



Expédition

| |
|---|
| Numéro du répertoire 2025 / |
| Date du prononcé 2 septembre 2025 |
| Numéro du rôle 2021/AB/700 |
| Décision dont appel tribunal du travail de Liège, division Arlon 14 octobre 2016 15/556/A |

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

ARRÊT

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

La S.A. BURGO ARDENNES, BCE 0451.821.842,
dont le siège social est établi à 6762 Virton (Saint-Mard), rue de la Papeterie, 1,

partie appelante,

ayant pour conseil Maître K. D. et comparaisant par Maître B. N. et Maître L. G., avocats à
1160 Auderghem,

contre

Madame A. D.,

partie intimée,

ayant pour conseils Maître V. G., Maître J. L., Maître A. D. et Maître B. B. et comparaisant
par Maître B. B., avocats à 6840 Neufchâteau.

*

*

*

1. La procédure devant la Cour du travail

1.

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

- le jugement prononcé le 14 octobre 2016 par la 3^e chambre du Tribunal du travail de Liège (RG 15/556/A),
- l'arrêt prononcé le 13 décembre 2017 par la 8^e chambre de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau (RG 2017/AU/1),
- l'arrêt de la Cour de cassation du 16 décembre 2019 (S.18.0074.F),
- la citation après cassation signifiée le 17 août 2021,
- les conclusions de Madame A. D. déposées les 23 décembre 2024 et 15 avril 2025,
- les conclusions de la s.a. Burgo Ardennes déposées les 8 août 2022 et 10 mars 2025,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont comparu à l'audience publique du 25 juin 2025.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

La cause a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de cette audience.

3.

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

2. Les demandes originaires et les décisions judiciaires précédentes

2.1. Les demandes originaires

4.

Par requête déposée le 22 octobre 2015 auprès du Tribunal du travail de Liège, division Arlon, Madame A. D. a introduit la présente procédure à l'encontre de la s.a. Burgo Ardennes.

Au terme de ses conclusions de synthèse déposées devant le Tribunal le 1^{er} juin 2016, elle formulait ses demandes comme suit :

« *La condamnation de l'employeur au versement*

- une indemnité de préavis équivalente à 25 mois et 10 semaines soit **223.358,08 € brut** augmenté des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 10/09/15 ;*
- une indemnité forfaitaire pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération soit **26 971,15 €** augmenté des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 10/09/15 ;*
- 5164,52€ à titre de dommage résultant de l'infraction à loi sur la protection de la rémunération, les intérêts devant être calculés à daté du 03/06/2015*
- Des frais et dépens de l'instance, ainsi qu'aux frais de défense taxés à 2200 € ».*

5.

Au terme de ses conclusions de synthèse déposées devant le Tribunal le 5 juillet 2016, la s.a. Burgo Ardennes formulait le dispositif suivant :

« **A titre principal :**

Dire les demandes recevables mais non fondées ;

En conséquence,

Dire pour droit que le licenciement pour motifs graves de Madame D. est régulier ;

La débouter de toutes prétentions financières ;

Condamner Madame D. aux entiers dépens, en ce compris le montant de base de l'indemnité de procédure telle qu'évaluée par l'article 1022 nouveau du Code judiciaire.

A titre subsidiaire

Si le tribunal dit pour droit que les demandes sont recevables et (partiellement) fondées :

- *Fixer l'indemnité compensatoire de préavis à **182.642,33 EUR bruts** ;*
- *Pour le surplus, débouter Madame D. de tous ses autres chefs de demandes ;*
- *Compenser les dépens en application de l'article 1017 du Code judiciaire.*

A titre plus subsidiaire

Si le tribunal dit pour droit que les demandes sont recevables et (partiellement) fondées :

- *Fixer l'indemnité compensatoire de préavis à **182.642,33 EUR bruts** ;*
- *Fixer l'indemnité due conformément à la CCT 109 à 3 semaines de rémunération, soit 4.630,37 EUR bruts ;*
- *Pour le surplus, débouter Madame D. de tous ses autres chefs de demandes ;*
- *Compenser les dépens en application de l'article 1017 du Code judiciaire ».*

2.2. Le jugement du Tribunal du travail de Liège, division Arlon, du 14 octobre 2016

6.

Par son jugement du 14 octobre 2016, la 3^e chambre du Tribunal du travail de Liège, division Arlon, a décidé ce qui suit :

« Le Tribunal statuant contradictoirement et en premier ressort,

Dit la demande recevable et fondée dans la mesure suivante.

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 182.872,73€ bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 10.09.2015, à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Dit la demande relative au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable recevable mais non fondée.

Réserve à statuer quant au surplus de la demande et aux dépens.

Omet la cause du rôle d'audience, à charge de la partie la plus diligente d'en demander la fixation une fois en état d'être plaidée ».

2.3. Les demandes formées en appel auprès de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau

7.

Par requête reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 6 janvier 2017, la s.a. Burgo Ardennes a interjeté appel contre ce jugement.

Au terme de ses conclusions de synthèse déposées auprès de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 8 août 2017, la s.a. Burgo Ardennes sollicitait la réformation du jugement entrepris en ce qu'il a dit la demande originaire partiellement fondée et, en conséquence, que Madame A. D. soit déboutée de toutes ses prétentions financières, y compris les demandes réservées par le premier juge.

8.

Madame A. D. a formé appel incident par conclusions reçues au greffe de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 7 mars 2017.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel déposées auprès de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 8 septembre 2017, elle postulait la condamnation de la s.a. Burgo Ardennes à lui payer :

- 223.358,08 € bruts à augmenter des intérêts moratoires à dater du 10 septembre 2015, à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 25 mois et 10 semaines de rémunération ;
- 26.971,15 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, à augmenter des intérêts moratoires à dater du 10 septembre 2015 ;
- 5.164,52 € à titre de dommages et intérêts résultant de l'infraction à la loi sur la protection de la rémunération, les intérêts à calculer à dater du 3 juin 2015 ;
- les frais et dépens de l'instance liquidés à 8.400 €.

2.4. L'arrêt de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, du 13 décembre 2017

9.

Par un arrêt du 13 décembre 2017, la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, déclare l'appel principal et l'appel incident recevables et partiellement fondés, réforme le jugement dont appel et condamne la s.a. Burgo Ardennes à payer à Madame A. D. :

- une somme brute de 182.642,33 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à dater du 10 septembre 2015 ;
- une somme de 26.238,75 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à dater du 10 septembre 2015.

La Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, a débouté Madame A. D. du surplus de sa demande et a condamné la s.a. Burgo Ardennes aux frais et dépens des deux instances, soit la somme de 12.000 € représentant l'indemnité de procédure de chaque instance réduite à la somme de 6.000 € par instance.

2.5. L'arrêt de la Cour de cassation du 16 décembre 2019

10.

Par un arrêt du 16 décembre 2019, la Cour de cassation, saisie d'un pourvoi formé par la s.a. Burgo Ardennes, casse l'arrêt de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, du 13 décembre 2017 en tant qu'il statue sur l'indemnité réclamée par Madame A. D. pour licenciement manifestement déraisonnable et sur les dépens.

La Cour rejette le pourvoi pour le surplus.

Elle condamne la s.a. Burgo Ardennes à la moitié des dépens de cassation et en réserve l'autre moitié pour qu'il soit statué sur celle-ci par le juge du fond.

La Cour renvoie la cause, ainsi limitée, devant la Cour du travail de Bruxelles.

3. Les demandes actuellement formées devant la Cour du travail de Bruxelles

11.

Par citation signifiée le 17 août 2021, la s.a. Burgo Ardennes cite Madame A. D. à comparaître devant la Cour du travail de Bruxelles pour entendre statuer à nouveau en la cause à la suite de la cassation partielle de l'arrêt de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, du 13 décembre 2017.

12.

Au terme de ses dernières conclusions après cassation déposées le 10 mars 2025, la s.a. Burgo Ardennes demande à la Cour :

« A titre principal

- *De débouter Madame D. de toute prétention financière ;*
- *De compenser les dépens des deux instances et condamner Madame D. à la moitié des dépens de l'instance de cassation.*

A titre subsidiaire, si la Cour devait dire pour droit que le licenciement de Madame D. est manifestement déraisonnable,

- *De limiter le montant de l'indemnité à son minimum à savoir 3 semaines d'indemnités ;*
- *De fixer l'indemnité de procédure (totale) à son montant de base tel que décidé par les premiers juges d'appel ;*
- *De débouter Madame D. de sa demande visant le paiement d'une indemnité de procédure pour une « troisième » instance.*

En toute hypothèse, de fixer la date de début des intérêts au 22 octobre 2015, date de dépôt de la requête introductive d'instance au greffe du Tribunal ».

13.

Au terme de ses conclusions additionnelles déposées le 15 avril 2025, Madame A. D. demande à la Cour ce qui suit :

« La condamnation de l'employeur au versement d'une indemnité forfaitaire pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération soit 26 971,15 € augmenté des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 10/09/15 ;

La condamnation de l'employeur au versement des frais et dépens des instances, ainsi qu'aux frais de défense taxés à 10500 € soit 31500 € pour les 3 instances et au solde des dépens de l'instance de Cassation ».

4. Les faits

Les faits ont été exposés par le Tribunal du travail de Liège et par la Cour du travail de Liège. Dans le cadre de l'instance actuellement pendante, la Cour de céans reproduit ici de façon succincte les seuls faits pertinents pour statuer sur les demandes dont elle est saisie.

14.

Les parties déclarent que Madame A. D. est entrée au service de la société Cellulose des Ardennes le 4 octobre 1989 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'ingénieur chimiste.

Le 21 février 1994, les parties (l'employeur était alors la s.a. Cellardennes) concluent un contrat de travail d'employée, à durée indéterminée, Madame D. étant engagée en qualité d'employée-cadre, chef de service laboratoire, en régime jour¹.

L'article 6 du contrat de travail dispose :

« (...) l'employé-cadre s'engage à réaliser tous les stages, voyages et déplacements que nécessiteraient les affaires de l'employeur et des sociétés affiliées, tant en Belgique qu'à l'étranger.

En conséquence, compte tenu de l'étendue des activités menées par l'employeur et de son appartenance à un groupe de sociétés, l'employé-cadre accepte, dès à présent, toute mission ou mutation pour le compte de l'employeur ou d'une société affiliée, tant en Belgique qu'à l'étranger ».

¹ Pièce 1 du dossier de Burgo Ardennes.

L'article 8 du même contrat stipule :

« Si les voyages et déplacements à l'étranger devaient avoir une durée dépassant 6 mois par an en plusieurs fois, ou 4 mois consécutifs, les parties conviendront, après un accord particulier, des conditions de ces déplacements ».

15.

Le 5 décembre 2014, Monsieur P. G., directeur général adjoint de la s.a. Burgo Ardennes et directeur des ressources humaines, adresse à Madame D. un courriel ayant pour objet « *pro memoria* » rédigé comme suit :

« Ciao A.,

Je fais un résumé de ce qu'on se dit.

La proposition de mutation est à Sora en tant que « Coordinatrice Environnement et Sécurité » - Coordinatrice Ambiente e Sicurezza –

Tu vas prendre service le 01/02/2015.

Ton niveau de rémunération brute sera maintenue et l'entreprise prendra en charge 2 aller-retour par mois, ainsi qu'une formation personnalisée pour mettre à niveau ton italien et les matières qui te concernent.

Un nouveau contrat de travail sera établi par le Siège de Burgo Group avant ta prise de fonction et le directeur de Sora fera de tout pour faciliter ton intégration aussi parce que tes compétences correspondent à un besoin urgent de ce Site.

Bonne réflexion, jp »².

A partir du 8 décembre 2014, Madame A. D. est en incapacité de travail.

Par courrier du 23 décembre 2014, Monsieur G. écrit à Madame A. D. :

« Par la présente, nous vous confirmons les entretiens que nous avons eus le 4 décembre et le 5 décembre 2014, à savoir votre détachement au sein de Burgo Group

² Pièce 2 du dossier de Burgo Ardennes.

dans l'établissement de Sora en Italie en tant que Coordinatrice Ambiente e Sicurezza (Coordinatrice Environnement et Sécurité) et ce, en application des l'article 6 alinéa 3 de votre contrat de travail stipulant que « compte tenu de l'étendue des activités menées par l'employeur et de son appartenance à un groupe de société, l'employé-cadre accepte, dès à présent, toute mission ou mutation pour le compte de l'employeur ou d'une société affiliée tant en Belgique qu'à l'étranger ».

Nous vous avons adressé un e-mail le 5 décembre dernier mais n'avons obtenu aucune réaction de votre part. Vous êtes en incapacité de travail depuis le 8 décembre dernier.

Ce détachement résulte d'une nécessité de l'usine de Sora, laquelle fait appel à vos compétences spécifiques et à votre expérience acquise au sein de Burgo Ardennes. (...) »³.

Dans la suite de ce courrier, Monsieur G. détaille les conditions du détachement.

La s.a. Burgo Ardennes adresse des rappels à Madame D. par courriers des 26 mars 2015⁴ et 1^{er} juillet 2015⁵.

Par courrier du 20 août 2015, le conseil de Madame D. écrit à l'employeur en contestant la légalité de la « mise à disposition de personnel » envisagée et en invoquant le risque psychosocial que fait peser sur sa cliente « la pression que [l'employeur] exerce ». Par ce même courrier, le conseil de Madame D. propose une rencontre amiable « afin de tenter de dégager une solution »⁶.

Le conseil de la s.a. Burgo Ardennes répond par courrier du 31 août 2015⁷.

Il ressort de ces courriers qu'une réunion était fixée le 4 septembre 2015 dans les bureaux de la société, en présence des conseils des parties.

16.

Le 1^{er} septembre 2015, Madame A. D. reprend le travail.

Ce même jour, la s.a. Burgo Ardennes adresse à celle-ci le courrier recommandé suivant :

« Madame D.,

³ Pièce 3 du dossier de Burgo Ardennes et pièce 1 du dossier de Mme D.

⁴ Pièce 4 du dossier de Burgo Ardennes et pièce 2 du dossier de Mme D.

⁵ Pièce 5 du dossier de Burgo Ardennes et pièce 3 du dossier de Mme D.

⁶ Pièce 6 du dossier de Burgo Ardennes.

⁷ Pièce 7 du dossier de Burgo Ardennes.

Après une absence de près de 9 mois, vous avez repris le travail ce jour.

En date des 4 et 5 décembre 2014, la société vous a communiqué sa décision de vous détacher au sein de la société Burgo Group sise à Sora en Italie en tant que Coordinatrice Ambiente e Sicurezza (Coordinatrice Environnement et Sécurité).

Ce détachement résulte d'une nécessité de l'usine Burgo Group de Sora, laquelle fait appel à vos compétences spécifiques et à votre expérience acquise au sein de Burgo Ardennes.

Pour le bon ordre, un e-mail vous a été adressé le 5 décembre 2014 vous confirmant cette décision, un courrier recommandé vous a été adressé le 23 décembre 2014 afin de vous communiquer les conditions de ce détachement.

La date de votre détachement a été fixée au 15 septembre 2015.

Ce jour, un courrier confirmant votre détachement vous a été remis en main propre. Il vous a été demandé de le signer pour accord et pour réception. Vous avez refusé de le faire.

Nous prenons acte de votre refus de signer ce courrier.

Nous tenons à vous rappeler le contenu de l'article 6 alinéa 3 de votre contrat de travail stipulant que « compte tenu de l'étendue des activités menées par l'employeur et de son appartenance à un groupe de société, l'employé-cadre accepte, dès à présent, toute mission ou mutation pour le compte de l'employeur ou d'une société affiliée tant en Belgique qu'à l'étranger ».

Vous êtes donc attendue le 15 septembre 2015 au sein de la société Burgo Group S.p.A. sise à Sora, dès 9h00. Monsieur B. vous accueillera sur place et vous assistera afin que vous puissiez prendre vos marques dans les meilleures conditions qui soient.

Les modalités organisationnelles seront arrêtées et vous seront communiquées dans les jours qui viennent. Les documents légaux seront également préparés et soumis à votre signature.

Il est bien entendu évident que nous nous tenons à votre disposition pour toute question.

En annexe, je vous joins la lettre de détachement que vous avez refusé de signer ce jour.

(...) »⁸.

⁸ Pièce 8 du dossier de Burgo Ardennes et pièce 4 du dossier de Mme D.

Les parties déclarent que la réunion du 4 septembre 2015 n'a pas eu lieu.

Par fax et courrier recommandé du 7 septembre 2015, le conseil de Madame D. écrit à l'employeur que sa « *cliente refuse depuis le mois de janvier votre proposition de se rendre en Italie pour le « détachement de 3 ans »* »⁹.

Par courrier du 9 septembre 2015, le conseil de la s.a. Burgo Ardennes conteste le contenu de ce courrier et prend acte du refus de Madame A. D. d'être détachée temporairement en Italie¹⁰.

Par courrier recommandé du 10 septembre 2015, la s.a. Burgo Ardennes notifie à Madame A. D. son licenciement pour motif grave. Seule une version incomplète de la lettre de congé est produite et est libellée comme suit :

« Madame D.,

Concerne : votre licenciement pour motif grave

Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre immédiatement fin à votre contrat de travail et ce, pour faute grave.

Cette rupture de contrat est effective à partir de ce jour et ne s'accompagnera de la notification d'aucun préavis, ni du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

En date du 8 septembre 2015, nous avons en effet acquis la connaissance certaine de faits graves vous concernant qui ébranlent notre confiance et rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

Les raisons à l'origine de notre décision vous sont précisées ci-après.

1.

Vous avez été informée de votre détachement temporaire en date des 4 et 5 décembre 2014 au sein d'une société affiliée du groupe Burgo, sise à Sora en Italie et ce, en vue d'occuper la fonction de Coordinatrice du processus Sécurité et Environnement. L'objectif étant que vous apportiez une méthodologie pour la création d'une cellule qui puisse superviser les domaines de Sécurité et d'Environnement. Ce poste correspondant parfaitement à vos compétences et à vos connaissances, a été conçu par Monsieur A. (Directeur Environnement Sécurité et Qualité du groupe), dans le but que vous créiez à terme une cellule Progrès Continu

⁹ Pièce 9 du dossier de Burgo Ardennes.

¹⁰ Pièce 10 du dossier de Burgo Ardennes.

ou Amélioration Continue et y intégrez la Qualité, domaine dans lequel vous avez également développé des compétences indéniables.

En plus d'un package salarial très favorable, il s'agissait d'une opportunité très intéressante et ce, tant au niveau humain qu'au niveau professionnel.

Votre présence sur le site italien avait pour but de répondre à un besoin très important.

2.

A la suite de votre entrevue avec Monsieur G. le 4 décembre 2014, vous avez indiqué vouloir réfléchir à la situation.

Après cette réunion, vous n'avez cependant plus daigné réagir aux interpellations de la société et à ses divers courriers qui vous ont été adressés (e-mail du 5 décembre 2014, courriers des 23 décembre 2014, 26 mars 2015 et 1^{er} juillet 2015).

Dans ces courriers, la société précisait les conditions de votre détachement temporaire et vous demandait votre point de vue quant aux conditions de détachement et aux modalités de l'organisation de ce dernier.

Compte tenu de l'article 6 de votre contrat de travail (voir ci-après), il n'était absolument pas question d'obtenir un accord ou un refus de votre part mais bien de discuter des conditions de votre détachement temporaire et des modalités organisationnelles de ce dernier.

Suite à la réunion du 4 décembre 2014, vous n'êtes plus venue travailler et avez rentré 9 certificats médicaux la couvrant de manière ininterrompue du 8 décembre 2014 au 31 août 2015.

Nous avons, durant votre incapacité de travail et dans l'attente de votre rétablissement, pris les contacts et accompli les démarches nécessaires en vue de l'organisation de votre détachement temporaire, de même que nous avons annoncé à nos partenaires votre arrivée imminente au sein la société du groupe sise à Sora en Italie dès votre retour de maladie.

Votre incapacité de travail a pris fin le 31 août 2015. Monsieur G. vous a remis en main propre votre lettre de détachement temporaire, que vous avez refusé de signer pour réception. A aucun moment, vous n'avez indiqué votre refus de vous rendre en Italie pour exécuter la mission qui vous avait été attribuée mais avez indiqué que votre conseil avait pris contact avec la société pour discuter de la situation. Ni plus ni moins.

Ce 8 septembre 2015, nous apprenons avec stupéfaction – par l’entremise de votre conseil – votre refus catégorique d’être détachée au sein du site sis à Sora et dès lors de vous y rendre pour exécuter la mission qui vous avait été attribuée.

Votre refus irrévocable a donc été acté par la société. Aujourd’hui, la société est mise au pied du mur et se trouve dans un très mauvaise posture vis-à-vis de ses partenaires.

Non seulement votre refus décrédibilise sérieusement la société belge vis-à-vis du groupe mais met sérieusement à mal le projet des deux sociétés, qui doit inéluctablement être reporté et dont la mise en œuvre est, par votre comportement fautif, manifestement remise en question.

3.

Nous vous rappelons, pour autant que de besoin le contenu de l’article 6 de votre contrat de travail qui stipule ce qui suit :

« L’employé s’engage à réaliser tous les stages, voyages et déplacements à l’étranger que nécessiteraient les affaires de l’employeur et des sociétés affiliées, tant en Belgique qu’à l’étranger. Compte tenu de l’étendue des activités menées par l’employeur et de son appartenance à un groupe de société, l’employé-cadre accepte, dès à présent, toute mission ou mutation pour le compte de l’employeur ou d’une société affiliée tant en Belgique qu’à l’étranger ».

Si le lieu de travail constitue en principe un élément essentiel du contrat de travail, ce n’est plus le cas lorsqu’il peut être déduit de la convention ou de la nature de l’emploi ou des fonctions exercées que les parties n’ont pas considéré le lieu de travail comme un élément essentiel du contrat de travail. Ce principe a été consacré à plusieurs reprises par la Cour de cassation, notamment dans ses arrêts du 1^{er} juin 1980 et du 27 juin 1989.

(...) »¹¹.

Bien que la suite du courrier ne soit pas produite, il ressort des conclusions des parties que cette suite est libellée comme suit :

« Il ressort clairement de votre contrat de travail que nous n’avons pas considéré le lieu de travail comme un élément essentiel du contrat de travail. Nous avons en effet

¹¹ Pièce 6 du dossier de Mme D.

expressément envisagé l'éventualité de votre mutation à l'étranger. La nature de vos fonctions est en effet telle que nous avons prévu cette possibilité. Une mutation pouvait donc avoir lieu en cas de besoin. En outre, votre contrat de travail ne précise aucun lieu précis d'affectation, ce qui confirme le caractère non essentiel du lieu de travail. Vous avez par ailleurs marqué votre accord avec le contenu de cet article 6, en signant votre contrat de travail.

En conséquence, conformément à l'article 6 de son contrat de travail, votre refus d'exécuter une mission sur un site étranger du groupe n'est pas acceptable et ce, d'autant plus que vous exercez une fonction à responsabilité. En votre qualité d'employé de la société, vous êtes tenu de suivre les ordres de votre employeur et il ne vous est pas permis de mettre en question l'opportunité des décisions prises par votre employeur. Votre refus constitue le non-respect d'un ordre donné par votre employeur et dès lors revient à refuser d'exécuter votre contrat de travail. Ce type d'attitude justifie un licenciement immédiat pour motif grave.

4.

En outre, votre refus d'exécuter une mission temporaire à l'étranger est totalement illégitime et incompréhensible :

- *il s'agissait d'une mission temporaire ;*
- *le package salarial annoncé vous était favorable ;*
- *le lien organique avec Burgo Ardennes serait resté maintenu ;*
- *au terme de ce détachement temporaire, vous étiez assurée de retrouver votre poste, avec très probablement une promotion.*

5.

En conséquence de ce qui précède, nous sommes contraints de constater que votre refus catégorique et irrévocable d'exécuter une mission temporaire à l'étranger :

- *viole l'article 6 de votre contrat de travail ;*
- *est révélateur d'un manque de conscience professionnelle inacceptable, faisant fi des intérêts de l'entreprise ;*
- *s'apparente à de l'insubordination grave ;*
- *perturbe le bon fonctionnement de la société et met en danger le sérieux et la crédibilité de la société vis-à-vis de ses partenaires ;*
- *anéanti de manière irrémédiable la confiance absolue que vous a vouée la société tout au long de votre occupation en son sein ;*
- *viole l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 qui dispose que le travailleur a l'obligation d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat.*

Cette situation est inacceptable, vous en conviendrez.

Dès lors, votre refus d'exécuter votre contrat de travail constitue un manquement grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle. En effet, en agissant de la sorte, vous avez annihilé en sa totalité la confiance devant régner dans la relation de travail.

Dans ces circonstances, la poursuite d'une relation de travail s'avère totalement et définitivement impossible.

Vous ne faites plus partie du personnel à compter de ce jour.

Votre décompte final ainsi que vos documents individuels vous seront envoyés dans les délais légaux.

Veillez agréer, Madame D., nos meilleures salutations.

*PG G.
Directeur Général Adjoint
Directeur Ressources Humaines »¹².*

Contestant ce licenciement, Madame D. a introduit la présente procédure le 22 octobre 2015.

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

5.1. Sur la recevabilité de la demande

17.

Compte tenu de l'arrêt de la Cour de cassation du 16 décembre 2019 qui casse l'arrêt de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, du 13 décembre 2017 et qui renvoie la cause, telle que la Cour de cassation la limite dans le dispositif de son arrêt, à la Cour du travail de Bruxelles, la demande faite par citation du 17 août 2021 est recevable.

5.2. Sur le fond

5.2.1. Précision quant à l'objet de la saisine de la Cour du travail de Bruxelles

18.

¹² P. 6 et 7 des conclusions principales après cassation de Burgo Ardennes et p. 14 et 15 des conclusions additionnelles de Mme D.

Par son arrêt du 16 décembre 2019, la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, sur deux objets précis, à savoir :

- l'indemnité réclamée par Madame D. pour licenciement manifestement déraisonnable,
- les dépens.

La saisine de la Cour de céans est limitée à ces deux objets, tous les autres chefs de demandes ayant fait l'objet de décisions définitives.

5.2.2. Sur la demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

5.2.2.1. Le licenciement manifestement déraisonnable : rappel des principes

19.

L'article 8 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement dispose :

« 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 ».

Le commentaire de cet article explique :

« 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 ».

A supposer que les motifs du licenciement soient établis, le pouvoir d'appréciation du juge du caractère « *manifestement déraisonnable du licenciement* » est limité à un contrôle marginal de ces motifs :

« L'employeur reste, en principe, la seule personne à apprécier les nécessités de son entreprise et la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe, le juge ne pouvant, à cet égard, s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, à la condition que le comportement de l'employeur ne soit pas 'manifestement déraisonnable' »¹³.

« Les partenaires sociaux consacrent la liberté d'action de l'employeur en ce qui concerne la gestion de son entreprise et les choix à opérer entre les alternatives de gestion raisonnables. L'exercice du droit de licencier de l'employeur doit être examiné à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. L'ajout du mot « manifestement » à la notion de déraisonnable n'est pas anodin : cela souligne « la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge » »¹⁴.

« Le juge ne peut sanctionner un licenciement que si tout employeur raisonnable, normalement soucieux des intérêts de l'entreprise, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas mis fin au contrat de travail ; il doit tenir compte de la marge de liberté d'action d'un chef d'entreprise qui lui permet de choisir entre plusieurs décisions raisonnables de gestion »¹⁵.

20.

L'article 9 de la CCT 109 impose à l'employeur de payer une indemnisation au travailleur en cas de licenciement manifestement déraisonnable. Celle-ci correspond au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.

21.

Les articles 4, 5 et 6 de la CCT définissent les principes applicables à la communication des motifs du licenciement par l'employeur, tandis que l'article 10 de la CCT organise la charge de la preuve selon que le travailleur a ou non demandé les motifs de son licenciement et selon que l'employeur a ou non communiqué ces motifs :

¹³ S. Gilson et F. Lambinet, « Fifteen shades of C.C.T. 109 – Les 15 degrés du “manifestement déraisonnable” », in *Droit du travail tous azimuts*, CUP, 9 décembre 2016, Larcier, 2016, p. 353.

¹⁴ L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *JT*, 2014, p. 387.

¹⁵ P. Crahay, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Orientations*, 2014, n° 4, p. 9.

« 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 ».

La CCT 109 n'interdit pas à l'employeur de communiquer des motifs supplémentaires en cours de procédure. S'agissant de ces motifs nouveaux, la charge de la preuve incombe entièrement à l'employeur¹⁶, et ce par application de l'article 10, 2^e tiret, de la CCT 109.

22.

Par application de ces principes, il incombe donc au juge de suivre un raisonnement en plusieurs étapes :

1. Contrôle de légalité : les motifs invoqués entrent-ils dans une des trois catégories visées à l'article 8 de la CCT 109 (conduite, aptitude du travailleur, nécessités de fonctionnement de l'entreprise) ?
2. Contrôle de réalité : les faits sont-ils établis par application des règles de preuve applicables, et plus précisément :
 - les motifs du licenciement ont-ils été demandés/communiqués (application des articles 4, 5 et 6 de la CCT) ?
 - la réalité de ces motifs est-elle établie par application des règles de preuve (application de l'article 10 de la CCT) ?
3. Contrôle de causalité : les motifs dont la légalité et la réalité ont été préalablement établies constituent-ils la cause réelle du licenciement ?
4. Contrôle de proportionnalité : compte tenu de ces motifs, le licenciement aurait-il été décidé par un employeur normal et raisonnable, étant entendu que le contrôle exercé par les juridictions est ici strictement marginal ?

¹⁶ A.-V. Michaux, S. Gérard et S. Sottiaux, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (CCT n° 109) », RDS, 2018, p. 340 et suiv.

Lorsque l'employeur a communiqué les motifs concrets du licenciement, la CCT 109 met en place un « *partage subtil de la charge de la preuve : l'employeur doit démontrer que les motifs du licenciement sont avérés et que ceux-ci ont bien été à l'origine de la décision de licenciement alors que le travailleur doit établir le caractère manifestement déraisonnable du licenciement fondée sur de tels motifs. Ainsi, ne peut être considéré comme un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109 le licenciement fondé sur des motifs liés au comportement du travailleur et dont celui-ci n'établit pas qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* »¹⁷.

23.

Dès que la réponse à une des questions qui précèdent est négative, le licenciement est manifestement déraisonnable et une indemnité est due. En vertu de l'article 9 de la CCT, il appartient alors au juge de procéder à une deuxième appréciation en proportionnalité pour décider du *quantum* de l'indemnité qui devra être fixé entre 3 et 17 semaines de rémunération.

5.2.2.2. Le licenciement manifestement déraisonnable : appréciation en fait

24.

Le seul fait que le licenciement pour motif grave ait été jugé injustifié ne rend pas automatiquement ce licenciement manifestement déraisonnable¹⁸.

L'appréciation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement doit être faite par rapport aux critères définis par la CCT 109.

25.

En l'espèce, le quadruple contrôle auquel doit procéder la Cour conduit aux constats suivants :

- Contrôle de légalité : le licenciement de Madame D. est motivé par le refus de celle-ci d'être détachée temporairement en Italie. Il s'agit là d'un motif lié à la conduite de la travailleuse, visé à l'article 8 de la CCT 109. Le critère de légalité est rencontré ;
- Contrôle de réalité : la matérialité du refus n'est pas contestée. Elle est en outre dûment prouvée par la confrontation entre, d'une part, le courrier de la s.a. Burgo Ardennes du 1^{er} septembre 2025 par lequel l'employeur prend acte du

¹⁷ Selon les termes des auteurs du site www.terralaboris.be lorsqu'ils résument un arrêt de la CT Bruxelles du 18 novembre 2019, RG 2017/AB/355.

¹⁸ En ce sens : A. Fry, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in *Actualités et innovations en droit social*, CUP, 2018, vol. 182, p. 76, n° 139.

refus de Madame D. de signer la lettre de détachement pour réception¹⁹ et, d'autre part, la lettre du conseil de Madame D. du 7 septembre 2025 par laquelle celui-ci écrit à l'employeur que sa « *cliente refuse depuis le mois de janvier votre proposition de se rendre en Italie pour le « détachement de 3 ans »* »²⁰. Le critère de réalité est rencontré ;

- Contrôle de causalité : au vu des pièces déposées par les parties, le licenciement apparaît être la conséquence immédiate du refus de Madame D. d'être détachée en Italie, tel que confirmé par son conseil dans sa lettre du 7 septembre 2025. Aucune pièce du dossier ne permet de supposer que le licenciement aurait une autre cause que celle qui a été exprimée par l'employeur dans la lettre de congé et à propos de laquelle les parties limitent leur débat depuis 2015. En particulier, Madame D. ne dépose aucune pièce qui permettrait d'asseoir son allégation selon laquelle l'employeur aurait essayé « *depuis des mois de se débarrasser* »²¹ d'elle. Compte tenu des courriers échangés par les (conseils des) parties et eu égard aux éléments factuels auxquels elles se réfèrent toutes deux, le lien de causalité entre le refus de Madame D. de se rendre en Italie et le licenciement est établi ;
- Contrôle de proportionnalité : c'est sur ce critère que porte l'essentiel du débat qui oppose les parties. Madame D. développe différents moyens qui peuvent être résumés comme suit :
 - Madame D. soutient que son refus d'être détachée en Italie était légitime car la décision de mutation n'était pas légitime. Il n'y aurait donc pas eu d'insubordination dans son chef ;
 - elle invoque ensuite le caractère illicite de la décision de détachement eu égard à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;
 - elle soutient que ce détachement constituait une modification de ses fonctions et invoque la nullité de la clause de modification contenue à l'article 6 de son contrat de travail ;
 - elle invoque, enfin, le caractère déraisonnable de la situation.

La Cour examine ces moyens ci-après, tout en regroupant l'examen des 1^{er} et 3^e moyens listés ci-dessus et qui se recourent.

26.

¹⁹ Pièce 8 du dossier de Burgo Ardennes et pièce 4 du dossier de Mme D.

²⁰ Pièce 9 du dossier de Burgo Ardennes.

²¹ P. 5 des conclusions additionnelles de Mme D.

La légitimité de la décision de détachement et, par voie de conséquence, du refus exprimé par Madame D. doit être examinée au regard de l'article 6 du contrat de travail qui liait les parties en vertu duquel :

« (...) l'employé-cadre s'engage à réaliser tous les stages, voyages et déplacements que nécessiteraient les affaires de l'employeur et des sociétés affiliées, tant en Belgique qu'à l'étranger.

En conséquence, compte tenu de l'étendue des activités menées par l'employeur et de son appartenance à un groupe de sociétés, l'employé-cadre accepte, dès à présent, toute mission ou mutation pour le compte de l'employeur ou d'une société affiliée, tant en Belgique qu'à l'étranger ».

Ce faisant, Madame D. a marqué par avance son accord sur la modification du lieu de travail et, le cas échéant, sur une mission ou une mutation *« pour le compte de l'employeur ou d'une société affiliée, tant en Belgique qu'à l'étranger ».*

Selon l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *« toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle ».*

La nullité n'entache que la modification unilatérale touchant aux éléments essentiels du contrat, déterminés en fonction de la volonté des parties²².

Une clause de mutation contenue dans le contrat de travail n'est pas contraire à l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978, dès lors que son objet est précisément de ranger le lieu de travail dans la catégorie des éléments non essentiels du contrat et de recueillir le consentement préalable du travailleur sur une éventuelle mission ou mutation, pour le compte de l'employeur ou d'une société affiliée, tant en Belgique qu'à l'étranger²³.

En l'espèce, Madame D. a marqué son accord sur une éventuelle mission ou mutation, en Belgique ou à l'étranger, pour le compte de l'employeur ou d'une société affiliée, et ce dès la signature du contrat de travail du 21 février 1994.

La décision de détachement en Italie, prise par la s.a. Burgo Ardennes, qui s'appuie sur cette clause de mutation était conforme au contrat de travail signé par les parties.

C'est par ailleurs en vain que Madame D. invoque l'existence d'une modification unilatérale de sa fonction. Il ressort en effet de la description de fonction qu'elle produit²⁴ que la plus

²² Cass., 1^{er} décembre 1980, *JTT*, 1981, p. 204 ; Cass., 27 juin 1988, *JTT*, 1988, p. 492.

²³ En ce sens, voy. notamment Cass., 23 juin 1986, *JTT*, 1987, p. 132 ; CT Bruxelles, 12 octobre 1998, *CDS*, 2002, p. 338.

²⁴ Pièce 22 du dossier de Mme D.

grande partie de son activité était liée à la législation belge relative à l'environnement et à la sécurité. Or, la mission qu'il lui était demandé d'accomplir en Italie était une mission de coordination du processus sécurité et environnement. S'il est exact que l'exercice de cette mission devait impliquer une prise de connaissance de la législation italienne, cette mission restait inscrite dans le domaine de la sécurité et de l'environnement. Dès lors qu'il s'agissait d'une mission temporaire qui s'inscrivait dans le domaine de compétences de Madame D. et qui reposait sur un consentement exprès donné par celle-ci dans son contrat de travail pour « *toute mission ou mutation* », il ne peut être question d'une modification unilatérale de fonction.

Par conséquent, au vu des dispositions contractuelles librement consenties, Madame D. ne peut être suivie lorsqu'elle soutient que son refus d'être détachée en Italie était légitime.

27.

Par ailleurs, la Cour constate qu'aucune concertation n'a pu avoir lieu entre les parties à propos des modalités du détachement dès lors que, contrairement à ce qui avait été librement convenu dans le contrat de travail, Madame D. a refusé le principe même de ce détachement temporaire en Italie. Les modalités concrètes du détachement n'ont donc pas pu faire l'objet d'une discussion entre les parties en vue de se conformer à l'article 8 du contrat de travail auquel Madame D. se réfère désormais. L'absence d'un « *accord particulier* », tel que visé à cet article 8, n'est donc pas pertinente pour apprécier la licéité du détachement voulu par l'employeur.

Dans ce contexte et pour le même motif – à savoir le refus de principe du détachement qui a empêché toute discussion sur les modalités de celui-ci – c'est en vain que Madame D. invoque le caractère illicite de la décision de détachement eu égard à l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Il ressort en outre de la confrontation de cette disposition légale aux faits et pièces de la cause que :

- Madame D. a donné son consentement exprès à une éventuelle mise à disposition dès la signature du contrat de travail, de sorte que la démonstration d'un consentement tacite ou d'un usage portant sur le même objet n'était pas requise, et ce conformément au principe de la convention-loi ;
- l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 – ni aucune autre disposition légale – ne requiert la garantie du maintien du régime de sécurité sociale du travailleur de sorte que la référence aux règlements européens visés par Madame D. n'est pas pertinente pour apprécier la licéité de la mise à disposition temporaire en l'espèce ;

- cette disposition légale autorise expressément la mise à disposition temporaire d'un travailleur, en considération d'une qualification professionnelle particulière, dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière, ce qui correspond précisément au détachement qui était envisagé en l'espèce.

En réalité, les modalités et conditions visées à l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 n'ont pas pu être abordées par les parties parce que, en amont de toute discussion à ce sujet, Madame D. a opposé un refus de principe d'être détachée en Italie. Aucune violation de l'article 32 précité ne peut donc être constatée, les modalités du détachement n'ayant pas pu être discutées entre les parties – et encore moins mises en œuvres – en raison du refus de principe de Madame D.

28.

Il ressort de ce qui précède que le licenciement décidé par la s.a. Burgo Ardennes répond aux quatre critères de légalité, de réalité, de causalité et de proportionnalité requis par l'article 8 de la CCT 109.

Pour que ce licenciement soit jugé manifestement déraisonnable, il convient d'examiner s'il « *n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* », étant entendu que cette appréciation doit prendre en considération la liberté de gestion dont dispose l'employeur conformément au commentaire de la CCT 109 et aux principes rappelés plus haut.

La CCT 109 ne requiert pas l'existence d'une faute dans le chef du travailleur. Ainsi, « *les licenciements motivés par la survenance de divergences de vues, de tensions ou par une perte de confiance entre les parties* »²⁵ ne sont pas manifestement déraisonnables, dès lors qu'il résulte de ces situations une difficulté évidente pour les parties à la relation de travail de poursuivre celle-ci dans des conditions optimales.

En l'espèce, Madame D. a refusé le principe même d'un détachement temporaire en Italie auprès d'une autre société du groupe auquel appartenait son employeur, et ce alors qu'elle avait donné, dans son contrat de travail, son accord sur toute mission ou mutation, pour le compte de l'employeur ou d'une société affiliée, tant en Belgique qu'à l'étranger. Si l'employeur ne pouvait certes pas contraindre son employée-cadre à se rendre à l'étranger, il n'en demeure pas moins que le comportement de celle-ci, consistant à refuser ce à quoi elle avait consenti dans le contrat de travail, a pu conduire l'employeur à décider de mettre fin au contrat de travail. Il n'apparaît pas que cette décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

²⁵ A-V. Michaux, S. Gérard et S. Sottiaux, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable », *RDS*, 2018/3, p. 370.

Dans ces circonstances, la décision de licencier une employée-cadre apparaît comme une des alternatives raisonnables qui relève de la liberté de gestion de l'employeur.

Le licenciement n'est donc pas manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109 de sorte que la demande d'indemnité sur pied de cette CCT sera déclarée non fondée.

5.3. Sur les dépens

29.

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

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

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne²⁶.

La partie qui gagne en première instance mais qui succombe en degré d'appel doit être condamnée aux indemnités de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel²⁷.

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

« La partie qui n'a succombé que partiellement dans une demande en justice ne peut, en règle, être condamnée à tous les dépens »²⁸.

L'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire prévoit la possibilité d'une compensation des dépens :

²⁶ Art. 1018, 6° et 8°, CJ.

²⁷ Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

²⁸ Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, 1992, p. 959.

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

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge²⁹.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif³⁰.

30.

Lorsqu'il y a cassation avec renvoi, la procédure devant la première juridiction d'appel et la procédure devant la juridiction d'appel de renvoi constituent ensemble une seule et même instance, interrompue par la procédure de cassation³¹. Par conséquent, une seule indemnité de procédure est due pour les procédures devant les deux juridictions d'appel :

« Aucune indemnité de procédure complémentaire n'est par contre due lorsque l'affaire fait l'objet d'une cassation avec renvoi devant une autre cour d'appel et ce, en raison de l'identité du lien d'instance existant entre les parties. Pour ce qui est de la fixation du montant de l'indemnité de procédure, le critère de la « complexité de l'affaire » (...) peut certainement être utilisé par les plaideurs »³².

Dans cette hypothèse, le montant de l'indemnité de procédure d'appel doit être déterminé à la date du dernier arrêt, et non à celle du premier arrêt. Le pourvoi en cassation suivi d'un renvoi est en effet la continuation de la même procédure, qui ne donne dès lors pas lieu à une nouvelle évaluation. En vertu de l'article 1017, al. 1^{er}, du Code judiciaire, tout jugement définitif condamne la partie qui se voit donner tort aux dépens. Or seule la juridiction de renvoi après la cassation peut clore la procédure par une décision définitive. Ce n'est donc qu'à ce moment-là qu'il peut être statué sur les dépens³³.

31.

²⁹ Cass., 1^{er} mars 2019, *Pas.*, 2019, p. 469-471 ; voy. sur le sujet V. De Wulf, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *JT*, 2021, p. 456. Plus exactement, il convient de se placer à la date de la prise en délibéré de l'affaire.

³⁰ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, *JT*, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *JT*, 2023, p. 175.

³¹ Cass., 10 septembre 2015, C.13.0402.N ; Cass., 26 avril 2019, F.16.0010.N, cassant Bruxelles, 24 juin 2015, C. Buysse, « Deux Cours d'appel, une seule indemnité de procédure », *Fiscologue*, 2019, n° 1630, p. 12.

³² H. Boularbah, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure », in *Actualités en droit judiciaire*, dir. H. Boularbah et Fr. Georges, CUP, vol. 145, Larcier, 2013, p. 394, n° 80.

³³ Anvers, 28 mars 2023, 2022/AR/294, www.expert.taxwin.be.

En l'espèce, la valeur du litige **en première instance** se situait dans la fourchette entre 250.000,01 € et 500.000,00 €. Le montant de base de l'indemnité de procédure d'instance s'élevait à 8.400,00 € au moment de la prise en délibéré de la cause en instance.

En appel, la valeur du litige se situe dans la même fourchette entre 250.000,01 € et 500.000,00 €. Le montant de base de l'indemnité de procédure d'appel s'élève à 10.988,37 €, compte tenu de l'indexation survenue depuis le 1^{er} mars 2025.

Aucune des parties ne sollicite que la Cour s'écarte du montant de base des indemnités de procédure, de sorte que le total de celles-ci pour les deux instances est fixé par la Cour à (8.400,00 € + 10.988,37 € =) 19.388,37 €.

À ces indemnités de procédure, s'ajoutent :

- les frais de signification d'arrêt de cassation et de citation après cassation, comprenant la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidés à 284,90 € selon le décompte de l'huissier de justice produit au dossier de la procédure ;
- les dépens de cassation taxés à 924,19 € par l'arrêt de la Cour de cassation du 16 décembre 2019 qui condamne la s.a. Burgo Ardennes à la moitié de ceux-ci et en réserve l'autre moitié pour qu'il soit statué sur celle-ci par le juge du fond, soit un solde de 462,09 € sur lequel il incombe à la Cour de céans de statuer.

S'agissant de la répartition des dépens entre les parties, dans la mesure où chacune d'elles obtient gain de cause et succombe, la Cour procède comme suit :

- en instance et en appel, Madame D. a formulé trois chefs de demandes. Elle a obtenu gain de cause sur un chef de demande à concurrence de 71 % de la valeur de l'ensemble de ses demandes et a succombé pour le surplus. Par conséquent, le montant total des indemnités de procédure, soit 19.388,37 €, sera réparti proportionnellement entre les parties, soit 16.388,37 € pour Madame D. et 3.000,00 € pour la s.a. Burgo Ardennes, ce montant venant en déduction, par le mécanisme de la compensation, du montant qui sera dû par la société à Madame D., de sorte que cette dernière peut prétendre à un montant de 13.388,37 € à titre d'indemnités de procédure d'instance et d'appel. De ce solde, il conviendra de déduire ce qui a déjà été versé par la s.a. Burgo Ardennes sur la base de l'arrêt de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, du 13 décembre 2017, soit 12.000,00 €. Un solde de 1.388,37 € sera donc dû par la s.a. Burgo Ardennes à Madame A. D. ;
- la s.a. Burgo Ardennes ne formule aucune demande quant aux frais de signification d'arrêt de cassation et de citation après cassation, comprenant la

contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, qu'elle a payés. Ceux-ci resteront donc à sa charge ;

- quant aux dépens de l'instance de cassation, la moitié de la somme de 924,19 €, sur laquelle la Cour de cassation a réservé à statuer, sera supportée par Madame D. qui succombe sur le chef de demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable qui a fait l'objet de la cassation et du renvoi.

6. La décision de la Cour du travail

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Statuant sur renvoi après cassation et dans la limite de la cassation,

Sur l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :

Déclare l'appel incident de Madame A. D. recevable, mais non fondé,

En déboute Madame A. D.,

Sur les dépens :

Liquide les dépens comme suit :

- **8.400,00 € pour la procédure en première instance,**
- **10.988,37 € pour l'instance d'appel,**
- **284,90 € à titre de frais de signification d'arrêt de cassation et de citation après cassation, comprenant la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne,**
- **un solde de 462,09 € correspondant à la moitié des dépens de cassation ;**

Compense les dépens ainsi liquidés et les répartit comme suit :

- **condamne la s.a. Burgo Ardennes à payer à Madame A. D. 16.388,37 € à titre d'indemnités de procédure de première instance et d'appel, compte tenu de la mesure dans laquelle celle-ci obtient gain de cause sur ses demandes,**

- **condamne Madame A. D. à payer à la s.a. Burgo Ardennes 3.000,00 € à titre d'indemnités de procédure de première instance et d'appel, qui viendra en déduction de la somme qui lui est due au même titre par cette dernière,**
- **dit pour droit qu'il y a lieu de déduire du solde dû par la s.a. Burgo Ardennes à titre d'indemnités de procédure, soit 13.388,37 €, le montant de 12.000,00 € qu'elle a déjà payé à ce titre à Madame A. D.,**
- **délaisse à la s.a. Burgo Ardennes les frais de signification d'arrêt de cassation et de citation après cassation, comprenant la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, qu'elle a payés,**
- **condamne Madame A. D. à la moitié des dépens de cassation, soit la somme de 462,09 €.**

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. D., conseiller,
P. D., conseiller social au titre d'employeur,
M.-L. A., conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. A., greffier,

et prononcé, à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles,
le 2 septembre 2025, où étaient présents :

F. D., conseiller,
J. A., greffier,