que les nôtres, que ce soit en magasin ou via les réseaux sociaux pendant vos heures de travail ou en dehors de celles-ci, alors que vous êtes lié par un contrat de travail avec un employeur commercialisant des produits cosmétiques, est clairement une activité prohibée, peu importe que cette activité le soit pour votre propre compte ou pour le compte d'un tiers. (...)»



Le conseil de Madame N a contesté, par courrier du 23 juillet 2021, tant le respect du délai légal de notification, que l'existence d'un motif grave.

La société, a en réponse, maintenu sa position.

7. Madame N a ensuite introduit la procédure, par une requête du 21 octobre 2021, demandant au tribunal de condamner la société au paiement de :
- 14.515,56 € bruts provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 10.281,14 € imposables provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - 1.085,15 € à titre de prime de fin d'année 2021 *pro rata temporis*,
- à majorer des intérêts.

Madame N demandait également la délivrance de documents sociaux de sortie suivant : le formulaire C4 adapté et le décompte de sortie.

8. Par le jugement entrepris, prononcé le 23 janvier 2023, le tribunal:

« Déclare les demandes de Madame N recevables et fondées.

En conséquence,

- Condamne la sa YVES ROCHER :
 - au paiement d'un montant de 14.515,56 € bruts provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - au paiement d'un montant de 10.281,14€ imposables provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable;
 - au paiement de la prime de fin d'année 2021 *pro rata temporis*, soit la somme brute de 1.085,15 €;
 - au paiement des intérêts échus depuis le 9 juillet 2021 sur ces différents montants bruts et à échoir ainsi qu'au paiement de l'indemnité de procédure de 2.600 €;
 - à la délivrance de documents sociaux de sortie suivant : le formulaire C4 adapté, une fiche de paie rectificative et une fiche fiscale;
- Condamne la sa YVES ROCHER au paiement des entiers dépens de l'instance soit l'indemnité de procédure liquidée à 2.600 € et à 20€ de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payés par madame N ;



- *Dit le présent jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. »*

III. Les demandes en appel

9. La société demande à la cour de réformer le jugement, et, à titre principal, de déclarer la demande originaire de Madame N non fondée.

La société demande à la cour, à titre subsidiaire, de réduire le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au minimum, soit à 3 semaines de rémunération.

La société demande à la cour, en tout état de cause, de condamner Madame N aux dépens des deux instances, y compris les indemnités de procédure.

10. Madame N demande à la cour de dire l'appel non fondé, de confirmer le jugement, et de condamner la société aux dépens, y compris l'indemnité de procédure d'appel.

IV. L'examen de la contestation par la cour du travail

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

11. L'article 35 al.3 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « *peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ». La charge de la preuve du respect des délais prescrits à l'article 35 de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave. Ce délai commence à courir lorsque la personne ou l'organe qui a le pouvoir de donner congé a une connaissance de tous les éléments de fait qui lui permettent de prendre position sur le caractère de gravité des faits à reprocher à la partie qui s'en est rendue coupable².

Quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, selon les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits³.

En l'espèce, il n'est pas contesté que la personne ayant le pouvoir de licencier au sein de la société était sa directrice générale, Madame R .

² V. notamment : Cass., 7 décembre 1998, R.W. 1999-2000, p.848.

³ V. notamment : C.T. Bruxelles, 4^e ch., 2 juin 2015, RG 2013/AB/669, www.juportal.be, et références citées.



La société établit que cette personne a été informée des faits, relatés par les deux employées ayant procédé à l'audition de Madame N du 6 juillet 2021, par l'envoi, le 8 juillet 2021 (en fin de journée), de leur compte-rendu de celle-ci.

Il ne résulte d'aucun élément soumis à la cour que Madame R ait eu connaissance des faits qui allaient être invoqués au titre de motif grave, plus tôt. Il est à cet égard, sans incidence, que les faits eux-mêmes datent de plusieurs mois, ou que la personne ayant le pouvoir de licencier eut pu, le cas échéant, en prendre connaissance avant le 8 juillet 2021.

Pour le surplus, il n'apparaît pas que l'audition de Madame N eut été effectuée dans le seul but de reconstituer artificiellement le délai légal de notification, ni qu'elle n'ait pas été susceptible de permettre à l'employeur d'acquérir une connaissance suffisante des faits, en entendant le point de vue et les arguments éventuels de l'intéressée.

Le congé a été notifié, le 9 juillet 2021⁴, dans les trois jours ouvrables de la connaissance des faits, par l'employeur. Le motif grave invoqué a, quant à lui, été notifié le 12 juillet 2021, soit endéans les trois jours ouvrables suivant le congé.

Le double délai de notification du congé pour motif grave a donc été respecté.

12. En application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail⁵, la partie qui invoque un motif grave doit prouver non seulement la matérialité du fait, mais également l'existence d'une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible, de manière immédiate et définitive, toute collaboration professionnelle, et enfin son imputabilité à l'autre partie.

La cour estime que la société n'établit pas la matérialité du fait reproché à Madame N , consistant en l'exercice d'une activité concurrente, en cours de contrat de travail.

Le fait que Madame N ait publié, sur sa page « Instagram », des photos d'elle présentant un sérum de beauté dénommé « J U » ne signifie pas, en tant que tel, qu'elle ait jamais proposé à la vente, au départ de cette page, ledit produit de beauté.

⁴ Le congé n'a pas été notifié à Madame N le 6 juillet 2021 : outre le fait qu'à cette date, les deux employées ayant mené l'audition étaient incompetentes pour la licencier, aucun acte de notification d'un congé n'a eu lieu, mais seulement une proposition de démission ou de rupture du contrat de travail de commun accord.

⁵ Selon lequel : «(...) Est considérée comme constituant un motif grave toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

(...) La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier (...).



Ni le fait qu'elle se qualifie, sur cette page, de « jeune entrepreneuse », ni la mention (en néerlandais) de « magasin en produits de beauté », ni encore le nombre de personnes qui « suivaient » son profil ne sont des éléments, considérés isolément ou dans leur ensemble, qui permettraient d'en déduire l'exercice effectif d'une activité de vente.

La cour relève qu'aucun prix (ou autres modalités) de vente n'y est d'ailleurs mentionné.

Il n'est pas davantage établi que Madame N ait proposé à la vente ledit « sérum de beauté » sur son lieu de travail. Alors que la société invoquait « plusieurs témoignages » à ce titre, elle dépose une seule attestation (émanant de Madame A) : cette personne se borne à relater que Madame N lui a fait part de son projet, lui en a vanté les mérites et lui a proposé de « s'abonner » sur son compte Instagram, sans jamais mentionner une démarche de vente du produit.

Un tel projet, qui semble avoir été abandonné depuis le mois de novembre 2020, ne correspond pas à un acte de concurrence déloyale tel que visé dans la lettre de notification du motif grave.

Pour autant que de besoin, la cour estime que le seul fait d'évoquer un tel projet auprès d'une seule cliente ou sur une page « Instagram » ne constitue pas, à défaut de la moindre concrétisation de celui-ci, des démarches contraires aux intérêts de l'employeur. La société n'établit pas davantage à cet égard de manœuvres déloyales de la part de Madame N , et ce d'autant moins qu'elle avait adressé un e-mail au service des ressources humaines en décembre 2019, posant la question de savoir si cela posait un problème « *si jamais* » elle fabriquait ses « *petits produits hors le travail* » : une telle démarche ne traduit pas un manque de loyauté ou de transparence de l'intéressée par rapport à un projet dont rien n'indique qu'il ait réellement abouti⁶.

13. Le motif grave n'étant pas établi, Madame N a droit à une indemnité compensatoire de préavis, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 14.515,56 € bruts.

⁶ Et ce, même si elle n'a plus donné suite à la demande de son interlocutrice de lui donner « plus de détails ».



Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

14. La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après : « la C.C.T. n° 109 »), rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 mars 2014, est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014.
L'article 8 de la C.C.T. n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable en ces termes :

« 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. »

Suivant le commentaire de l'article 8, le contrôle judiciaire du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement, mais bien sur la question de savoir si les motifs sont ou non un des motifs admissibles visés à l'article 8 précité et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

L'indemnisation d'un licenciement manifestement déraisonnable est prévue par l'article 9 de la C.C.T. n° 109, lequel dispose que :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération (...) ».

Il convient de vérifier si les motifs allégués à l'appui du licenciement de Madame N entrent dans une des trois catégories de motifs admissibles définis par la C.C.T. n° 109, si ces motifs sont établis, et à les supposer établis, s'ils sont à l'origine de son licenciement et, enfin, si son licenciement n'eût jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En l'espèce, le seul motif du licenciement est celui invoqué à l'appui du licenciement pour motif grave, soit la commission d'actes de concurrence en cours d'exécution du contrat de travail ; un tel motif constitue un fait de conduite, soit un motif admissible au sens de l'article 8 de la C.C.T. n° 109, susvisé.

Comme dit ci-avant, ce motif n'est cependant pas établi. La cour considère en outre que le projet de Madame N , ne peut pas, en tant que tel, être considéré comme un fait de conduite qui aurait pu mener à son licenciement par un employeur prudent et raisonnable, à défaut de la moindre preuve d'une concrétisation quelconque de ce projet.



La société n'invoque pas d'autres motifs qui justifieraient son licenciement au regard de la C.C.T. n° 109.

La cour estime que la société a agi avec une particulière légèreté, en invoquant un motif grave dont aucun des éléments n'avait été réellement vérifié, sur base de deux rapports établis unilatéralement, et alors qu'aucune suite⁷ n'avait été donnée à l'e-mail de contestation adressé, dès le lendemain de l'audition, par l'intéressée. La cour relève également à ce titre que la société a invoqué « plusieurs témoignages » de clients, alors qu'elle n'en dépose qu'un seul, qui ne confirme pas l'exercice allégué d'une activité concurrentielle.

La cour considère qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais procédé à un licenciement dans de telles circonstances.

Ces circonstances justifient, à l'estime de la cour, de confirmer la décision du premier juge quant au *quantum* de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à savoir 17 semaines de rémunération, soit le montant, non contesté dans son calcul, de 10.281,14 € (imposable).

Quant à la prime de fin d'année

15. Il n'est pas contesté qu'en l'absence de motif grave, Madame N a droit à une prime de fin d'année, au *pro rata* de son occupation en 2021, soit le montant de 1.085,15 € bruts.

Observation quant au caractère provisionnel des montants réclamés

16. Les montants alloués par le premier juge à Madame N sont à présent réclamés à titre définitif⁸.

L'appel étant non fondé, le dispositif du jugement est confirmé, sous cette seule émendation.

⁷ La société aurait pu demander des compléments d'information par écrit ou une nouvelle audition.

⁸ Cfr le dispositif des dernières conclusions de Madame N



Quant aux dépens

17. La société étant la partie succombante, doit payer les dépens d'appel, liquidés par Madame N au montant de 3.000 €, étant le montant de base, à indexer, de l'indemnité de procédure (soit le montant, indexé, de 3.139, 53 €) et aux frais de signification du jugement (soit 300 €).

V. La décision de la cour du travail

La cour, statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel recevable ;

Déclare l'appel non fondé ;

En déboute la S.A. YVES ROCHER BELGIQUE ;

Confirme le dispositif du jugement, sous la seule émendation suivante :

Dit que les montants auxquels est condamnée la S.A. YVES ROCHER BELGIQUE sont définitifs, et non plus provisionnels ;

Condamne la S.A. YVES ROCHER BELGIQUE à payer à Madame J N les dépens d'appel à ce jour, à savoir :

- les frais de signification du jugement, soit 300 € ;
- l'indemnité de procédure, soit 3.139, 53 € ;

Met à charge de la S.A. YVES ROCHER BELGIQUE la contribution de 24 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.



Cet arrêt est rendu et signé par :

M. P , conseiller,
L. V conseiller social au titre d'employeur,
N. D , conseiller social au titre d'employé,
Assistés de I. M , greffier

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le
25 juin 2025, où étaient présents :

I. M , greffier
M. P , conseiller,

