



Numéro du répertoire

2025 /

Date du prononcé

26 novembre 2025

Numéro du rôle

2024/AB/359

Décision dont appel
tribunal du travail du Brabant
Wallon, division Wavre
09 avril 2024
23/180/A

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

ARRÊT

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

La S.R.L. VIVREO, BCE 0672.557.913,
dont le siège est établi à 1300 Wavre, Avenue Pasteur, 6H,

**partie appelante au principal,
partie intimée sur incident,**

ayant pour conseil Maître V. V., avocate à 1180 Uccle,
comparaissant par Monsieur L. C., administrateur, assisté par Maître A. V., avocat,

contre

Monsieur G. H.,

**partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,**

ayant pour conseil Maître L. C., avocate à 1150 Woluwe-Saint-Pierre.
comparaissant en personne, assisté par son conseil.

*

*

*

1. La procédure devant la Cour du travail

1.

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

- le jugement dont appel, prononcé le 9 avril 2024 par la 2^e chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre (RG 23/180/A),
- la requête d'appel de la s.r.l. Vivreo reçue le 23 mai 2024 au greffe de la Cour,
- l'apostille du 18 juin 2024 par laquelle l'Auditorat général fait savoir qu'il n'émettra pas d'avis dans la présente cause,
- les conclusions déposées par Monsieur G. H. les 22 octobre 2024 et 4 mars 2025,
- les conclusions déposées par la s.r.l. Vivreo les 4 janvier 2025 et 9 mai 2025,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 22 octobre 2025.

Elles n'ont pas pu être conciliées sur l'ensemble de leur litige, mais ont trouvé un accord sur un chef de demande¹.

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.

¹ Voir point 5.2.1.7. du présent arrêt.

2. Les demandes originaires et le jugement dont appel

2.1. Les demandes originaires

4.

Par citation signifiée le 21 février 2023 et déposée le 6 mars 2023 auprès du Tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, Monsieur G. H. a introduit la présente procédure à l'encontre de la s.r.l. Vivreo.

Au terme de ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées devant le Tribunal le 23 octobre 2023, il formulait ses demandes comme suit :

« *Monsieur H. demande au tribunal du travail :*

- *Quant à la demande principale*

- *Condamner VIVREO au paiement de 45.583,71 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.*
- *Condamner VIVREO au paiement de 36.901,10 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.*
- *Condamner VIVREO au paiement de 7.225,03 € à titre de prime de fin d'année 2022 prorata temporis.*
- *Condamner VIVREO au paiement de 3.188,82 € à titre de solde de pécule de vacances de sortie.*
- *Condamner VIVREO au paiement de 153,97 € à titre de prime annuelle 2022/2023 prorata temporis.*
- *Condamner VIVREO au paiement de 125 € à titre d'écochèques 2022/2023 prorata temporis.*
- *Condamner VIVREO au paiement de 497,48 € à titre de rémunération des deux jours fériés se situant dans les 30 jours de la fin du contrat de travail.*

- *Quant à la demande reconventionnelle*

- *De déclarer la demande reconventionnelle non fondée*
- *A titre subsidiaire, de la déclarer non fondée en ce qu'elle excède 2.035,81 €.*

- *De condamner VIVREO au paiement des intérêts légaux et judiciaire et des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.*
- *De déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours.*
- *Indemnité de procédure : 4.500 € ».*

5.

Au terme de ses conclusions de synthèse déposées devant le Tribunal le 30 septembre 2023, la s.r.l. Vivreo formulait le dispositif suivant :

«

1. Statuant sur les demandes principales de M. H.,

- *les déclarer recevables mais non fondées ;*

2. Statuant sur la demande reconventionnelle de VIVREO

- *la déclarer recevable et fondée,*

En conséquence, condamner M. H. à rembourser la somme de 7.794,75 € bruts indûment perçue majorée des intérêts légaux et judiciaire jusqu'à paiement complet.

- *condamner M. H. au paiement de l'indemnité de procédure fixée à 4.200 € (montant de base) ».*

2.2. Le jugement dont appel

6.

Par son jugement du 9 avril 2024, la 2^{ième} chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, a décidé ce qui suit :

« *Dit les demandes de Monsieur H. recevables et partiellement fondées.*

Condamne dès lors la SRL VIVREO au paiement :

- *de la somme de 45.583,71 euro à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*
- *de la somme de 7.225,03 euros à titre de prime de fin d'année 2022 prorata temporis ;*
- *de la somme de 3.188,82 euros à titre de solde de pécule de vacances de sortie ;*

- de la somme de 153,97 euros à titre de prime annuelle 2022/2023 prorata temporis ;
- de la somme de 125 euros à titre d'écochèques 2022/2023 prorata temporis ;
- de la somme de 497,48 euro à titre de rémunération de deux jours fériés se situant dans les 30 jours de la fin du contrat de travail :

Outre les intérêts légaux et judiciaires ;

Déboute Monsieur H. du surplus de ses demandes.

Réserve à statuer quant à la demande reconventionnelle.

Réserve à statuer quant aux dépens ».

3. Les demandes en appel

7.

Par requête déposée au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 23 mai 2024, la s.r.l. Vivreo a interjeté appel contre ce jugement.

Au terme de ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées le 9 mai 2025, elle demande ce qui suit :

« - Déclarer l'appel recevable et fondé ;

- En conséquence, statuant sur les demandes de M. H. :

a) réformer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné VIVREO au paiement des sommes suivantes :

- 45.583,71 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 7.225,03 € à titre de prime de fin d'année 2022 prorata temporis ;
- 3.188,82 € à titre de solde de pécule de vacances de sortie ;
- 153,97 € à titre de prime annuelle 2022/2023 prorata temporis ;
- 125,00 € à titre d'écochèques 2022/2023 prorata temporis ;
- 497,48 € à titre de rémunération de deux jours fériés se situant dans les 30 jours de la fin du contrat de travail.

b) confirmer le jugement en ce qu'il a déclaré que le licenciement de M. H. n'est pas manifestement déraisonnable et a acté que ce dernier a renoncé à sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif lors du dépôt de ses conclusions principales.

- *Statuer sur la demande reconventionnelle de VIVREO, en conséquence condamner M. H. :*

- *à rembourser la somme de 7.794,75 € indûment perçue majorée des intérêts légaux et judiciaires jusqu'à paiement complet.*

- *au paiement de l'indemnité de procédure des deux instances (4.200 € x 2) ».*

8.

Monsieur G. H. a formé appel incident par ses premières conclusions d'appel reçues au greffe de la Cour le 22 octobre 2024.

Au terme de ses conclusions additionnelles déposées auprès de la Cour le 4 mars 2025, il postule ce qui suit :

« Monsieur H. prie la Cour du travail de Bruxelles de déclarer ses demandes recevables et fondées

Et en conséquence de :

- *Quant à l'appel principal*

○ *De le déclarer non fondé et de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il condamne VIVREO aux sommes suivantes :*

- *45.583,71 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*
- *7.225,03 euros au titre de prime de fin d'année prorata temporis ;*
- *3.188,82 euros au titre de solde de pécule de vacances de sortie ;*
- *153,97 euros au titre de prime annuelle 2022/2023 ;*
- *497,48 euros au titre de rémunération pour les deux jours fériés se situant dans les 30 jours de la fin du contrat ;*

○ *De déclarer la demande reconventionnelle de VIVREO non fondée, ou à tout le moins en ce qu'elle excède 2.035,81 €*

- *Quant à l'appel incident*

○ *De réformer le jugement dont appel et de condamner VIVREO au paiement de 36.901,10 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en exécution de la C.C.T. n° 109 concernant la motivation du licenciement*

- De condamner VIVREO au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur l'ensemble des montants réclamés ;
- De condamner VIVREO aux entiers dépens des deux instances en ce compris
 - Les indemnités de procédure liquidées à 4.500,00 euros par instance, soit la somme totale de 9.000,00 euros ;
 - La contribution au fond budgétaire de seconde ligne de 22,00 euros ».

4. Les faits

Les principaux faits pertinents de la cause, tels qu'ils ressortent des pièces et des écrits de procédure, ainsi que des explications données à l'audience du 22 octobre 2025, peuvent être résumés comme suit.

9.

La s.r.l. Vivreo appartient au groupe Vivreo, actif dans la gestion de centres résidentiels pour adultes en situation de handicap.

Du 21 mars 2016 au 30 septembre 2017, Monsieur G. H. a travaillé en qualité de directeur des ressources humaines pour la société Luwapi² qui a été reprise ensuite par le groupe Vivreo.

Il est ensuite entré au service de la s.p.r.l. Les Renardeaux, société membre du groupe Vivreo, le 1^{er} octobre 2017 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, en qualité de directeur des ressources humaines³.

L'article 3 du contrat de travail précise que Monsieur H. est investi d'un poste de direction et de confiance et qu'aucun sursalaire ni repos compensatoire ne seront accordés pour d'éventuelles heures « additionnelles » au-delà de la durée hebdomadaire de 38 heures.

L'article 8 du contrat de travail contient une clause de confidentialité.

L'article 9 du contrat de travail stipule une clause d'exclusivité libellée comme suit :

« Pendant la durée du contrat de travail (ainsi que pendant les suspensions de ce contrat), l'Employé s'engage à consacrer tout son temps de travail et tous ses efforts exclusivement aux intérêts de la Société, ainsi qu'à ne pas accepter d'autre emploi et à ne pas exercer d'activité professionnelle extérieure pour son propre compte ou pour compte de tiers, que cette activité soit similaire ou non, sauf accord écrit et préalable de l'Employeur.

L'Employeur et l'Employé conviennent expressément que l'obligation d'exclusivité visée à l'alinéa précédent constitue une obligation essentielle du contrat dont la violation

² Pièce 1 du dossier de M. H.

³ Pièce 1 du dossier de Vivreo et pièce 2 du dossier de M. H.

constitue une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle, ainsi qu'une faute lourde engendrant la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle du travailleur.

En cas de violation de la présente clause d'exclusivité, l'Employé sera redevable à l'Employeur d'une indemnité forfaitaire de 2.500 euros par infraction, au titre de dommages et intérêts, sans préjudice pour l'Employeur de réclamer un montant plus élevé correspondant à son préjudice réel, à charge dans ce cas pour l'employeur d'en apporter la preuve ».

10.

La s.r.l. Vivreo rapporte des difficultés qui auraient été causées par l'attitude de Monsieur H., dans l'exercice de sa fonction de directeur des ressources humaines, entre janvier 2019 et janvier 2021⁴. Elle fait également état d'un échange de mails du 31 mai 2022 entre Monsieur H. et Madame A. D., assistante de direction, qu'elle estime « révélateur de la personnalité tyrannique » de celui-ci⁵.

11.

Par lettre recommandée du 8 décembre 2022, Monsieur L. C., administrateur de la s.r.l. Vivreo, notifie à Monsieur G. H. son licenciement pour motif grave⁶.

Dès lors qu'il conviendra, dans l'analyse des demandes, d'examiner la régularité et le fondement de ce licenciement, la Cour reproduit ci-après l'intégralité de la lettre de notification du congé et des motifs :

« Mr H.,

Par la présente, je mets fin à votre contrat de travail pour motifs graves.

1.

Ce lundi 05 décembre 2022, à l'occasion d'une réunion à Wavre avec Mr DE. concernant l'avenant à la convention ARS, ce dernier m'a fait part de votre participation à l'émission « On n'est pas des pigeons », j'ai visionné la séquence via le lien de RTBF audio suivant : <https://XXX>.

J'ai découvert que vous y vantiez les mérites d'une application, gratuite ou payante, appelée « Goodbye Boss » et développée par vos soins. Cette application a pour objet de fournir des conseils aux travailleurs pour contester leur licenciement ou pour quitter leur emploi.

⁴ Pièces 2 à 6 du dossier de Vivreo.

⁵ Pièce 7 du dossier de Vivreo.

⁶ Pièce 8 du dossier de Vivreo et pièce 3 du dossier de M. H.

J'ai téléchargé la version payante de votre application. Vous y précisez que : « J'ai donc décidé de créer cette application « Goodbye Boss » afin de pouvoir outiller chaque personne qui se retrouverait face à son licenciement ou bien qui souhaiterait quitter son employeur ».

Cette application et les conseils proposés entrent en conflit manifeste avec votre fonction de DRH qui est de défendre les intérêts de notre société en particulier et des employeurs en général. Plus grave, encore, est le fait qu'elle pourrait être téléchargée par le personnel de VIVREO SRL. Les Renardeaux SRL et/ou de Luwapi SRL, en vue de contester des décisions patronales dont je serais l'auteur.

Or, votre fonction, de Directeur des Ressources Humaines implique, par essence même, de nous assister dans de telles situations. Cette application et vos conseils qui en découlent, pourraient également être employés afin de faciliter le départ volontaire d'un collaborateur alors que l'entreprise est confrontée aux problèmes importants d'absentéisme et de renouvellement fréquent d'effectifs.

2.

La création et la commercialisation de l'application « Goodbye Boss » violent les articles 17 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et l'article 9 de votre contrat de travail.

Le premier impose aux travailleurs d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenues et au principe de l'exécution de bonne foi qui en découle.

Le second prévoit que : « Pendant la durée du contrat de travail (ainsi que pendant les suspensions de ce contrat), l'Employé s'engage à consacrer tout son temps de travail et tous ses efforts exclusivement aux intérêts de la Société, ainsi qu'à ne pas accepter d'autre emploi et à ne pas exercer d'activité professionnelle extérieure pour son propre compte ou pour compte de tiers, que cette activité soit similaire ou non, sauf accord écrit et préalable de l'Employeur. L'Employeur et l'Employé conviennent expressément que l'obligation d'exclusivité visée à l'alinéa précédent constitue une obligation essentielle du contrat dont la violation constitue une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle (...) ».

Ces obligations sont claires :

- consacrer tous ses efforts exclusivement aux intérêts de la société ;

- ne pas accepter d'autre emploi ;
- ne pas exercer d'activité professionnelle extérieure pour son propre compte ou pour le compte de tiers, similaire ou non, sauf accord écrit et préalable de l'Employeur ;
- l'obligation d'exclusivité est une obligation essentielle du contrat dont la violation constitue une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle (...) ».

3.

Vous avez, vous-même, rédigé votre contrat de travail. Vous connaissez donc l'importance des obligations contenues dans cet article 9.

À aucun moment, vous n'avez sollicité mon autorisation écrite pour développer cette application « Goodbye Boss » et, si d'aventure, vous me l'aviez sollicitée, je vous l'aurais refusée tant elle entre en conflit avec votre fonction exercée au sein de la société.

4.

La demande d'autorisation d'une activité complémentaire vous est connue. En effet, le 21 janvier 2021, vous m'avez demandé de rejoindre la société de l'un de vos amis active dans le transport et stockage de vin et de boissons non alcoolisées. Ce que j'ai accepté.

En ne me demandant pas mon accord pour développer et commercialiser l'application « Goodbye Boss », vous étiez donc conscient de la violation de l'article 9 de votre contrat de travail, laquelle constitue une faute grave.

5.

À cette faute constitutive, en soi, de motif grave, votre attitude générale et récurrente envers le personnel et les tiers pose question.

Comme tout travailleur, vous êtes tenu de respecter la dignité et l'honorabilité à l'égard de ces personnes. Or, à diverses reprises, il m'a été rapporté vos propos et comportements déplacés envers ceux-ci.

Le 27 janvier 2021, à 12:35, Mme J., assistante de Direction, vous a adressé un compte-rendu à la suite de la venue de la responsable de la société « Mieux vivre chez soi », dans lequel elle fait part d'un manque d'empathie et d'humanité dans votre chef à l'égard des infirmières de cette société.

Elle a ainsi envoyé le mail suivant :

« Le rapport a été fait dans l'heure à Monsieur C. au vu de la situation et à sa demande.

Les diverses communications que tu avais eues avec cette société ont tellement été catastrophiques qu'aucune des infirmières ne voulait travailler aux Renardeaux. (je sais que tu diras, comme d'habitude qu'elles sont menteuses, irrespectueuses, etc... et finalement tu retourneras encore la situation en ta faveur ! sauf que je remarque qu'à chaque fois c'est le même scénario, ton manque d'empathie, d'éducation et d'humanité desservent notre institution)

La responsable est venue se rendre compte sur place, heureusement pour nous. Ce n'était pas un essai mais bien une analyse de nos besoins et de notre fonctionnement interne pour un temps-plein 38hh/sem.

Elle a suivi V. dans ses tâches et je me suis entretenue avec elle, et encore une fois j'ai dû réhaussé l'image de notre institution et du poste à pourvoir ; elle a rassuré son équipe et elles sont prêtes à commencer dès que les contrats seront finalisés.

Monsieur C. m'a assuré de sa présence lors des divers échanges que vous devrez encore avoir à cet effet, je l'ai d'ailleurs invité à écouter leur version car elles se sont vraiment senties humiliées et agressées.

Pour rappel : Cela fait un an que nous manquons d'un mi-temps infirmière et aujourd'hui 2 mois que nous devons trouver des solutions pour combler ce mi-temps + un temps plein.

Tu n'as pas encore répondu à K. pour prestations des week-ends de février alors qu'elle travaille chez nous depuis des mois. (intérim)

Aussi, R. est passé à Wavre vendredi et tu aurais très bien pu lui demander de débriefer pour avancer dans ce dossier urgent. Cordialement, ».

6.

Votre attitude est corroborée par les mails suivants de Mr. B..

Par mail du vendredi 4 janv. 2019 à 21:50, P. B. nous a fait part de ce qui suit :

« Comment dire... Monsieur H. est extrêmement habile, profondément manipulateur et dangereusement malveillant. La seule chose exacte de son compte rendu est que je ne connais pas les exigences de l'AVIQ. Pour ce qui est du reste, il manipule, déplace des pans de conversation, les déforme, en extrait certains mots pour les replacer ailleurs et leur donner un sens différent.

Je connais parfaitement cette technique propre aux personnes borderline. (...)

Pour ce qui est de la connaissance des pathologies propres aux résidents du centre, je lui ai bien expliqué que j'avais une grande expérience de la gestion des patients

psychotiques et schizophrènes, entre autres de l'élaboration de programmes de réinsertion socio professionnelle, de rétrécissement de champ des rituels et de l'apprentissage des compétences sociales. Monsieur H. est un menteur qui représente un réel danger pour votre entreprise. Je n'ai rien à prouver à ce genre de malfaisant.

Pour information :

- La première chose qu'il m'a dite est que je n'étais pas passé par sa filière de recrutement mais qu'il ne fallait pas que je m'imaginais que je bénéficierais de favoritisme.*
- Il dénigre des membres de l'équipe que je ne connais pas.*
- Il dévalorise ouvertement sa direction.*
- Il critique la gestion du personnel et se met en valeur en se posant en tant que personnage central incontournable et expérimenté.*
- Il critique la gestion financière de l'entreprise.*
- Il me parle de son parcours professionnel antérieur alors que cela ne présente aucun intérêt dans le cadre de notre rencontre.*

Bref, j'ai été contraint d'assister pantois à l'étalage des compétences présumées de Monsieur H. qui tente de se mettre en permanence en valeur en dénigrant l'ensemble de son entourage professionnel. Tout cela est fort surprenant pour un entretien d'embauche, à moins que Monsieur H. ne soit candidat à un poste dans mon entreprise. Peut-être a-t-il oublié que je suis directeur et gérant de ma propre société (modeste certes) et que habituellement, c'est moi qui dirige les entretiens d'embauche. Pathétique, un vrai phénomène ce H.. » (Je souligne).

7.

Le 11 février 2019, à 18:49, Mr. B. a encore écrit :

« Ce mail avant tout pour vous remercier de la confiance que vous m'avez témoignée en me proposant de poser ma candidature au poste important et très motivant de Directeur de votre institution « Les Renardeaux ». Je vous en suis très reconnaissant.

Au vu de l'opposition rencontrée, je n'ai pu rester en lice. Il n'était pas souhaitable non plus que L. mette plus de poids dans la balance dans la mesure où ma nomination aurait pu être l'objet d'une contrepartie inconfortable pour lui dans un dossier ultérieur.

Pour rester professionnel jusqu'au bout, je vous adresse mes impressions et remarques concernant mon entretien de sélection du 04 janvier avec Monsieur H., votre DRH.

Quelle surprise...

Durant deux heures, Monsieur H. m'a beaucoup parlé de lui, de ses capacités de gestion, de sa connaissance de l'institution, de son parcours professionnel mais jamais du poste à pourvoir, renvoyant cette tâche vers la Direction qu'il m'a décrite comme floue, incompétente et mondaine, incapable de gérer une entreprise autrement qu'en serrant des mains et buvant du champagne.

Il m'a longuement parlé de Monsieur HE. qu'il n'estime pas et qu'il décrit comme une personne ayant atteint son niveau d'incompétence dans une fonction antérieure.

Votre coordinatrice que je ne connais pas a également eu droit à des commentaires virulents et des appréciations négatives, sans que je ne comprenne pourquoi.

Monsieur H. a évoqué le favoritisme supposé dont je bénéficie et l'importance de respecter SON cahier des charges dont je ne pouvais évidemment pas connaître le contenu.

Il a enfin longuement évoqué son rôle incontournable de gestionnaire de l'ensemble des institutions de Vivreo et l'importance de faire transiter toute information et demande par lui uniquement, son rôle étant de filtrer ce qui devait être transmis à la Direction ou pas.

Pour ma part, en écho à ses propos stupéfiants, je lui ai plusieurs fois parlé du devoir de loyauté d'un employé envers sa Direction, y compris lorsqu'il faut évoquer des sujets difficiles, sans qu'il ne réagisse pour autant...

Au terme d'un entretien aussi surprenant qu'inapproprié je n'ai pu faire part à Monsieur H. que de mon embarras face à son discours et de ma surprise au vu du peu d'éléments contributifs à la description du poste.

Il a conclu en me renvoyant une fois encore vers la Direction de Vivreo.

Si je pouvais me permettre de donner un avis à propos de l'attitude de Monsieur H. envers sa Direction, je parlerais de déloyauté et de félonie.

Je vous fais part de ma déception face à l'image négative donnée de votre entreprise que le comportement de votre DRH renvoie.

Votre investissement et l'ambition de votre projet mérite beaucoup plus d'estime et de loyauté de la part de votre employé. Une fois encore, je vous remercie pour votre confiance et de votre investissement dans le soutien de ma candidature.

Avec toute ma reconnaissance. P. B. ». (Je souligne).

8.

À ces dates, je vous ai laissé le bénéfice du doute. Aujourd'hui, j'ai la conviction que vous mettez tout en œuvre pour desservir les intérêts de notre société en la critiquant ouvertement envers toute personne, en dénigrant des membres de l'équipe, la direction, la gestion du personnel et la gestion financière, en adoptant une attitude hostile avec un candidat à un emploi pour le dégouter d'entrer en service chez nous alors que nous devons faire face à des difficultés de recrutement.

De telles attitudes sont en complète contradiction avec le principe de l'exécution de bonne foi de votre contrat de travail qui impose de servir de manière loyale les intérêts de votre employeur

Ma confiance en vos services est donc définitivement et immédiatement rompue.

9.

Votre contrat de travail prend donc fin avec effet immédiat. Vous ne faites plus partie de notre personnel à partir du 08 décembre 2022.

Je vous prie de restituer, à première demande, comme stipulé dans l'article 8 de votre contrat de travail, tous les documents et outils appartenant à la société, à savoir les documents professionnels sur votre disque dur externe, l'ordinateur et le mot de passe, els divers accessoires de l'ordinateur, la carte essence, la carte SIM et son code PIN, le véhicule de fonction ainsi que la clef et son double, les clefs et badges d'accès des établissements de VIVREO SRL, des Renardeaux SRL et de Luwapi SRL, ainsi que les mots de passe des différentes plateformes (Protime, SD WORX, Liantis, Guides sociales, etc).

À cet égard, je vous remercie de prendre contact sans délai avec Mme. L. au (...) afin de fixer une date, sous quinzaine.

Pour autant que de besoin, je vous rappelle votre obligation légale de confidentialité.

Votre décompte final ainsi que vos documents sociaux vous seront envoyés prochainement.

Je vous prie d'agréer, Mr. H., l'expression de ma considération distinguée.

Pour VIVREO SRL,

L. C.

Administrateur ».

Par courriel et par courrier recommandé du 30 décembre 2022, Monsieur G. H. conteste ce licenciement et l'ensemble des motifs exposés par l'employeur. Il formule également une proposition de règlement amiable du différend⁷.

⁷ Pièce 9 du dossier de Vivreo et pièce 4 du dossier de M. H.

Par courrier recommandé du 19 janvier 2023, le conseil de la s.r.l. Vivreo répond aux observations formulées par Monsieur H. et expose que des éléments découverts après le congé corroborent la gravité des fautes ayant justifié le licenciement⁸.

Faute d'arrangement amiable entre les parties, Monsieur G. H. introduit la présente procédure judiciaire par citation du 21 février 2023.

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

5.1. Sur la recevabilité des appels

12.

S'agissant de la recevabilité de l'appel principal formé par la s.r.l. Vivreo, 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.

L'appel principal est recevable.

13.

Quant à l'appel incident formé par Monsieur H. dans ses premières conclusions d'appel déposées le 22 octobre 2024, il répond aux conditions prescrites par l'article 1054 du Code judiciaire.

L'appel incident est recevable.

⁸ Pièce 10 du dossier de Vivreo et pièce 5 du dossier de M. H..

5.2. Sur le fond

5.2.1. Sur l'appel principal

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

5.2.1.1.1. En droit : le licenciement pour motif grave – rappel des principes applicables

14.

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

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

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

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

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.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier en justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

1) La notion de motif grave

15.

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

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

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

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

« La faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé. Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur. Le juge doit ainsi tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, (...). Il doit aussi apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur, sa gravité pouvant dépendre des règles internes et éthiques de l'entreprise ou encore de ce que l'on appelle communément la « culture de l'entreprise » »⁹.

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

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

⁹ CT Bruxelles, 17 juin 2021, RG 2021/AB/273, www.terralaboris.be.

qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3.7.1978 »¹⁰.

2) L'obligation de loyauté, le principe d'exécution de bonne foi et la clause d'exclusivité

16.

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

L'article 17, 1°, de la même loi impose au travailleur « *d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus* », ce qui constitue une déclinaison du principe d'exécution de bonne foi des conventions contenu à l'article 1134 de l'ancien Code civil.

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

Ainsi, le fait pour le travailleur d'occuper une fonction supérieure à responsabilité ou une fonction dirigeante impliquant un pouvoir de surveillance ou une autorité hiérarchique constitue une circonstance aggravante dans l'appréciation de la gravité de la faute¹¹.

Le devoir de loyauté domine tout particulièrement les relations de travail qui reposent sur la confiance réciproque des deux parties :

« Si toutes les conventions doivent être exécutées de bonne foi, ce principe de loyauté réciproque exprimé par l'article 1134 du Code civil trouve une particulière raison d'être dans les relations contractuelles de travail dont l'essence même requiert une confiance mutuelle »¹².

Cette obligation de loyauté implique notamment que le travailleur ne peut se placer volontairement dans une situation de conflit d'intérêts. L'exercice d'une activité concurrente à celle de l'employeur pendant le cours du contrat de travail est un motif grave¹³.

Pour le surplus, il y a manœuvre déloyale de la part du travailleur chaque fois qu'il effectue, à l'insu de son employeur, des démarches contre les intérêts de ce dernier.

17.

¹⁰ CT Bruxelles, 15 décembre 2021, RG 2018/AB/938, www.terralaboris.be.

¹¹ CT Liège, 13 février 2018, *JTT*, 2018, p. 317.

¹² CT Bruxelles, 27 février 1997, RG 11228, publié en sommaire sur www.juportal.be.

¹³ CT Bruxelles, 13 décembre 2017, *JTT*, 2018, p. 117.

La clause d'exclusivité convenue entre parties à un contrat de travail est une forme d'application des principes d'exécution de bonne foi et de loyauté.

Cependant, soutenir que, à défaut de cadre légal strict avant la loi transparence de 2022¹⁴, la liberté aurait été laissée aux parties de régler contractuellement la nature et les modalités d'exécution d'une clause d'exclusivité, c'est faire fi du principe – même s'il n'est pas absolu – de la liberté du travail¹⁵.

Eu égard au droit applicable à la présente cause¹⁶, la validité et la portée d'une clause d'exclusivité doivent être examinées au regard de la liberté de travailler et d'entreprendre garantie par l'article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution et l'article II.3 du Code droit économique, ainsi qu'au regard de l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vertu duquel « *toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations* ».

La clause d'exclusivité est dite relative lorsqu'elle a pour objet de soumettre l'exercice d'une autre activité professionnelle pendant la relation de travail à l'accord préalable de l'employeur.

Il est généralement admis qu'une telle clause est valable pour autant qu'elle vise l'exercice d'activités concurrentes à celles de l'employeur ou susceptibles d'entraver ou de réduire l'exécution correcte du contrat de travail. Par contre, une telle clause sera nulle si elle vise l'exercice de toute activité. En effet, elle ne peut avoir pour conséquence de priver le travailleur de sa liberté de mener sa vie à sa guise¹⁷.

Concrètement on conclura à la validité de la clause d'exclusivité relative si elle vise des actes de concurrence susceptibles d'avoir une influence sur la position concurrentielle de l'employeur. À défaut, la clause entraîne une charge corrélative disproportionnée pour le travailleur¹⁸. Dans l'appréciation de la validité de la clause d'exclusivité, il sera tenu compte de la protection des intérêts légitimes de l'employeur et de la spécificité de l'emploi exercé¹⁹.

¹⁴ Loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

¹⁵ En ce sens, à propos d'une clause de non-sollicitation, voyez CT Mons, 8 janvier 2024, 2023/AM/28, inédit.

¹⁶ Les faits qui sous-tendent la présente cause, en particulier la stipulation de la clause d'exclusivité contenue dans le contrat de travail, sont antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi précitée du 7 octobre 2022.

¹⁷ CT Liège, 19 juin 1995, *JTT*, 1985, p. 470 ; CT Bruxelles, 21 juin 1988, *CDS*, 1989, p. 135 ; CT Mons, 21 mars 1988, *JTT*, 1988, p. 160.

¹⁸ S. Wynsdau, « La clause d'exclusivité de services », in *Clauses Spéciales du contrat de travail – Actes du Colloque du 30 avril 2003 organisé par la Conférence du jeune Barreau de Nivelles*, Bruylant, p.179-180.

¹⁹ En ce sens, voyez M. Michaud-Nérard et C. Willems, « Liberté contractuelle et contrat de travail : ces deux concepts juridiques sont-ils compatibles ? », in Ph. Gosseries et M. Morsa (dir.), *Le droit du travail au XXI^e siècle*, 1^e éd., Bruxelles, Larcier, 2015, spéc. p. 487 à 490. Voyez également M. Cornelli et L. Van Nieuwenhove, « Monogamie in de arbeidsrelatie : mag de werkgever nog exclusiviteit van zijn werknemer vragen ? », *Or.*, 2024/7, spéc. p. 234 et 235 pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de la loi du 7 octobre 2022.

3) Le double délai de trois jours et les faits antérieurs

18.

En vertu de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, le congé pour motif grave ne peut plus être donné lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de gravité requis, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice²⁰.

19.

Des faits antérieurs qui ne peuvent plus en tant que tels justifier un congé pour motif grave, peuvent être invoqués pour mettre en évidence la gravité du fait pour lequel le congé pour motif grave est donné²¹, et ce même s'ils ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé²². Ces éléments de fait, qui n'étaient éventuellement pas encore connus de l'employeur lors de la notification du congé et des motifs, peuvent être invoqués à titre de preuve dans la mesure où ils peuvent attribuer au fait fautif le caractère d'un motif grave²³.

Il n'est pas requis que les faits antérieurs forment déjà en eux-mêmes une faute grave puisqu'il s'agit précisément d'examiner ces faits pour apprécier si et dans quelle mesure ils constituent des circonstances aggravantes du ou des faits fautifs qui se sont produits dans les trois jours ouvrables précédant le licenciement²⁴.

Aucune disposition légale n'impose un délai quelconque dans lequel les faits antérieurs invoqués pour éclairer le motif grave doivent s'être produits²⁵. Par contre, dès lors que n'est pas apportée soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge

²⁰ Cass., 15 juin 2015, S.13.0095.N, www.juportal.be ; Cass., 14 mai 2001, S.99.0174.F, www.juportal.be ; CT Bruxelles, 23 décembre 2015, 2015/AB/889, www.terralaboris.be.

²¹ Voyez notamment CT Bruxelles, 17 octobre 2000, RW, 2001-2002, 127.

²² Cass., 21 mai 1990, JTT, 1990, p. 435 ; Cass., 12 février 2018, S.17.0030.N, www.juportal.be. Voyez également CT Mons, 25 septembre 2015, 2014/AM/307, inédit.

²³ CT Bruxelles, 7 mars 2019, CDS, 2021, p. 466.

²⁴ Cass., 3 juin 1996, JTT, 1996, p. 437 ; Cass., 6 septembre 2004, JTT, 2005, p. 140 ; Cass., 16 avril 2018, S.16.0040.N, www.juportal.be.

²⁵ Cass., 3 juin 1996, Pas., p. 205 ; Cass., 6 septembre 2004, S.04.0008.N, www.juportal.be.

n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé²⁶ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

4) La preuve du motif grave et du respect du double délai légal de trois jours

20.

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

Selon la Cour de cassation, l'application de cette disposition ne déroge pas aux règles de l'administration de la preuve en droit commun visées aux articles 1315 du Code civil (désormais remplacé par l'article 8.4. du Nouveau Code civil) et 870 du Code judiciaire²⁷.

L'article 870 du Code judiciaire dispose :

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

L'article 8.4 du Code civil énonce :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.

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

²⁶ Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, p. 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376 ; C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Bruxelles, Larcier, 1998, pp. 49-50.

²⁷ Cass., 6 mars 2006, *JTT*, 2007, p. 6.

Les deux premiers alinéas de cette disposition reproduisent les deux alinéas de l'article 1315 de l'ancien Code civil. L'alinéa 3 « *intègre dans la loi une règle qui était déjà admise avant la réforme par la quasi-totalité de la doctrine* ». L'alinéa 4, qui a trait au « *risque de la preuve* » énonce une règle qui « *était déjà admise dans la jurisprudence de la Cour de cassation* » auparavant²⁸. Quant à l'alinéa 5, la Cour de cassation a précisé que « *le pouvoir conféré au juge par cette dernière disposition de déterminer qui supporte la charge de prouver relève de la procédure. Il s'ensuit que l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil est immédiatement applicable aux procès en cours* »²⁹.

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

Enfin, en cas de doute quant à la preuve du respect du double délai de trois jours et/ou quant à la preuve des faits invoqués, la partie qui a la charge de prouver ceux-ci succombe.

5.2.1.1.2. En fait : application en l'espèce

1) Appréciation de la régularité formelle du licenciement : le délai de trois jours

21.

Les circonstances dans lesquelles Vivreo a pris connaissance du fait du développement et de la commercialisation de l'application « *Goodbye Boss* » – qui est le fait qui peut être qualifié de « principal » ou de « déclencheur » de la décision de licencier pour motif grave – sont décrites comme suit dans le courrier de licenciement du 8 décembre 2022 :

« Ce lundi 05 décembre 2022, à l'occasion d'une réunion à Wavre avec Mr DE. concernant l'avenant à la convention ARS, ce dernier m'a fait part de votre participation à l'émission « On n'est pas des pigeons », j'ai visionné la séquence via le lien de RTBF audio suivant : <https://XXX>.

J'ai découvert que vous y vantiez les mérites d'une application, gratuite ou payante, appelée « Goodbye Boss » et développée par vos soins. Cette application a pour objet de fournir des conseils aux travailleurs pour contester leur licenciement ou pour quitter leur emploi.

²⁸ Voy. D. Mougenot, « L'application immédiate des règles du livre 8 du Code civil relatives à la charge de la preuve », Obs. sous Cass., 13 novembre 2023, *JT*, 2024, p. 740.

²⁹ Cass., 13 novembre 2023, *JT*, 2024, p. 737.

J'ai téléchargé la version payante de votre application. Vous y précisez que : « J'ai donc décidé de créer cette application « Goodbye Boss » afin de pouvoir outiller chaque personne qui se retrouverait face à son licenciement ou bien qui souhaiterait quitter son employeur ». ».

Il ressort de ce courrier et des explications données par voie de conclusions que Monsieur C., directeur général de Vivreo, déclare avoir pris la décision de licencier Monsieur H. pour motif grave après avoir :

- appris, lors d'une réunion qui s'est tenue le lundi 5 décembre 2022 à Wavre avec Monsieur DE., que Monsieur H. avait participé à l'émission « *On n'est pas des pigeons* » sur la RTBF ;
- visionné la séquence sur le site RTBF Auvio ;
- téléchargé la version payante de l'application « *Goodbye Boss* » et pris connaissance de son contenu.

22.

La s.r.l. Vivreo, qui supporte la charge de la preuve du respect du délai de trois jours, produit à titre de preuve :

- un mail du 2 décembre 2022, adressé par Madame A. D., assistante de direction chez Vivreo, à Monsieur N. DE., directeur de La Caravelle Luwapi qui est une des institutions du groupe Vivreo, pour l'informer du fait que « *la réunion « convention ARS » et « Peps » se déroulera lundi 05.12.22, 12h00 à Wavre* »³⁰ ;
- un mail du 5 décembre 2022 à 16h12 adressé à Monsieur C. par Monsieur DS qui écrit :

*« Voici le lien de la vidéo dont je t'ai parlé aujourd'hui :
<https://XXX> »³¹ ;*

- l'historique d'achats d'applications payantes dans l'App Store dont il ressort que l'application GoodBye Boss a été achetée le 5 décembre 2022 pour un prix de 2.49 €³² ;
- la facture d'achat de la version payante de l'application « Goodbye Boss » adressée par les services d'Apple à Monsieur C. le lundi 5 décembre 2022 à 21h29³³.

Ces documents confirment la chronologie de la connaissance des faits telle que rapportée par Monsieur C.

³⁰ Pièce 30 du dossier de Vivreo.

³¹ Pièce 15 du dossier de Vivreo.

³² Pièce 31 du dossier de Vivreo.

³³ Pièce 16 du dossier de Vivreo.

La Cour juge que c'est en vain que Monsieur H. soutient que ces documents ne seraient pas probants :

- s'agissant du mail de Madame D. du 2 décembre 2022 : Monsieur H. estime que ce mail ne prouverait pas que Monsieur C. allait ou était présent à la réunion du 5 décembre 2022. Or, la Cour constate que (1) Madame D. est assistante de direction chez Vivreo, le directeur étant Monsieur C., ce qui signifie que Madame D. est l'assistante de Monsieur C. et (2) Monsieur C. est la seule autre personne qui est mise en copie de ce mail. Aucune autre personne n'est visée. Dès lors, si Monsieur DE. avait une réunion le 5 décembre 2022 à Wavre, cela ne pouvait être qu'avec Monsieur C. qui est la seule autre personne informée de cette réunion. On note en outre que l'objet même de la réunion concerne un sujet qui relève manifestement de la compétence des directeurs des institutions ;
- le mail par lequel Monsieur DE. adresse le lien vers la séquence Auvio a été envoyé à Monsieur C. le 5 décembre 2022 à 16h12, soit dans une chronologie cohérente par rapport à la réunion qui se tenait le même jour à 12 heures. Aucun élément ne permet de considérer que ce mail aurait été adressé pour construire un dossier et/ou pour ménager une preuve du respect d'un délai en vue d'un licenciement à venir ;
- la capture d'écran de l'historique d'achats dans l'App Store confirme que l'application « *Goodbye Boss* » a été achetée le 5 décembre 2022 ;
- la facture d'achat a été adressée par Apple le lundi 5 décembre 2022 à 21h29, soit dans une chronologie toujours aussi cohérente, l'achat se situant après que Monsieur C. ait été en mesure de visionner la séquence Auvio dont il avait reçu le lien à 16h12.

23.

Monsieur H. appuie sa contestation sur deux éléments complémentaires que la Cour examine ci-après :

- Monsieur H. dépose deux graphiques dont il soutient qu'il s'agit du relevé des téléchargements de son application entre le 7 novembre et le 8 décembre 2022³⁴. Il reproduit ces graphiques dans ses conclusions. Il estime que ces deux graphiques prouvent qu'aucun téléchargement de son application n'a été fait sur appareils

³⁴ Pièce 7 du dossier de M. H.

Android ou Apple entre le 7 novembre et le 8 décembre 2022, ce qui démentirait la version de Vivreo.

Or, il ressort de l'examen minutieux de ces graphiques, développé dans les conclusions de Vivreo et exposé à l'audience du 22 octobre 2022, que ces deux graphiques ne fournissent pas les mêmes données :

- le graphique « *Google Play Console* » donne les statistiques d' « *acquisition d'utilisateurs (Nouveaux utilisateurs, Tous les événements, Par intervalle, Quotidiennes)* » sur appareils Android ;
- par contre, le graphique « *App Store Connect* » porte sur les « *Indicateurs* », et non sur les acquisitions, et précise qu'il s'agit des « *Opt-in uniquement* » sur des appareils Apple, étant entendu que les « *opt-in* » visent les partages de données personnelles auxquels les acquéreurs de l'application peuvent souscrire de façon facultative.

Monsieur H. ne produit donc pas les statistiques des acquisitions de son application sur appareils Apple entre le 7 novembre et le 8 décembre 2022. Or, il n'est pas contesté que Monsieur C. a acheté et téléchargé l'application via un appareil Apple, tel que cela ressort de l'historique d'achats et de la facture d'achat du 5 décembre 2022. Rien n'empêche un utilisateur d'acheter l'application, mais de ne pas souscrire au partage des données personnelles (« opt-in »). Dans ce cas, l'achat n'apparaît pas sur le graphique des statistiques d'opt-in.

Malgré les demandes répétées en ce sens formulées par Vivreo depuis la procédure en première instance, Monsieur H. s'abstient de déposer les statistiques d'acquisition de son application sur des appareils Apple entre le 7 novembre et le 8 décembre 2022. Il ne prouve donc aucunement ses propres allégations. Sur ce point précis, la Cour rappelle que, conformément aux règles de preuve rappelées plus haut, dès lors que l'employeur, qui supporte la charge de la preuve, apporte des éléments probants sérieux, il appartient au travailleur qui conteste ces éléments de prouver les faits qu'il allègue.

La Cour note, en outre, que l'historique d'achats et la facture d'achat du 5 décembre 2022 visent expressément l'achat de l'application sur un appareil Apple via l'App Store. Cet achat doit donc nécessairement apparaître sur les statistiques d'acquisition sur appareils Apple que Monsieur H. s'abstient de produire, sauf à considérer que la facture d'achat serait un faux, ce que Monsieur H. ne soutient ni ne prouve.

Enfin, Monsieur H. n'explique pas comment un historique d'achats pourrait faire apparaître que son application « *Goodbye Boss* » a été achetée le 5 décembre 2022 et comment une facture aurait pu être émise par l'App Store, sans que cet achat

n'apparaisse sur les statistiques qu'il produit. Ceci confirme, si besoin est, que le graphique des statistiques qu'il produit pour les appareils Apple n'est pas le graphique des acquisitions ;

- Monsieur H. estime par ailleurs que la facture d'achat de l'application ne constitue pas une preuve de la date et de l'heure du téléchargement, qui aurait pu avoir lieu avant le 5 décembre 2022. La Cour relève que Monsieur H. ne met pas en doute l'historique d'achats produit par Vivreo et dont il ressort que cet achat a bien eu lieu le 5 décembre 2022. Quant à la facture, la Cour juge que les éléments produits par Vivreo et la cohérence de la chronologie qui en découle (réunion, communication du lien vers la séquence Auvio, achat et téléchargement de la version payante de l'application, réception de la facture d'achat) forment un ensemble de faits précis, concordants et dûment prouvés qui constituent une présomption sérieuse et suffisante du fait que Monsieur C. a eu connaissance du passage de Monsieur H. dans l'émission « *On n'est pas des pigeons* » et du contenu de l'application développée par celui-ci le lundi 5 décembre 2022.

Pour être complète, la Cour relève que, dans les circonstances précises de l'espèce et au vu des pièces produites par Vivreo, le fait qu'il puisse y avoir un décalage de quelques heures, voire d'un jour, entre l'achat et la facturation n'est pas de nature à susciter un doute quant à la date effective de l'achat. Non seulement Vivreo prouve, par l'historique d'achats, que le téléchargement de l'application a bien été effectué par Monsieur C. le 5 décembre 2022, mais il ressort en outre de l'échange que ce dernier a eu avec le service client d'Apple que, à la question : « *l'historique d'achat est au 05.12.22 et la facturation est au 05.12.22. Pour ce téléchargement, nous pouvons donc dire que la date de téléchargement est = à la date de facturation ?* », le service client répond : « *effectivement* »³⁵. Aucun élément du dossier ne permet de supposer que Monsieur C. aurait acheté l'application le dimanche 4 décembre 2022, seule date possible s'il y avait eu un décalage d'un jour entre l'achat et la facturation, alors qu'il n'a été informé de l'existence de celle-ci que le lundi 5 décembre 2022 et que l'historique d'achats sur App Store porte la même date du 5 décembre 2022. Il eut été aisé pour Monsieur H. de contester les preuves produites en déposant les statistiques de téléchargement de son application sur appareils Apple, ce qu'il s'abstient de faire.

Il ressort de cette analyse que les contestations formulées par Monsieur H. sont dénuées de pertinence et ne sont pas de nature à remettre en cause les éléments probants produits par la s.r.l. Vivreo.

24.

En conclusion sur le délai de trois jours, la s.r.l. Vivreo prouve que Monsieur C. a eu connaissance des faits du passage de Monsieur H. dans l'émission « *On n'est pas des pigeons* »

³⁵ Pièce 38 du dossier de Vivreo.

et du développement et de la commercialisation de l'application « *Goodbye Boss* », ainsi que du contenu de celle-ci, le lundi 5 décembre 2022.

Aucun élément du dossier ne permet de déceler le moindre indice du fait que Monsieur C. aurait eu une connaissance certaine et complète de ces faits suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice avant le 5 décembre 2022.

Par conséquent, le congé et les motifs notifiés par courrier recommandé du 8 décembre 2022 l'ont été endéans le double délai légal de trois jours visé à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Le congé est régulier en la forme.

2) Appréciation du fondement du licenciement pour motif grave

25.

La lettre de congé et de notification des motifs du 8 décembre 2022 fait état de deux types de faits qui sont reprochés à Monsieur H. :

- le développement et la commercialisation de l'application « *Goodbye Boss* » ;
- son « *attitude générale et récurrente envers le personnel et les tiers* ».

Après le licenciement, la s.r.l. Vivreo a invoqué trois faits supplémentaires³⁶ :

- le fait que l'application « *Goodbye Boss* » a été développée pendant les heures de travail ;
- la demande d'intervention psychosociale formelle introduite par un éducateur du centre Les Renardeaux et le rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux ;
- les manipulations frauduleuses de sa rémunération brute.

26.

L'application « *Goodbye Boss* » précise d'emblée sa finalité sur sa page d'accueil :

« Employé dans le domaine des ressources humaines depuis 2006 et comme directeur RH depuis 2012, j'ai souvent été confronté au manque d'informations des employés et ouvriers sur leurs droits et obligations légales dans le cadre de leur emploi.

Il est vrai que très peu de personnes sont préparées et instruites à la législation sociale. C'est d'ailleurs lorsque nous rencontrons la situation que nous sommes souvent, pour la première fois, confrontés aux lois sur les relations de travail.

³⁶ Pièce 10 du dossier de Vivreo.

J'ai donc décidé de créer cette application « Goodbye Boss » afin de pouvoir outiller chaque personne qui se retrouverait face à son licenciement ou bien souhaiterait quitter son employeur.

J'ai essayé de rendre le contenu le plus précis et le plus accessible possible afin que chacun puisse comprendre les tenants et aboutissants de ces démarches. Toutefois, la législation n'étant pas toujours synonyme de vulgarisation, n'hésitez pas à consulter nos FAQ ou à (...) [texte incomplet dans la pièce produite] »³⁷.

Monsieur H. est le créateur et le développeur de cette application qu'il commercialise en son nom propre via les interfaces Google Play Console et App Store Connect³⁸. Son nom apparaît sur les factures d'achat délivrées aux personnes qui téléchargent la version payante de l'application³⁹.

Il est également passé dans l'émission télévisée « *On n'est pas des pigeons* », diffusée sur la RTBF à une heure de grande écoute, pour en faire personnellement la promotion⁴⁰.

L'application est un outil destiné aux personnes qui souhaitent quitter leur emploi ou contester un licenciement. D'une part, l'application contient des informations qui sont mises à la disposition des utilisateurs ; d'autre part, les utilisateurs peuvent adresser des questions auxquelles Monsieur H. répond lui-même.

Ces éléments de fait sont prouvés et ne sont pas contestés.

La s.r.l. Vivreo soutient que le développement et la commercialisation de cette application violent l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et l'article 9 du contrat de travail qui lie les parties.

27.

Comme relevé plus haut, l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 est le siège du principe d'exécution de bonne foi des conventions dans le cadre des relations de travail.

L'exécution de bonne foi, qui implique un devoir de loyauté, domine tout particulièrement les relations de travail qui reposent sur la confiance réciproque des deux parties. Cette obligation de loyauté sera d'autant plus exigeante que la fonction du travailleur est élevée dans l'entreprise.

En l'espèce, Monsieur H. était directeur des ressources humaines au sein de la s.r.l. Vivreo.

³⁷ Pièce 8 du dossier de M. H.

³⁸ Pièce 7 du dossier de M. H.

³⁹ Pièce 16 du dossier de Vivreo.

⁴⁰ Pièce 6 du dossier de M. H.

La Cour juge que le fait pour un directeur des ressources humaines de développer, de commercialiser et de promouvoir, dans une émission télévisée diffusée sur une chaîne nationale, une application dénommée « *Goodbye Boss* » par laquelle il prodigue des informations et, surtout, des conseils destinés aux personnes qui souhaitent quitter leur emploi ou contester leur licenciement et via laquelle il se dit prêt à répondre personnellement aux questions des utilisateurs, entre en conflit d'intérêts flagrant avec sa fonction et constitue un manquement grave au devoir de loyauté propre à la relation de travail.

La fonction exercée par Monsieur H. et le fait que l'application, librement accessible via Google Play Console ou via l'App Store Concept et promue par Monsieur H. lui-même dans une émission télévisée largement diffusée, aurait pu être téléchargée par n'importe quel travailleur de la s.r.l. Vivreo, qui aurait en outre pu solliciter les « conseils » de Monsieur H. via l'application, constituent des éléments déterminants de l'appréciation de la gravité du manquement à l'obligation de bonne foi et de loyauté.

La visibilité de Monsieur H., qui s'est présenté comme directeur des ressources humaines dans une émission télévisée et dont le nom apparaît sur les factures d'achat lors du téléchargement de l'application, constitue également un élément aggravant, en ce que des travailleurs de l'entreprise, des candidats à l'embauche auprès de la s.r.l. Vivreo et des tiers pouvaient aisément l'identifier.

En développant et en commercialisant cette application et en se disant prêt à répondre aux questions des utilisateurs, Monsieur H., directeur des ressources humaines d'une société qui occupe un nombre relativement élevé de travailleurs et qui est confrontée à un *turn-over* important de personnel⁴¹, s'est placé en conflit d'intérêts évident avec son employeur.

Le manquement grave à l'obligation de loyauté et de bonne foi est établi. Celui-ci a mis immédiatement et définitivement fin à la confiance que l'employeur devait pouvoir mettre en son directeur des ressources humaines.

28.

Quant à la clause d'exclusivité contenue à l'article 9 du contrat de travail qui lie les parties, elle doit être qualifiée de relative dès lors qu'elle soumet l'exercice d'une autre activité à l'accord écrit préalable de l'employeur.

Cette clause ne peut être admise que dans la mesure où elle vise à protéger les intérêts légitimes de l'employeur.

⁴¹ Monsieur H. écrit lui-même que, en sa qualité de DRH chez Vivreo, il a signé 143 engagements en 5 ans, pour un effectif d'une quarantaine de personnes.

Dès lors que le manquement grave au devoir de loyauté est établi, la question de savoir si le développement et la commercialisation d'une application constituent en outre une activité professionnelle soumise à l'accord préalable de l'employeur est dénuée de pertinence pour trancher le litige en l'espèce.

29.

De même, dès lors que le manquement grave à l'obligation de loyauté, dont l'employeur a eu connaissance dans le délai de trois jours visé plus haut, est établi, le licenciement pour motif grave est justifié sans qu'il soit nécessaire d'examiner les faits antérieurs rapportés par l'employeur.

À titre surabondant, la Cour entend néanmoins relever que l'attitude adoptée par Monsieur H. dans l'exercice de sa fonction de directeur des ressources humaines, telle qu'elle ressort en particulier du mail de Monsieur B. du 11 février 2019⁴² et du rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux⁴³, confirme que, en l'espèce, le manquement à l'obligation de loyauté, incluant la probité et le respect vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs de l'entreprise, n'est pas un acte isolé.

Pour le surplus, l'examen des autres faits invoqués par la s.r.l. Vivreo ne se justifie pas, le motif grave étant établi sur la base du premier grief reproché à Monsieur H..

30.

Au vu des développements qui précèdent, la s.r.l. Vivreo prouve que Monsieur H. s'est rendu coupable d'un manquement grave à son obligation de loyauté, qui est d'autant plus élevée qu'il était directeur des ressources humaines au sein de la société.

Le licenciement pour motif grave est justifié et la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis n'est pas fondée. Le jugement entrepris sera réformé sur ce chef de demande.

5.2.1.2. La prime de fin d'année 2022 *prorata temporis*

31.

Le jugement entrepris condamne la s.r.l. Vivreo à payer à Monsieur H. la somme de 7.225,03 € à titre de prime de fin d'année 2022 *prorata temporis*. La s.r.l. Vivreo demande la réformation de cette condamnation. Monsieur H. soutient que, « *le motif grave n'étant pas établi* », il a droit à une prime de fin d'année 2022 *prorata temporis*.

⁴² Pièce 3 du dossier de Vivreo.

⁴³ Pièce 12 du dossier de Vivreo. Ce rapport a été établi le 9 janvier 2023 mais porte sur des faits antérieurs au licenciement de M. H.

Le motif grave étant admis par la Cour, Monsieur H. ne prouve pas qu'il aurait droit à une prime de fin d'année 2022 *prorata temporis*.

Cette demande n'est pas fondée. Le jugement entrepris sera réformé sur ce chef de demande.

5.2.1.3. Le solde de pécule de vacances de sortie

32.

Le jugement entrepris condamne la s.r.l. Vivreo à payer à Monsieur H. la somme de 3.188,82 € à titre de solde de pécule de vacances de sortie. Ceci correspond au solde de 10 jours de congés légaux que Monsieur H. n'aurait pas pris avant son licenciement et qu'il aurait volontairement reportés en 2023.

La s.r.l. Vivreo a payé un pécule de vacances de sortie de 3.569,42 €. Elle considère que la demande de paiement d'un montant complémentaire à ce titre n'est pas fondée car Monsieur H. aurait volontairement choisi de reporter ces 10 jours de congés légaux en 2023 sans se trouver dans un cas d'impossibilité visé par l'article 66 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Monsieur H., qui sollicite le paiement du solde du pécule de vacances de sortie, supporte la charge de prouver qu'il avait encore droit à 10 jours de congés légaux non pris à la date du congé.

Par voie de conclusions, il se réfère au report de jours de congés de l'année 2021 qui apparaissent sur le décompte salarial de janvier 2022.

Or, le nombre de jours de congés reportés de 2021 à 2022 ne donne aucune indication sur le solde de jours de congés à prendre à la date du 8 décembre 2022. Encore faut-il indiquer combien de jours de congé ont ensuite été pris durant l'année 2022, de façon à déterminer combien de jours il restait encore à prendre à la date du licenciement.

À l'audience du 22 octobre 2025, Monsieur H. s'est contenté de se référer à la pièce 19 du dossier de la s.r.l. Vivreo qui comporte l'ensemble de ses fiches de paie et comptes individuels de mars 2019 à décembre 2022. Il n'effectue aucun calcul ni n'indique où se trouverait la mention des 10 jours de congés dont il réclame le paiement – à savoir 10 jours reportés en 2023, et non 10 jours reportés de 2021 à 2022 – ni ne produit aucun décompte des jours de congé pris en 2022 qui permettrait de constater le solde de jours de congé encore à prendre à la date du licenciement. Il ne prouve pas non plus que l'employeur aurait accepté un report de 10 jours de congé en 2023.

En l'état, Monsieur H. ne prouve pas avoir droit au solde de pécule de vacances de sortie qu'il sollicite.

Cette demande n'est pas fondée. Le jugement entrepris sera réformé sur ce chef de demande.

5.2.1.4. La prime annuelle 2022/2023 prorata temporis

33.

Le jugement entrepris condamne la s.r.l. Vivreo à payer à Monsieur H. la somme de 153,97 € à titre de prime sectorielle pour la période de juin à décembre 2022. La s.r.l. Vivreo demande la réformation de cette condamnation.

La s.r.l. Vivreo fait valoir que l'article 2 de la convention collective de travail du 9 juillet 2015 conclue au sein de la commission paritaire 200, dont relève l'entreprise, prévoit que les travailleurs licenciés pour motif grave perdent le droit au montant proratisé de la prime annuelle.

Monsieur H. ne conteste pas cette disposition.

Le motif grave étant admis par la Cour, Monsieur H. n'a pas droit à la prime sectorielle qu'il sollicite.

Cette demande n'est pas fondée. Le jugement entrepris sera réformé sur ce chef de demande.

5.2.1.5. Les éco-chèques 2022/2023 prorata temporis

34.

Le jugement entrepris condamne la s.r.l. Vivreo à payer à Monsieur H. la somme de 125 € à titre d'éco-chèques *prorata temporis*.

La s.r.l. Vivreo demande la réformation de cette condamnation et Monsieur H. ne formule plus aucune demande à ce sujet.

Nonobstant la condamnation qu'il prononce dans son dispositif, le jugement entrepris constate au point A.4 de sa motivation que les éco-chèques de 125 euros ont été payés à Monsieur H. le 12 septembre 2023 de sorte que cette demande est devenue sans objet.

À l'audience du 22 octobre 2025, les parties ont confirmé que les éco-chèques ont été payés.

Le jugement entrepris sera donc réformé sur ce chef de demande.

5.2.1.6. La rémunération des deux jours fériés se situant dans les 30 jours de la fin du contrat de travail

35.

Le jugement entrepris condamne la s.r.l. Vivreo à payer à Monsieur H. la somme de 497,48 € à titre de rémunération des deux jours fériés se situant dans les 30 jours de la fin du contrat de travail. La s.r.l. Vivreo demande la réformation de cette condamnation.

En vertu de l'article 14, alinéa 3, de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, le travailleur n'a pas droit au paiement de la rémunération des jours fériés se situant dans les 30 jours suivant la fin du contrat de travail lorsque l'employeur met fin au contrat de travail pour motif grave.

Le motif grave étant admis par la Cour, Monsieur H. n'a pas droit à la rémunération qu'il sollicite.

Cette demande n'est pas fondée. Le jugement entrepris sera réformé sur ce chef de demande.

5.2.1.7. La demande reconventionnelle originaire de la s.r.l. Vivreo : la demande de remboursement de rémunérations indûment perçues

36.

La s.r.l. Vivreo a formulé en première instance une demande reconventionnelle par laquelle elle sollicitait la condamnation de Monsieur H. à lui rembourser la somme de 7.794,75 € représentant la rémunération que celui-ci se serait octroyée à l'insu de la direction, en communiquant au secrétariat social des informations inexactes ou frauduleuses.

À titre principal, Monsieur H. conteste cette demande. À titre subsidiaire, il demande de limiter le remboursement à la somme de 2.035,81 €.

Le Tribunal a réservé à statuer en précisant qu'il souhaitait disposer « *d'un décompte complet et détaillé, en brut et en net, des montants que la SRL VIVREO souhaite récupérer ainsi que des explications quant à la somme de 2.035,81 euros* ».

En appel, les parties produisent strictement les mêmes conclusions et les mêmes pièces qu'en première instance, sans répondre aux demandes d'explications formulées par le Tribunal.

Interpellées à ce sujet par la Cour lors de l'audience du 22 octobre 2025, les parties se sont accordées pour considérer que Monsieur H. doit rembourser à la s.r.l. Vivreo un indu limité à **2.035,81 € net**, ce qui a été acté au procès-verbal de l'audience et dont la Cour prend acte dans le présent arrêt.

La demande reconventionnelle originaire de la s.r.l. Vivreo sera donc déclarée fondée dans cette mesure.

5.2.2. Sur l'appel incident : le licenciement manifestement déraisonnable et la demande de paiement d'une indemnité sur pied de la CCT 109

37.

Monsieur H. introduit un appel incident contre le jugement du 9 avril 2024 en ce qu'il a déclaré non fondée la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

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 ».

Dès lors que la Cour juge que le manquement grave au devoir de loyauté est établi, le licenciement est fondé sur des motifs liés à la conduite de Monsieur H. et aurait été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable et la demande de paiement d'une indemnité à ce titre est non fondée. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce chef de demande.

5.3. Sur les dépens

38.

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 ligne⁴⁴.

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 dispositif⁴⁵.

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* »⁴⁶.

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

« 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 ».

39.

En l'espèce, la valeur de la demande est identique en première instance et en appel et se situe dans la tranche entre 60.000,01 € et 100.000,00 €. Les montants de base des indemnités de procédure applicables sont les suivants :

- 4.500,00 € pour l'indemnité de procédure de première instance,
- 4.709,30 € pour l'indemnité de procédure d'appel, compte tenu de l'indexation survenue depuis le 1^{er} mars 2025.

Font également partie des dépens les contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit :

- 22,00 € payés par Monsieur H. en première instance,
- 24,00 € payés par la s.r.l. Vivreo en appel.

⁴⁴ Art. 1018, 6° et 8°, CJ.

⁴⁵ 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.

⁴⁶ Cass., 25 juin 1992, Pas., 1992, p. 959.

Compte tenu de la réformation du jugement entrepris, Monsieur H. succombe sur la totalité de ses demandes. La s.r.l. Vivreo, quant à elle, obtient partiellement gain de cause sur sa demande reconventionnelle.

Par conséquent, Monsieur H. supportera la quasi-totalité des dépens, sous réserve d'une compensation partielle limitée qui tiendra compte de la mesure dans laquelle il a été partiellement libéré compte tenu de l'accord des parties sur le montant sollicité dans le cadre de la demande reconventionnelle.

6. La décision de la Cour du travail

PAR CES MOTIFS

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Sur l'appel principal de la s.r.l. Vivreo :

**Déclare l'appel principal recevable et fondé,
Réforme le jugement entrepris,**

Statuant à nouveau, déclare les demandes de Monsieur G. H. non fondées,

Sur la demande reconventionnelle originaire de la s.r.l. Vivreo :

Prenant acte de l'accord des parties donné à l'audience du 22 octobre 2025, en présence de leurs conseils, condamne Monsieur G. H. à rembourser à la s.r.l. Vivreo la somme de 2.035,81 € net à titre de rémunérations indument perçues,

Dit pour droit que les intérêts calculés au taux légal sont dus sur ce montant net à partir du 8 décembre 2022 et jusqu'à paiement complet,

Sur l'appel incident de Monsieur G. H. :

Déclare l'appel incident recevable, mais non fondé,

En déboute Monsieur G. H.,

Sur les dépens :

Délaisse à chacune des parties les contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne qu'elles ont payées, l'une en première instance, l'autre en appel,

Condamne Monsieur G. H. à payer à la s.r.l. Vivreo 4.500,00 € à titre d'indemnité de procédure de première instance et 4.500,00 € à titre d'indemnité de procédure d'appel et délaisse à la s.r.l. Vivreo le solde de 209,30 € à titre d'indemnité de procédure d'appel, le tout correspondant à la mesure dans laquelle chacune des parties obtient gain de cause et succombe sur ses demandes.

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. D., conseiller,
P. W., conseiller social suppléant au titre d'employeur,
B. M., 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 26 novembre 2025, où étaient présents :

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