



Expédition

Numéro du répertoire

2023 /

Date du prononcé

16 janvier 2023

Numéro du rôle

2017/AB/1052

Décision dont appel

17/4792/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.A. « BRASSERIE EXPO », inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0511.993.120 (ci-après « la SA »),

dont le siège social est établi à 1020 Bruxelles, avenue Houba de Strooper 188,

partie appelante, représentée par Maître Anissa LAICH *loco* Maître Philippe SIMONART, avocat à 1000 Bruxelles,

contre

Monsieur E. D., inscrit au registre national sous le numéro

partie intimée, représentée par Madame Sylvie THERON, déléguée syndicale, porteuse de procuration,

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

1. Indications de procédure

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement par défaut de la 4^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 6.11.2017, R.G. n°17/4792/A, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 5.12.2017 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 15.1.2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour la SA le 6.11.2018 ;
- les conclusions de synthèse remises pour M.D le 10.12.2018 ;
- le dossier de la SA (17 pièces) ;
- le dossier de M.D (11 pièces).

La cause a été introduite à l'audience publique de la 6^e chambre du 8.1.2018. A cette audience, la cause est renvoyée au rôle particulier en vue de sa mise en état.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 19.12.2022.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos.

L'affaire a été prise en délibéré à la même audience du 19.12.2022.

2. Les faits

La SA exploite le restaurant dénommé « *La Brasserie de l'expo* ». Elle ressortit à la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302).

Le 26.7.2013, M.D est entré au service de la SA en qualité de « *commis barman* » dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée à temps plein, à raison de 38 heures par semaine¹.

¹ Pièce 1 – dossier SA

Par lettre recommandée du 2.5.2016, la SA a notifié à M.D la rupture du contrat moyennant un préavis à prester de 7 jours et 12 semaines à partir du 9.5.2016².

Par lettre recommandée du 8.7.2016, M.D a demandé à son employeur de lui communiquer les motifs concrets du licenciement conformément à la CCT n°109. A cette même occasion, M.D a réclamé à la SA, outre le paiement des frais de transports et des éco-chèques, une régularisation salariale calculée sur la base du barème applicable à sa fonction réelle, à savoir celle de « barman » (cat. V – fonction n°213)³.

Le 24.9.2016, le préavis est arrivé à son terme et la relation de travail a pris fin. Le C4 complété à cette occasion confirme cette date de fin d'occupation et indique comme motif du chômage « réorganisation »⁴.

Par une nouvelle lettre recommandée du 8.11.2016, M.D a mis la SA en demeure de payer l'indemnité correspondant à deux semaines de rémunération pour non-communication des motifs concrets du licenciement, le montant de la régularisation barémique, les éco-chèques et les frais de transport⁵.

Le 10.11.2016, la SA a répondu comme suit⁶ :

« (...) Faisant suite à votre courrier de ce 8 novembre 2016, je me permets de vous tenir informer de certains points concernant votre affilié, (...)
En effet, M.D a certainement omis de préciser que, quelques mois avant la remise de son préavis, ce dernier s'est permis de frapper un client à la sortie de l'établissement car il demandait à prendre encore un dernier verre !
Etant personnellement absent au moment des faits et mon associé ne m'en ayant pas informé en temps voulu, il n'y a pas eu de suite. Mais, comme vous en conviendrez certainement, nous aurions pu déjà, en ce temps-là, le licencier pour faute grave. Vu la situation actuelle, je pense que nous avons eu tort de fermer les yeux sur ce fait important !
Début de cette année 2016, nous avons pris la décision de ne plus rester ouvert l'après-midi. Décision qui, apparemment, n'a pas plu du tout à M.D.
En effet, ce dernier a commencé à ne plus travailler correctement, à semer la zizanie entre ses collègues, à montrer de l'agressivité envers toute l'équipe mais également vis-à-vis des clients qui osaient lui demander quelque chose ! (Nous pouvons vous faire parvenir les témoignages de nos différents collaborateurs à ce sujet).

² Pièce 2 – dossier SA

³ Pièce 3 – dossier SA

⁴ Pièce 10 – dossier SA

⁵ Pièce 7 – dossier M.D

⁶ Pièce 5 – dossier SA

C'est suite à son comportement tout à fait inadéquat à sa fonction, que nous avons en effet pris la décision de le licencier, moyennant un préavis à prester.

M.D a toujours eu une santé excellente et, comme par hasard, il a multiplié les absences pour maladie dès le début de son préavis et, les jours de présence, il faisait en sorte de mettre une très mauvaise ambiance au sein de l'équipe.

Suite à ses absences répétées et à son comportement odieux, nous avons eu une discussion avec lui où nous lui avons proposé de ne plus devoir prester son préavis tout en continuant à toucher ses indemnités comme prévu.

Nous lui avons bien expliqué que c'était dans son intérêt vu son attitude devenue déplorable à l'égard de son travail, de ses collègues et de nos clients !

Je pense que M.D n'a pas l'air de comprendre que nous lui avons évité, une fois de plus, la faute grave !

Dès son départ, sachez que l'ambiance de travail, qui était en train de se détériorer, est, comme par enchantement, redevenue meilleure.

M.D nous réclame des frais de transports tout à fait incorrects (...)

Concernant sa demande de "motifs concrets" de licenciement, les explications lui ont été données verbalement lors de notre entretien. M.D savait pertinemment bien les raisons de son licenciement, il savait également la chance que nous lui donnions en ne mentionnant pas que nous mettions un terme à son contrat pour faute grave et nous ne comprenons donc pas comment cette personne ose encore nous demander des explications !

Je pense que M.D ne se rend pas compte de l'importance d'une attitude positive au sein d'une équipe, que ce soit dans le milieu de l'Horeca ou tout autre service à la clientèle.

Quant à sa fonction exercée dans notre établissement, M.D a signé, avec la mention "lu et approuvé" un contrat où la fonction de "commis barman" était bien stipulée.

Il était, certes, seul derrière le bar mais n'avait pas à prendre de commandes, pas à servir les clients, pas à encaisser. Ses fonctions étaient juste de garder son bar dans un état de propreté impeccable, remplir les frigos et déposer sur le comptoir du bar les boissons froides et chaudes commandées au préalable par les clients via les chefs de rang et non lui. Ce sont également ces mêmes chefs de rang qui apportaient les consommations aux clients. M.D n'a donc, à aucun moment, dû remplir les missions attitrées à un "barman". Notre directeur et responsable en avaient eux-mêmes la gestion !

J'en arrive aux Eco-chèques non reçus, pour lesquels nous sommes bien entendu tout à fait disposés à lui remettre. Par contre, le montant sera de 575,10€ comme calculé par notre secrétariat social (voir pièce jointe)

Nous vous remercions pour l'intérêt que vous porterez à la présente et espérons que vous tiendrez compte des circonstances réelles qui nous poussent à discuter les indemnités demandées (...) »

Le 17.1.2017, l'organisation syndicale de M.D a réitéré ses prétentions⁷.

Dans une lettre en réponse du 1.2.2017, la SA a marqué son accord pour le paiement des frais de transport, des éco-chèques et de l'indemnité de 2 semaines réclamée sur la base de la CCT n°109, mais a contesté la régularisation salariale⁸ :

« (...) Nous vous avons ainsi informé que M.D avait signé un contrat de travail en qualité de "commis barman".

Pour rappel, conformément à la Convention collective de travail du 14 avril 2008 portant application de la classification de fonctions dans le secteur Horeca, l'objectif principal du commis barman consiste à servir des boissons chaudes et froides. A cet égard, le commis barman exerce les tâches suivantes :

- Aider à la mise en place du bar : contrôler le stock, remplir les frigos de boissons, préparer les choses nécessaires ;*
- Mettre en place la salle : disposer les tables et les chaises, assurer la décoration nécessaire (cartes de boissons, sous-verres, cendriers, fleurs...) ;*
- Aider à la mise en place pour les apéritifs, cocktails et longdrinks ;*
- Accueillir les clients, leur remettre la carte des boissons, les renseigner sur la composition et le goût des boissons et prendre note de la commande ;*
- Transmettre la commande au barman ;*
- Servir les clients ;*
- Demander l'addition au barman, régler le compte, contrôler la monnaie rendue et l'argent encaissé ;*
- Rassembler et trier les vidanges, lave les verres ;*
- Assurer l'ordre et la netteté dans la salle.*

Tel était manifestement le cas de M.D.

Comme nous vous l'avons déjà précisé, M.D était, certes, seul derrière le bar mais n'avait pas à prendre de commandes, pas à servir les clients, pas à encaisser. Ses fonctions consistaient simplement à garder son bar dans un état de propreté impeccable, à remplir les frigos et à déposer sur le comptoir du bar les boissons froides et chaudes commandées au préalable par les clients via les chefs de rang. Les tâches de M.D entraient donc bel et bien dans le cadre des tâches attribuées au "commis barman" en vertu de la Convention collective de travail du 14 avril 2008 énoncé ci-dessus.

En conséquence, nous contestons donc formellement être redevables de la somme de 7.327,07€ bruts.

Concernant les frais de transport, nous contestons être redevables de la somme de 792,20€ (...) En conséquence, nous ne procéderons qu'à la régularisation afférente à l'année 2016 pour laquelle M.D était effectivement en droit d'obtenir

⁷ Pièce 9 – dossier M.D

⁸ Pièce 7 – dossier SA

une double intervention dans ses frais de transport compte tenu du fait que ce dernier effectuait des services coupés au sein de notre établissement.

Concernant les éco-chèques, nous vous avons indiqué que nous étions tout à fait disposés à remettre ces derniers à M.D. À cet égard, nous veillerons à ce que notre secrétariat social rectifie le décompte des éco-chèques dus pour la période allant du 1er décembre 2015 au 24 septembre 2016.

Concernant finalement l'indemnité réclamée sur la base de la Convention collective de travail n°109, nous vous informons que nous procéderons au versement de celle-ci, sous réserve de la vérification du détail de son montant par notre secrétariat social.

(...) »

Par une requête du 5.7.2017, M.D a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles du présent litige.

Par jugement du 6.11.2017 rendu par défaut, le tribunal a déclaré la demande recevable et fondée.

Par une requête reçue au greffe de la cour de céans le 5.12.2017, M.D a interjeté appel dudit jugement.

3. Les demandes originaires et le jugement dont appel

3.1. Les demandes

M.D demandait au tribunal de condamner la SA à lui payer :

- la somme brute de 7.327,07 € à titre de régularisation salariale ;
- la somme brute de 1.202,32 € à titre d'indemnité pour non communication des motifs du licenciement ;
- la somme nette de 36,50 € à titre d'éco-chèques ;
- la somme brute de 8.701,62 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- les dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

3.2. Le jugement du 6.11.2017 :

Le premier juge a statué comme suit :

« Statuant par défaut à l'égard de la partie défenderesse,

Déclare la demande fondée dans la mesure suivante :

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse, les sommes suivantes :

- 7.327,07 € bruts à titre de régularisation salariale ;
- 1.202,32 € bruts à titre d'indemnité pour non communication des motifs du licenciement ;
- 36,50 € nets à titre d'éco-chèques ;
- 8.701,62 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Montants à majorer des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires calculés comme de droit ;

Condamne la partie défenderesse aux dépens, liquidés à la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

*Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire.
(...) »*

4. Les demandes en appel

4.1. La SA demande à la cour de :

- réformer le jugement dont appel en ce qu'il l'a condamnée à payer à M.D :
 - une indemnité de 7.327,07€ bruts à titre de régularisation salariale ;
 - une indemnité de 1.202,32€ bruts à titre d'indemnité pour non communication des motifs du licenciement ;
 - une indemnité de 36,50€ nets à titre d'éco-chèques ;
 - une indemnité de 8.701,62€ bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- et, faisant ce que le premier juge aurait dû faire :
 - à titre principal, déclarer les demandes originaires de M.D recevables s'il échet, mais non fondées et, en conséquence, l'en débouter ;
 - à titre subsidiaire :
 - déclarer les demandes originaires de M.D relatives aux versements d'une indemnité de 7.323,07€ bruts à titre de régularisation salariale et d'une indemnité de 36,50€ nets à titre d'éco-chèques recevables s'il échet, mais non fondées ;
 - à supposer que la cour estimerait que les motifs du licenciement n'auraient pas été valablement communiqués à M.D, *quod non*,

- condamner la SA à la somme de 931,53€ bruts à titre d'indemnité pour non communication des motifs du licenciement basée sur un salaire annuel de 24.219,84€ bruts conformément au formulaire C4 délivré à M.D, ainsi qu'à ses fiches de paie ;
- à supposer que la cour estimerait que le licenciement de M.D serait intervenu de manière déraisonnable, *quod non*, limiter le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à un euro provisionnel basée sur un salaire annuel de 24.219,84€ bruts conformément au formulaire C4 délivré à M.D ainsi qu'à ses fiches de paie ;
 - à titre infiniment subsidiaire, si par impossible la cour considérerait que M.D exerçait la fonction d' "employé au comptoir boissons" (fonction n°216) au sein de l'établissement, en ce cas :
 - déclarer les demandes originaires de M.D relatives aux versements d'une indemnité de 7.323,07€ bruts à titre de régularisation salariale et d'une indemnité de 36,50€ nets à titre d'éco-chèques recevables s'il échet, mais non fondées ;
 - à supposer que la cour estimerait que les motifs du licenciement n'auraient pas été valablement communiqués à M.D, *quod non*, condamner la SA au versement d'une indemnité pour non communication des motifs du licenciement basée sur le salaire afférent à la fonction d' "employé au comptoir boissons" (fonction n°216) ;
 - à supposer que la cour estimerait que le licenciement de M.D serait intervenu de manière déraisonnable, *quod non*, limiter le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à un euro provisionnel basée sur le salaire afférent à la fonction d' "employé au comptoir boissons" (fonction n°216) ;
 - en toute hypothèse, condamner M.D au paiement des entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure, liquidés à la somme de 2.640,00€.

4.2. M.D demande à la cour de :

- statuer ce que de droit quant à la recevabilité de l'appel ;
- dire l'appel très partiellement fondé et :
 - condamner la SA au paiement de 3.662,00 € bruts à augmenter des intérêts à titre d'insuffisance salariale ;
 - condamner la SA au paiement de 938.676 € nets (12,3510 € X 38 heures X 2 semaines) à augmenter des intérêts à titre d'indemnité pour non communication des motifs concrets du licenciement ;

- condamner la SA au paiement d'un montant de 8.643,61€ bruts (17semaines x 13,3802 € x 38h), à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts ;
- statuer ce que de droit quant aux dépens.

5. Sur la recevabilité

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux, le jugement entrepris ne semblant pas avoir été signifié. Il est partant recevable.

6. Sur le fond

6.1. La catégorie barémique et le droit à la régularisation salariale correspondante – demande incidente

6.1.1. M.D fait observer qu'il n'y avait pas de « barman » au sein de l'établissement et donc pas non plus de « commis-barman ». Il prétend que les tâches effectuées par lui, comme cela résulte de la description qu'il en donne et des témoignages et courriers déposés par la SA, démontrent qu'il travaillait en réalité derrière le comptoir (ou buffet) et qu'il avait une fonction d' « employé au comptoir boisson » (catégorie IV - fonction de référence 216). Sur cette base, il réclame par voie de demande incidente la condamnation de la SA au paiement de 3.662,00 € bruts à augmenter des intérêts, à titre d'insuffisance salariale⁹. Le détail de son calcul en pièce 11 de son dossier indique que ce montant couvre uniquement la période allant du 26.7.2013 au 30.6.2015.

La SA confirme que M.D n'était notamment pas en charge de pointer/imputer les commandes de boissons qu'il devait préparer, ni de préparer les additions relatives à ces dernières et que ces missions revenaient plutôt aux chefs de rang et maîtres d'hôtel de l'établissement tel qu'en attestent les témoignages recueillis auprès de membres du personnel. Elle conteste néanmoins la prétention de M.D en rappelant que c'est à lui qu'incombe de prouver la nature de la fonction qu'il exerçait et que cette preuve fait défaut¹⁰.

6.1.2. Par application du droit commun de la preuve, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue¹¹ et celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, tandis que celui qui se prétend libéré d'une obligation doit justifier le paiement ou

⁹ De la sorte, M.D revoit sa prétention à la baisse par rapport à ce qu'il réclamait en première instance en se fondant alors sur le barème applicable au « barman » (V. conclusions de synthèse M.D, pp.6-8)

¹⁰ V. conclusions additionnelles et de synthèse SA, pp. 10-13

¹¹ Article 870, CJ, dans sa version en vigueur avant le 1.11.2020

le fait qui a produit l'extinction de son obligation^{12 13}. En cas de doute, celui qui réclame l'exécution d'une obligation supporte le risque de la preuve et succombe au procès¹⁴.

Complémentairement, les parties ont l'obligation de collaborer à l'administration de la preuve¹⁵. Ainsi, toute partie, quelle que soit sa position procédurale, « *est tenue de contribuer à la solution du litige en clarifiant les faits allégués et contestés* »¹⁶. Cela implique que, même lorsqu'elle ne supporte pas la charge de la preuve, une partie est tenue de « *contribuer raisonnablement à la clarification des faits invoqués par son adversaire* » par « *la fourniture de renseignements et d'explications, mais également la production d'éléments de preuve concrets* »¹⁷.

En l'occurrence, il revient à M.D de prouver qu'il relevait effectivement de la catégorie de fonction IV et, plus particulièrement, que les tâches qu'il accomplissait quotidiennement depuis son entrée en fonction étaient celles correspondant à la fonction d'« employé au comptoir boissons ».

De son côté, étant tenu de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus¹⁸, l'employeur doit prouver qu'il s'est dûment acquitté de son obligation.

L'annexe 2 (« Description des fonctions de référence ») de la convention collective de travail du 14.4.2008, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, portant application de la classification de fonctions dans le secteur Horeca¹⁹, contient une

¹² Article 1315, anc. CCiv.

¹³ Dans la continuité de ces principes, depuis le 1.11.2020, l'article 870, CJ, dispose que « *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* », tandis que l'article 8.4., al.1 et 2, CCiv., énonce dorénavant : « *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.* ».

¹⁴ V. pour une application du principe en droit commun : Cass., 17.9.1999, R.G. n°C.98.0144.F, Pas., 1999, I, p.467, juportal. Depuis le 1.11.2020, ce principe est dorénavant repris explicitement par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que : « *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* ».

¹⁵ Ce devoir de collaborer à l'administration de la preuve est désormais consacré par l'article 8.4., al.3, CCiv., qui ne fait toutefois qu'ancrer dans la loi le principe général de droit selon lequel chaque partie au procès est tenue de contribuer loyalement à l'administration de la preuve (v. en ce sens : Cass., 1^{ère} ch., 27.1.2022, R.G. n°C.21.0189.N, juportal)

¹⁶ Wannes VANDENBUSSCHE, « L'obligation de collaborer à l'administration de la preuve : précisions sur la portée d'un principe particulier », *R.C.J.B.*, 2021/2, p.258, n°12, note sous Cass., 7.6.2019

¹⁷ *Ibidem*, p.278

¹⁸ article 20, 3°, de la loi du 3.7.1978

¹⁹ Cette CCT sectorielle remplace la convention collective de travail du 23 octobre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, portant application de la classification des fonctions dans le secteur horeca et la convention collective de travail n° 1 du 25 juin 1997, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, en exécution du protocole d'accord du 14 mai 1997, sur l'instauration d'une nouvelle classification des fonctions et la détermination des salaires minimums dans le secteur horeca (article 19)

description de fonctions, dont les différentes fonctions exercées au sein du département « service ».

Au sein du département « service », la fonction de « commis barman » (fonction de référence 212, catégorie II) fait l'objet du descriptif suivant :

ORGANISATION :

Dépend du barman.

OBJECTIF :

Servir des boissons chaudes et froides.

TACHES PRINCIPALES

- Aide à la mise en place du bar : contrôle le stock, remplit les frigos de boissons, prépare les choses nécessaires.
- Mise en place de la salle : dispose les tables et les chaises, assure la décoration nécessaire (cartes de boissons, sous-verres, cendriers, fleurs...).
- Aide à la mise en place pour les apéritifs, cocktails et longdrinks.
- Accueille les clients, leur remet la carte des boissons, les renseigne sur la composition et le goût des boissons et prend note de la commande.
- Transmet la commande au barman.
- Sert les clients.
- Demande l'addition au barman, règle le compte, contrôle la monnaie rendue et l'argent encaissé.
- Rassemble et trie les vidanges, lave les verres.
- Assure l'ordre et la netteté dans la salle.

RESPONSABILITE

Influence

Est responsable de :

- servir les boissons; commande exacte, attente brève
- aimable vis-à-vis des clients
- organisation de son propre travail

La fonction d' « employé au comptoir boissons » (fonction de référence 216, catégorie IV) relève aussi du département « service » et fait l'objet du descriptif suivant :

ORGANISATION

Dépend du responsable café(taria) ou du gérant.

OBJECTIF :

Servir des boissons chaudes et froides, petits snacks.

TACHES PRINCIPALES

- Mise en place de la pompe : nettoie les conduites, remplit les frigos de boissons, raccorde fûts et tonneaux.
- Mise en place pour boissons (sucre, lait, citron, glace, etc.) snacks et autres choses nécessaires.
- Sert les boissons chaudes et froides: sert la bière, les boissons fraîches, prépare le café ou le thé, les jus de fruits; prépare les snacks, vend les articles pour fumeurs, etc.
- Prépare l'addition et impute la commande à la caisse.
- Rassemble les vidanges, lave, essuie et range les verres et autre vaisselle;
- vide les cendriers.
- Contrôle le stock de boissons et transmet les commandes.
- Entretient les installations de débit.

RESPONSABILITE

Influence

Est responsable de :

- servir des boissons, respect des commandes, brève durée d'attente
- servir correctement, entretien de la pompe, température des boissons
- amabilité à l'égard des clients
- organisation du travail

La détermination de la fonction exercée est une question de fait.

6.1.3. La cour relève en l'espèce que :

- M.D devait préparer des boissons froides et chaudes, cela comme un « commis barman », mais aussi comme un « employé au comptoir boissons » ;
- contrairement au « commis barman », M.D travaillait seul derrière le bar, ne dépendait pas d'un barman, n'accueillait pas les clients, ne prenait pas note des commandes, ne servait pas les clients, ne réglait pas le compte, ne contrôlait pas la monnaie rendue et l'argent encaissé et n'assurait pas l'ordre et la netteté dans la salle ;
- à l'instar de l'« employé au comptoir boissons », M.D dépendait du responsable de l'établissement, travaillait au bar et tenait le bar de façon générale en déposant sur le comptoir les boissons (commandées via le chef de rang), en

veillant à garder le bar dans un parfait état de propreté et en remplissant les frigos.

Encore que la cour ne dispose pas d'autres précisions non contestées sur les tâches qu'accomplissait quotidiennement M.D, elle juge que les seuls éléments précités suffisent à conclure que M.D occupait bien une fonction d'« employé au comptoir ».

Il s'ensuit que M.D est fondé à réclamer à la SA le paiement d'une somme brute de 3.662,00 €, à augmenter des intérêts, à titre de régularisation salariale.

La SA n'émet aucune contestation quant au calcul effectué par M.D pour fixer le *quantum* de cette insuffisance salariale.

La demande incidente de M.D est fondée et l'appel partiellement fondé.

6.2. Quant aux éco-chèques

Le jugement *a quo* porte condamnation de la SA au paiement d'une somme nette de 36,50 € à titre d'éco-chèques.

M.D expose actuellement qu'au vu des pièces produites en cours d'instance, il ne soutient plus cette demande²⁰.

L'appel sur ce point est partant fondé.

6.3. Quant à l'amende civile due en application de la CCT n°109 – demande incidente

6.3.1. Le cadre légal

Aux termes de l'article 4 de la CCT n°109, le « *travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin* ».

L'article 5 de la CCT n°109 régit la forme et le délai dans lesquels l'employeur doit apporter une réponse :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. »

²⁰ V. conclusions de synthèse M.D, p.8

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

L'article 6 de la CCT n°109 envisage également la communication d'initiative par l'employeur :

« Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

Une amende civile est prévue par l'article 7 de la CCT n°109 dans les circonstances suivantes :

« Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération. »

Par application de l'article 19, §2, 2°, de l'arrêté royal du 28.11.1969²¹, l'amende civile n'est en principe pas soumise aux retenues de cotisations sociales. Elle constitue par contre un revenu imposable donnant lieu à la retenue du précompte professionnel sur la base de l'article 31, al.2, 3°, CIR 92, au titre d'indemnité obtenue « en raison ou à l'occasion de la cessation de travail ou de la rupture d'un contrat de travail »²².

6.3.2. Application

Par courrier recommandé du 8.7.2016, M.D a demandé à la SA de lui faire connaître les motifs concrets du licenciement conformément à l'article 4 de la CCT n°109.

Aucune suite n'y a été réservée par la SA dans le délai imparti par l'article 5 de la CCT n°109.

²¹ Aux termes de cette disposition, les indemnités dues aux travailleurs lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires, ne sont pas considérées comme de la rémunération, à la seule exception des indemnités dues pour la rupture irrégulière du contrat de travail par l'employeur; pour la rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués du personnel; pour la rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués syndicaux ou pour la cessation du contrat de travail de commun accord

²² V. aussi en ce sens : Sylvie LACOMBE, Julie MALINGREAU et Thérèse DOAT, « Indemnités payées par l'employeur à l'occasion de la rupture du contrat de travail : quel traitement (para)fiscal ? », coord. Bernard MARISCAL et Laurent DEAR, in Le coût salarial d'une entreprise. Aspects sociaux et fiscaux, Limal, Anthemis, 2021, p. 435

Le premier juge a condamné la SA au paiement d'une somme brute de 1.202,32 € à titre d'indemnité pour non-communication des motifs du licenciement.

La SA conteste ce montant en ce qu'il a été calculé sur la base du barème attaché à la fonction de « barman », alors que M.D exerçait la fonction de « commis barman ». A titre subsidiaire, la SA demande que le calcul de l'amende soit établi sur la base du salaire afférent à la fonction d' « employé au comptoir boissons », comme le réclame actuellement M.D.

Il a été vu *supra* que M.D exerçait la fonction d' « employé au comptoir boissons ».

Il s'ensuit que M.D est fondé à réclamer la condamnation de la SA au paiement de l'amende civile correspondant à deux semaines de rémunération. M.D chiffre correctement sa demande à la somme de 938,68 € (soit 12,3510 € x 38h x 2 semaines). Il ne s'agit cependant pas à proprement parler d'un montant « net », vu que, si l'amende civile n'est pas soumise aux retenues de cotisations sociales, elle donne lieu par contre à la retenue du précompte professionnel.

La demande incidente de M.D est fondée et l'appel partiellement fondé.

6.4. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable – demande incidente

6.4.1. Le cadre légal

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend, selon l'article 8 de la CCT n°109, comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

Le commentaire de l'article 8 livre l'éclairage suivant :

« 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. »

Il s'ensuit que le licenciement sera manifestement déraisonnable lorsque²³ :

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

Autrement dit encore, le licenciement ne sera pas manifestement déraisonnable²⁴ :

- s'il repose sur des motifs en lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou en lien avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et raisonnable.

La charge de la preuve est réglée par l'article 10 de la CCT n°109 en ces termes :

- 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 ;

²³ CT Bruxelles, 6^e ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, p.5 ; CT Bruxelles, 6^e ch., 18.11.2019, R.G. n°2017/AB/355, p.7 ; CT Bruxelles, 4^e ch., 10.9.2019, R.G. n°2016/AB/1071, p.16 ; v. aussi en ce sens : Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », dir. Jacques CLESSE et Hugo MORMONT, in *Actualités et innovations en droit social, CUP*, vol. 182, Liège, Anthemis, 2018, pp.58-59, n°s 109 et 110

²⁴ V. en ce sens : CT Liège, div. Liège, ch.3F, 16.6.2020, R.G. n°2018/AL/679, p.12; CT Liège, div. Liège, ch.3C, 12.2.2020, R.G. n°2018/AL/781, p.9, juportal ; v. aussi notamment: Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, in *Droit du travail tous azimuts*, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.349-350

- 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.

En d'autres termes, la question de la charge de preuve pourrait être synthétisée comme suit²⁵ :

- a) Si le travailleur adresse à son employeur une demande afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et que, soit l'employeur répond adéquatement à sa demande, soit l'employeur a déjà communiqué d'initiative les motifs au travailleur (article 10, 1^{er} tiret) :

L'article 10 organise dans cette hypothèse un partage de la charge de la preuve, chacun devant prouver les faits qu'il allègue et donc :

- l'employeur doit prouver la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés et le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier :
 - ✓ si cette preuve n'est pas fournie, cela équivaut à l'absence de motif et le licenciement est considéré comme manifestement déraisonnable²⁶ ;
 - ✓ si cette preuve est rapportée, il revient alors au travailleur de démontrer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs invoqués ;
 - le travailleur doit démontrer de son côté que :
 - ✓ soit le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs autorisés invoqués et établis par ce dernier et, s'il échoue, le licenciement n'est pas considéré comme manifestement déraisonnable ;
 - ✓ soit le licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et, s'il échoue, le licenciement n'est pas non plus considéré comme manifestement déraisonnable.
- b) Si le travailleur adresse à son employeur une demande régulière afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et que l'employeur n'y répond pas ou ne répond pas de manière adéquate (article 10, 2^e tiret) :

²⁵ *Comp.* aussi globalement en ce sens, avec des nuances : TTF Bruxelles, 1^{re} ch., 8.11.2019, R.G. n°17/5808/A ; Loïc PELTZER et Emmanuel PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1er avril 2014 », *J.T.*, 2014, pp. 387-388 ; Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, *in* Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.368 et 369

²⁶ v. en ce sens : CT Bruxelles, 4^e ch., 9.10.2019, R.G. n°2017/AB/1072

Dans cette hypothèse, l'article 10 opère un renversement de la charge de la preuve et l'employeur doit prouver :

- la réalité des motifs qu'il invoque ;
- la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés ;
- le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier ;
- et que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable aurait pris la décision de licencier.

S'il échoue ou si un doute subsiste, le risque de la preuve reposera entièrement sur l'employeur.

- c) Si le travailleur ne formule aucune demande régulière et, en ce cas, que l'employeur ait ou non communiqué les motifs d'initiative (article 10, 3^e tiret) :

L'article 10 renoue à cet endroit avec le droit commun de la preuve²⁷. La charge de la preuve repose alors entièrement sur le travailleur qui, étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation, doit prouver les motifs à la base du licenciement et :

- soit l'absence de correspondance avec les motifs autorisés ;
- soit, si la décision de licencier est en lien avec un des trois motifs autorisés, que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de licencier ;

En cas de doute, le travailleur supporte le risque de la preuve et succombe au procès²⁸.

Le détour par l'article 10 de la CCT n°109 ne s'imposera véritablement que pour déterminer qui supporte en définitive le risque de la preuve si, à la clôture des débats, après avoir laissé

²⁷ En application de l'article 870, CJ, dans sa version en vigueur avant le 1.11.2020, chacune des parties à la charge de prouver les faits qu'elle allègue et, aux termes de l'article 1315, anc CCiv., celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, tandis que celui qui se prétend libéré d'une obligation doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. Dans la continuité de ces principes, depuis le 1.11.2020, l'article 870, CJ, dispose que « *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* », tandis que l'article 8.4., al.1 et 2, CCiv., énonce dorénavant : « *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.* »

²⁸ En cas de doute, le risque de la preuve reposera en définitive sur le travailleur en application de l'article 1315, anc. CCiv., étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation (v. pour une application du principe en droit commun : Cass., 17.9.1999, R.G. n°C.98.0144.F, Pas., 1999, I, p.467, juportal ; v. aussi en ce sens : Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », *op. cit.*, pp.94-95). Depuis le 1.11.2020, ce principe est dorénavant repris explicitement par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que : « *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 champ libre à une collaboration loyale des parties à l'administration de la preuve²⁹, un doute subsistait³⁰.

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n°109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

Par application de l'article 19, §2, 2°, de l'arrêté royal du 28.11.1969, cette indemnité n'est en principe pas soumise aux retenues de cotisations sociales³¹. Elle constitue par contre un revenu imposable donnant lieu à la retenue du précompte professionnel sur la base de l'article 31, al.2, 3°, CIR 92, au titre d'indemnité obtenue « *en raison ou à l'occasion de la cessation de travail ou de la rupture d'un contrat de travail* »³².

6.4.2. Application

Le jugement *a quo* porte condamnation de la SA au paiement d'un montant brut de 8.701,62 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

La SA conteste cette décision en soutenant que le licenciement de M.D a été motivé par sa conduite et n'était pas déraisonnable³³.

Elle renvoie à sa lettre du 10.11.2016 dans laquelle elle aurait explicité comme suit les motifs du licenciement³⁴ :

« (...) Début de cette année 2016, nous avons pris la décision de ne plus rester ouvert l'après-midi. Décision qui, apparemment, n'a pas plu du tout à M.D. En effet, ce dernier a commencé à ne plus travailler correctement, à semer la zizanie entre ses collègues, à montrer de l'agressivité envers toute l'équipe mais également vis-à-vis des clients qui osaient lui demander quelque chose ! (Nous

²⁹ L'obligation des parties de collaborer à l'administration de la preuve, « *reconnue par la Cour de cassation comme un principe général de droit* » (Doc. parl., Ch., sess. 2018-2019, n°54-3349/001, p.13), trouve désormais sa pleine consécration à l'article 8.4, al.3, CCiv., qui dispose que « *Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve* »

³⁰ V. en ce sens aussi : CT Bruxelles, 6^e ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, pp. 6-7, et la doctrine citée

³¹ V. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 4^e ch., 22.6.2022, R.G. n°2020/AB/255, p.19

³² V. aussi en ce sens : Sylvie LACOMBE, Julie MALINGREAU et Thérèse DOAT, « Indemnités payées par l'employeur à l'occasion de la rupture du contrat de travail : quel traitement (para)fiscal ? », coord. Bernard MARISCAL et Laurent DEAR, in *Le coût salarial d'une entreprise. Aspects sociaux et fiscaux*, Limal, Anthemis, 2021, p. 437

³³ V. conclusions additionnelles et de synthèse SA, pp. 19-20

³⁴ Pièce 5 – dossier SA

pouvons vous faire parvenir les témoignages de nos différents collaborateurs à ce sujet).

C'est suite à son comportement tout à fait inadéquat à sa fonction, que nous avons en effet pris la décision de le licencier, moyennant un préavis à prester.

M.D a toujours eu une santé excellente et, comme par hasard, il a multiplié les absences pour maladie dès le début de son préavis et, les jours de présence, il faisait en sorte de mettre une très mauvaise ambiance au sein de l'équipe.

Suite à ses absences répétées et à son comportement odieux, nous avons eu une discussion avec lui où nous lui avons proposé de ne plus devoir prester son préavis tout en continuant à toucher ses indemnités comme prévu.

Nous lui avons bien expliqué que c'était dans son intérêt vu son attitude devenue déplorable à l'égard de son travail, de ses collègues et de nos clients !

Je pense que M.D n'a pas l'air de comprendre que nous lui avons évité, une fois de plus, la faute grave !

Dès son départ, sachez que l'ambiance de travail, qui était en train de se détériorer, est, comme par enchantement, redevenue meilleure (...) »

La SA dépose aussi les attestations suivantes pour étayer ses dires :

- attestation du 4.7.2018 de Monsieur P., actuel maître d'hôtel de la SA³⁵ : « (...) *M.D ne donnait plus satisfaction sur le plan de son travail : bar pas entretenu, stock pas à jour, agressivité envers la clientèle et ses collègues. Il manifestait son impatience de terminer le service, par son regard constant sur sa montre. Un jour, il a crié tellement fort dans son bar envers moi que les clients assis en face du bar, on dit qu'ils ne reviendraient plus, aussi longtemps que M.D serait là. Je le soupçonnais également de boire quand il descendait à la cave dans le stock, étant donné que son sac à dos, qui était rempli de cannettes de bières, se trouvaient en bas à côté du stock. »*
- attestation du 13.2.2017 de Monsieur T., collègue de M.D³⁶ :
« (...) *J'ai pu constater le manque de respect que M.D témoigne vis-à-vis de sa hiérarchie ainsi qu'une certaine arrogance à l'égard de ses collègues et même envers la clientèle. De plus ses absences irrégulières au travail provoquent un dysfonctionnement au sein de l'organisation. Il me semble qu'il s'agit d'un comportement inadmissible qui pourrait nuire à la santé financière de l'entreprise. Je souligne par ailleurs que jusqu'à présent la société a été très respectueuse auprès de ses employés. (...) »*
- attestation du 4.7.2018 de Monsieur V D., administrateur délégué de la SA³⁷ :
« *Je certifie sur l'honneur avoir donné le préavis à M.D et lui avoir énoncé oralement que depuis le changement d'horaire de la brasserie, il ne travaillait*

³⁵ Pièce 13 – dossier SA

³⁶ Pièce 15 – dossier SA

³⁷ Pièce 16 – dossier SA

plus du tout comme avant, faisant tout pour nuire à la maison. Monsieur D se permettait d'hurler derrière le bar, de mâchouiller un cure-dent à longueur de journée, et malgré les ordres de son supérieur de mettre fin à ce comportement, ce dernier n'a jamais respecté les demandes de son responsable, n'a tout simplement plus fait son travail et a nui à la maison. Je l'ai personnellement mis en garde de ce comportement inacceptable qui allait à l'encontre de la bonne gestion de la brasserie et qui dérangeait tous les clients. M.D n'a pas changé de comportement et je n'ai pas eu d'autres choix que de lui remettre son préavis.(...) »

A titre subsidiaire, la SA invite la cour à limiter le montant de l'indemnité due à 1 € provisionnel sur la base du barème afférent à la fonction de « commis barman » ou, plus subsidiairement encore, sur la base du salaire d'un « employé au comptoir boissons »³⁸.

M.D estime de son côté que la SA ne dépose aucune pièce justifiant ses allégations et que ces motifs sont invoqués pour les besoins de la cause, vu qu'aucune critique ne lui a été adressée durant son occupation. Il invite ainsi la cour à confirmer le jugement *a quo*, sous la seule émendation que le montant dû est de 8.643,61 € bruts (soit 13,3802 € x 38h x 17 semaines).

La cour juge que, par les seules attestations qu'elle produit et qui manquent singulièrement de précision quant aux circonstances de temps et de lieux, la SA ne prouve pas à suffisance de droit la réalité des faits qu'elle invoque et qui seraient en lien avec la conduite de M.D.

Quand bien même ces faits seraient établis, la SA n'apporte pas la preuve du lien causal entre le motif lié à la conduite de M.D dont elle se prévaut et la décision de le licencier, d'autant qu'il n'est fait état d'aucun avertissement adressé à M.D avant la lettre de rupture du 2.5.2016 et que le C4 complété le 24.9.2016 fait lui plutôt état d'une « réorganisation ».

M.D est partant fondé à réclamer le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur pied de l'article 9 de la CCT n°109.

Il demande l'octroi de l'indemnité maximale correspondant à 17 semaines de rémunération.

Dans ses conclusions, la SA ne demande pas de s'écarter de l'indemnité maximale de 17 semaines et n'invoque aucune circonstance particulière en ce sens.

Dans ces conditions, M.D peut se voir octroyer une indemnité égale à 17 semaines de rémunération.

³⁸ V. conclusions additionnelles et de synthèse SA, p.21

En revanche, la SA demande à raison, à titre plus subsidiaire, de calculer le montant dû sur la base du salaire d'un « employé au comptoir boissons ». Elle rejoint à cet égard la demande incidente de M.D.

Comme il ressort de la pièce 11 du propre dossier de M.D, le salaire horaire dû en l'espèce pour un « employé au comptoir boissons » était de 12,3510 €. Il s'agit là du salaire déjà pris en compte par M.D pour le calcul de l'amende civile. Aucune justification relevante n'est présentée à l'audience par M.D pour que soit plutôt retenu un salaire horaire de 13,3802 €.

La SA sera par conséquent condamnée au paiement de ce chef, non pas d'une somme brute de 8.643,61 €, mais d'une somme brute imposable de 7.978,75 € (soit 12,3510 € x 38 h x 17 sem).

La demande incidente de M.D est en grande partie fondée et l'appel partiellement fondé.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable et très partiellement fondé ;

Déclare les demandes incidentes de Monsieur E. D. en grande partie fondées ;

En conséquence, met à néant le jugement *a quo*, sauf en ce qu'il statue sur les dépens et, statuant à nouveau, condamne la S.A. « BRASSERIE EXPO » à payer à Monsieur E. D. :

- la somme brute de 3.662,00 €, à titre de régularisation salariale, à augmenter des intérêts ;
- la somme brute imposable de 938,68 €, à titre d'amende civile, à augmenter des intérêts ;
- la somme brute imposable de 7.978,75 €, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts ;

Déboute Monsieur E. D. du surplus de ses demandes ;

En application de l'article 1017, al. 1^{er}, CJ, condamne la S.A. « BRASSERIE EXPO » au paiement des dépens d'appel de Monsieur E. D. :

- non dus en ce qui concerne l'indemnité de procédure ;
- liquidés à 20 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Ainsi arrêté par :

C. ANDRÉ, conseiller,

C. PAULI, conseiller social au titre d'employeur désigné par une ordonnance du 8.9.2022 (rép. 2022/1982),

V. PIRLOT, conseiller social suppléant au titre d'ouvrier siégeant conformément à l'ordonnance de service,

Assistés de A. LEMMENS, greffier

A. LEMMENS,

V. PIRLOT,

C. PAULI,

C. ANDRÉ,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^e chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 16 janvier 2023, où étaient présents :

C. ANDRÉ, conseiller,

A. LEMMENS, greffier

A. LEMMENS,

C. ANDRÉ,