

6

Expédition

Numéro du répertoire
2020 / 839.
Date du prononcé
13 mai 2020
Numéro du rôle
2017/AB/755
Décision dont appel
16/5889/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre extraordinaire – audience
extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00001638838-0001-0026-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur Nourridine A

partie appelante,
représentée par Maître Etienne PIRET, avocat à 1000 BRUXELLES,

contre

La S.P.R.L. ECO & WASH, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0820.514.585 et dont le siège social est établi à 1120 BRUXELLES, rue Val Maria, 2 bte 2,
partie intimée,
représentée par Maître Florence COLLARD loco Maître David RIBANT, avocat à 1060 BRUXELLES,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par monsieur Aarab contre le jugement contradictoire prononcé le 4 mai 2017 par la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 16/5889/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 23 août 2017;

Vu l'ordonnance du 16 novembre 2017 établissant les délais de conclusions et fixant la cause pour plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 19 février 2020 ;

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience ;



Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1^{ère} instance avaient pour objet de condamner la sprl Eco & Wash à payer à monsieur A.

- la somme de 7.631,34 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts à valoir sur ce montant au taux légal à dater du 20 septembre 2015;
- la somme de 8.648,86 euros à titre d'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable, conformément à l'article 9 de la CCT 109, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 20 septembre 2015;
- la somme de 6.310,69 euros à titre d'arriérés de rémunération (sensu lato), en ce compris à titre de salaires et de sursalaires, à majorer des intérêts à valoir sur ce montant au taux de l'intérêt légal à dater du 1er septembre 2014, date moyenne;
- la somme de 135,53 euros à titre d'arriérés de primes d'ancienneté, à majorer des intérêts légaux à dater du 1er septembre 2014, date moyenne;
- la somme de 686,44 euros à titre de rémunération de jours fériés, à majorer des intérêts légaux à dater du 1er septembre 2014, date moyenne;
- la somme de 485 euros à titre de montant retenu sans justification sur la rémunération du mois de septembre 2015, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 11 septembre 2015 ;
- 1,00 euro à titre provisionnel du chef de toutes autres sommes dues à monsieur Aarab à quelque titre que ce soit, en ce compris d'arriérés de rémunération ou du chef d'infraction, le cas échéant à identifier comme commise par la sprl Eco & Wash ou ayant causé préjudice à monsieur A t intérêts à valoir sur ce montant, au taux légal.



Monsieur A postulait également, outre les dépens, la condamnation de la sprl Eco & Wash à lui délivrer sous peine d'astreinte:

- une fiche de rémunération, modifiée du chef de chaque mois de prestations compte tenu des prestations réellement exécutées par celui-ci, telles que reprises aux termes des relevés de prestations produits par lui;
- un C4 modifié compte tenu du jugement à intervenir.

La sprl Eco & Wash avait de son côté formé une demande reconventionnelle visant à condamner monsieur A à lui payer :

- la somme de 1.940,00 euros à titre de remboursement des dégâts occasionnés par celui-ci et non déduits de son salaire;
- 1,00 euro à titre provisionnel, ex aequo et bono, à titre de réparation du préjudice commercial;

Par jugement du 4 mai 2017, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« -Déclare le recours principal non fondé.

-En déboute Monsieur NOURRIDINE A

-Déclare que le C4 délivré doit être modifié en ce qui concerne la date du licenciement qui est le 9 septembre 2015.

-Déclare la demande reconventionnelle de La S.P.R.L. ECO & WASH recevable et partiellement fondée.

-En conséquence, condamne Monsieur NOURRIDINE A au paiement de 1.940,00 € à titre de remboursement des dégâts occasionnés par celui-ci et non déduits de son salaire, montant à payer à LA S.P.R.L. ECO & WASH.

- Dit que chacune des parties supportera ses propres dépens ».



III. L'OBJET DE L'APPEL ET DES DEMANDES FORMEES EN APPEL.

L'appel a pour objet de condamner la sprl Eco & Wash à payer à monsieur A :

-la somme de 7.461,76 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts à valoir sur ce montant au taux légal à dater du 20 septembre 2015 ou, subsidiairement, en l'état, la somme provisionnelle de 6.904,04 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis de préavis, à majorer des intérêts à valoir sur ce montant au taux légal à dater du 20 septembre 2015 et poser à la Cour Constitutionnelle les questions préjudicielles suivantes :

« 1° L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail', interprété comme prévoyant la prise en considération des droits à pécules de vacances complets tant des ouvriers que des employés s'agissant de la détermination de leurs droits à indemnités compensatoires de préavis, en ce compris s'agissant, pour les ouvriers, des droits à pécules de vacances honorés par les caisses de vacances annuelles, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution?

2° L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail', interprété comme excluant, dans le cas des ouvriers, la prise en considération des droits à pécules de vacances honorés par les caisses de vacances annuelles dans la détermination des droits à indemnités compensatoires de préavis, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution ? »

et surseoir à statuer pour le surplus de ce chef de demande dans l'entre-temps ;

-la somme de 8.649,55 euros à titre d'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable, conformément à l'article 9 de la CCT 109, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 20 septembre 2015 ou subsidiairement la somme provisionnelle de 8.008,20 euros à titre d'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable, conformément à l'article 9 de la CCT 109, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 20 septembre 2015 et surseoir à statuer sur ce chef de demande pour le surplus, dans l'attente de l'arrêt de la Cour Constitutionnelle en suite des questions préjudicielles libellées ci-avant ;

- la somme de 6.310,69 euros à titre d'arriérés de rémunération (sensu lato), en ce compris à titre de salaires et de sursalaires, à majorer des intérêts à valoir sur ce montant au taux de l'intérêt légal à dater du 1er-septembre 2014, date moyenne;

Subsidiairement quant à ce chef de demande : devrait-il par extraordinaire être tenu que la preuve des heures prestées non rémunérées exécutées par monsieur A et/ou de leur exécution en pleine connaissance de la sprl Eco & Wash ne serait pas rapportée à suffisance, condamner ladite société à produire au débat :

-les disques tachygraphiques des véhicules utilisés par monsieur A durant le temps où il se trouvait à son service,



-toutes factures établies par ladite société du chef des prestations exécutées par monsieur A

à peine d'une astreinte de 200,00 euros par jour, à dater de la signification de l'arrêt à intervenir, jusqu'à parfaite exécution ;

-la somme de 686,44 euros à titre de rémunération de jours fériés, à majorer des intérêts légaux à dater du 1er septembre 2014, date moyenne ;

-la somme de 485,00 euros à titre de montant retenu (sans justification) par la sprl Eco & Wash sur la rémunération de septembre 2015 de monsieur A à augmenter des intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 11 septembre 2015 ;

-1,00 euro à titre provisionnel du chef de toutes autres sommes dues à monsieur A à quelque titre que ce soit, en ce compris à titre d'arriérés de rémunération ou du chef d'infraction, le cas échéant à identifier comme commise par la sprl Eco & Wash ou ayant causé préjudice à monsieur A et intérêts à valoir sur ce montant, au taux légal;

L'appel a également pour objet de condamner la sprl Eco & Wash à délivrer à monsieur A:

-une fiche de rémunération, modifiée du chef de chaque mois de prestations compte tenu des prestations réellement exécutées par celui-ci, telles que reprises aux termes des relevés de prestations produits par lui;

-un C4 modifié compte tenu de l'arrêt à intervenir, sous peine d'astreinte; à peine d'une astreinte de 25,00 euros par jour et par document à dater de la signification de l'arrêt à intervenir, jusqu'à parfaite exécution de cette condamnation ;

Monsieur A sollicite enfin la condamnation de la sprl Eco & Wash aux dépens des deux instances liquidés par instance à 2.400,00 euros (indemnité de procédure de base) et aux intérêts judiciaires à valoir sur les dits dépens, au taux de l'intérêt légal, à dater du prononcé de l'arrêt à intervenir.

La sprl Eco & Wash sollicite :

A titre principal :

- Déclarer l'action de monsieur A non fondée ;
- Condamner monsieur A aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à 2.400,00 euros pour chacune des instances.



A titre subsidiaire:

- Dire pour droit que monsieur A ne peut prétendre qu'à la somme de 6.322,95 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- Compenser les montants auxquels monsieur A pourrait prétendre et les sommes dont il est redevable à l'égard de la sprl Eco & Wash;
- Compenser les dépens.

A titre infiniment subsidiaire:

- Réévaluer le montant de l'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable et déclarer satisfactoire le montant de 1.276,80 euros bruts ;
- Compenser les dépens.

IV. EXPOSE DES FAITS

En date du 1^{er} août 2013, monsieur Nourridine A. est engagé par la sprl Eco & Wash dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée et à temps plein pour exercer la fonction de chauffeur et tâches annexes y afférentes.

La sprl Eco & Wash s'occupe notamment d'assurer le transport routier de matériel ou de marchandises pour compte d'autres sociétés, sous le nom commercial "A&S Transports".

Par mail du 18 août 2015, un employé de la société Alstom à qui la sprl Eco & Wash avait livré de la marchandise pour le compte de la société Essers, a informé cette dernière que l'un de ses chauffeurs avait endommagé les barrières d'accès à leur cour intérieur et que les barrières étaient toujours fermées et les feux au rouge. Madame J. de la société Essers a adressé le jour même un mail à la sprl Eco & Wash pour l'informer « *des exploits de Nordinne chez Alstom* » en précisant que : « *Il devra demain matin modifier son constat d'accident car il a été filmé, la barrière ne s'est pas refermé sur lui, il ne pouvait pas passer et il est quand-même passé* ».

Par lettre du 31 août 2015, la sprl Eco & Wash a informé monsieur A. que des dégâts avaient été constatés à deux tracteurs avec lesquels il avait effectué des missions de transport dont le détail était donné et dont le montant lui serait communiqué ultérieurement et que comme prévu par son contrat de travail et par le règlement de travail, les dégâts occasionnés par le travailleur seront déduits de son salaire.



En date du 3 septembre 2015, monsieur A a signé un écrit par lequel il reconnaissait avoir commis des dégâts sur deux tracteurs DAF 1 GVG-933 et MAN 1 EDU 801 avec lequel il avait effectué des missions de transport, dont la liste était donnée et que conformément à l'article 33 du règlement de travail, si l'ouvrier cause des dommages à l'entreprise lors de l'exécution du contrat de travail, des dommages et intérêts peuvent être réclamés et retenus sur sa rémunération en cas de vol, de faute grave ou de faute légère habituelle.

En date du 1^{er} septembre 2015, monsieur A devait livrer des marchandises dans un magasin Lidl situé à Anderlecht pour le compte de la société Essers. Selon la feuille de route qu'il a établie pour cette journée, il s'est bien rendu à Anderlecht le 1^{er} septembre 2015 à 6h35 du matin.

L'agent de sécurité travaillant sur place, monsieur M , a établi un rapport d'incident le 1^{er} septembre 2015 mentionnant ce qui suit :

« CONSTAT—description:

Le Mardi 01/09/2015 vers 8h 05min, j'ai constaté que le chauffeur de camion de transport qui fait la livraison pour LIDL prend des articles de la marchandises livré et il les a mis dans sa cabine. J'ai prévenu le responsable du magasin qu'elle a vérifié la marchandise. On a remarqué qu'il manque deux article dans la boîte.

ACTIONS PRISES:

J'ai attendu le chauffeur jusqu'à qu'il fini sa livraison.

Après, j'ai lui demander de contrôler la cabine du camion avec la présence du responsable, et là j'ai trouvé les deux articles manquantes de la boîte avec des autres article. (boisson énergie cacaouette). Le chauffeur a nié le vol, alors j'ai appeler la police qu'il sont venu et j'ai les explique comment ça se passer le vol. Finalement, le chauffeur accepte de payer les articles volé puis ils ont laissé partir."

Ce rapport d'incident a été contresigné par le responsable monsieur G

Par mail du 7 septembre 2015, madame J de la société Essers a informé la sprl Eco & Wash de ce qui suit :

« Je fais suite à notre conversation téléphonique du 01/09/15.

Votre chauffeur Nouriddine a bien été pris en flagrant délit de vol sur la marchandise de notre client Lidl le 01/09/15.

Vous trouverez en annexe le rapport de vol chez Lidl ».



En date du 8 septembre 2015, le gérant de la sprl Eco & Wash, monsieur A a eu un entretien avec monsieur A en présence de madame Lirie I (employé) à propos des faits survenus le 1^{er} septembre 2015 et l'a informé qu'il recevrait son licenciement pour motif grave.

Par lettre recommandée du 9 septembre 2015, la sprl Eco & Wash a notifié à monsieur A son licenciement pour motif grave pour les motifs décrits comme suit :

« Vous avez été pris en flagrant délit de vol sur marchandise lors de votre prestation du 01/09/2015 par un agent de sécurité.

Les faits se sont déroulés au magasin Lidl d'Anderlecht. Votre feuille de route ainsi que les CMR signé par vous-même confirme que vous étiez le chauffeur lors de la livraison.

De plus notre client nous a averti que vous étiez le chauffeur le jour des faits.

Je me vois dans le regret de vous licencier pour faute grave.

Votre contrat de travail prendra fin le 11/09/15 (...) » .

Différents courriers ont été échangés entre le syndicat de monsieur A et la sprl Eco & Wash par la suite. L'un de ces courriers a informé monsieur A que le montant des dégâts aux deux tracteurs avec lesquels il avait effectué des missions de transport s'élevait à 2.425€.

En date du 20 mai 2016, monsieur A a déposé la requête introductive d'instance au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles.

V. DISCUSSION.

1. L'indemnité compensatoire de préavis.

Les principes.

L'article 35 alinéa 1^{er} 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 et intérêts s'il y a lieu.

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

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 ».



Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

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

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435). Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée (Cass., 11 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 4).

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull., 1978, p. 737 ; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p. 462). De tels faits ne peuvent toutefois valoir, par eux-mêmes, comme motif grave.

En vertu de l'article 35 dernier alinéa de la loi précitée du 3 juillet 1978, « *la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier* ».

Conformément aux règles de preuve, « *l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve* » (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép. Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).

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

« 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 ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie. Le dimanche ne constitue pas un jour ouvrable.

C'est à l'employeur de le démontrer.



Le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ayant le pouvoir de décider du licenciement du défendeur a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390 ; Cass., 8 novembre 1999, J.T.T., 2000, p. 210 ; Cass., 7 décembre 1988, R.W., 1999-2000, p. 848). Un congé n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt (Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390 ; Cass., 28 février 1994, J.T.T., 1994, p. 286).

« Il ne résulte d'aucune disposition de l'article 35 de la loi sur les contrats de travail, que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doit être entamée sans délai et menée avec célérité » (Cass., 17 janvier 2005, J.T.T., 2005, p. 137).

« Quel que soit le résultat, l'audition du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir (quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave), une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard du travailleur et de la justice. De la circonstance que le licenciement a été décidé après un entretien, sur la base de faits qui étaient connus avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en toute connaissance de cause » (Cass., 14 octobre 1996, J.T.T., 1996, p. 500).

En vertu de l'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 : *« 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 »*.

Application.

La sprl Eco-Wash dépose à son dossier une lettre datée du 9 septembre 2015 notifiant à monsieur A son licenciement pour motif grave et un récépissé de dépôt d'un envoi recommandé à la poste en date du 9 septembre 2015 destiné à monsieur A

Dès lors que monsieur A ne dépose aucune autre lettre que celle figurant au dossier de pièces de la sprl Eco & Wash, il ne peut prétendre que le contrat de travail n'a pas pris fin par un congé pour motif grave. Les erreurs contenues dans les deux premiers C4 qui lui ont été délivrés ne peuvent suffire à contredire un tel congé qui résulte de la lettre du 9 septembre 2015.



Monsieur A fait valoir qu'il a droit en tout état de cause à une indemnité compensatoire de préavis étant donné que ladite lettre l'informe que le contrat prendra fin le 11 septembre 2015 et qu'il a travaillé les 9, 10 et 11 septembre 2015.

La Cour examinera ci-après l'incidence de la mention dans la lettre de congé de la date du 11 septembre 2015.

Il convient au préalable de vérifier le respect du délai de 3 jours à partir de la connaissance des faits contesté par monsieur A.

Les pièces déposées par la sprl Eco-Wash établissent :

-qu'en date du 1^{er} septembre 2015, un rapport d'incident a été établi par l'agent de sécurité, monsieur M. et cosigné par le responsable monsieur G à propos d'un vol de marchandises effectué par le chauffeur du camion de transport effectuant la livraison pour le magasin Lidl d'Anderlecht le 1^{er} septembre 2015. Ce rapport contenait la mention dactylographiée : « à faxer immédiatement au n° 011/886878 ». La sprl Eco-Wash précise ignorer à qui appartient ce fax. Ledit chauffeur était bien monsieur A puisque selon la feuille de route qu'il a lui-même établie pour cette journée, il a bien effectué un transport à Anderlecht le 1^{er} septembre 2015. La circonstance que ce rapport d'incident n'est pas une attestation au sens de l'article 961/2 du Code judiciaire ne peut suffire à remettre en cause sa valeur probante. L'absence de pièce au sujet de l'intervention de la police est sans conséquence étant donné que cette intervention est bien renseignée dans le rapport d'incident et qu'elle n'est du reste pas indispensable pour établir les faits de vol, lequel vol a eu lieu dès l'instant où les marchandises ont été emportées sans avoir l'intention de les payer, même si suite à l'intervention du gardien, le prix des marchandises a finalement été payé, ce que ledit rapport établi à suffisance sans qu'il soit nécessaire de déposer les éventuels tickets de caisse ni davantage une attestation du responsable du magasin.

-que le même jour, une communication téléphonique a eu lieu entre madame J., de la société Essers pour laquelle la sprl Eco & Wash avait l'habitude d'effectuer des transports et la sprl Eco-Wash.

-que le rapport d'incident a été transmis à la sprl Eco-Wash par un mail de madame J. du 7 septembre 2015 qui renseigne bien monsieur A comme le chauffeur incriminé (« objet : Vol Nourridine A » - « votre chauffeur Nourridine a été pris en flagrant délit de vol sur la marchandise de notre client Lidl le 01/09/15 »).

-que le gérant de la sprl Eco-Wash, monsieur A A a eu un entretien avec monsieur A le 8 septembre 2015, en présence de madame Lirie I (dont il n'y a pas de raison de douter de la valeur probante de l'attestation qu'elle a établie quand bien-même les liens avec la dite société ou le gérant ne sont pas déterminés), à propos des faits de vol survenus le 1^{er} septembre 2015 auprès du magasin Lidl. Monsieur A n'a pas nié les faits et a



expliqué ne pas avoir estimé nécessaire de prévenir le gérant ou la sprl Eco-Wash des faits survenus dès lors qu'il avait payé directement la marchandise dérobée.

-que par lettre recommandée du 9 septembre 2015, la sprl Eco-Wash a notifié à monsieur A son licenciement pour motif grave à la date du 11 septembre 2015.

La Cour estime que ce faisant, il est établi à suffisance que la sprl Eco-Wash n'a eu une connaissance certaine des faits survenus le 1^{er} septembre 2015 qu'en date du 8 septembre 2015, après avoir pu recueillir la version de monsieur A sur ceux-ci, lesquels faits sont dûment établis.

Il reste à examiner si ces faits constituent un motif grave, en tenant compte d'un antécédent ayant selon la sprl Eco-Wash consisté à établir un faux constat suite à l'accident survenu le 18 août 2015 dans la cour intérieure de la société Alstom.

La Cour estime que même sans tenir compte du faux constat d'accident, le fait suffisamment établi d'avoir volé en date du 1^{er} septembre 2015 des marchandises (boisson énergisante et cacahuète) dans le magasin Lidl d'Anderlecht où monsieur A effectuait une livraison, est bien une faute grave.

Cela étant, le motif grave est défini par l'article 35 de la loi comme une faute grave « *qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Or la lettre de congé fixe la date de la rupture au 11 septembre 2015.

Il n'existe pas de raison de considérer cette date comme une simple erreur matérielle.

Même si monsieur A n'établit pas à suffisance avoir travaillé les 9, 10 et 11 septembre 2015, il est contradictoire de reprocher à monsieur A un motif grave par lettre du 9 septembre 2015 mais de fixer la date de la rupture au 11 septembre 2015. Cette date de rupture contredit la notion même de motif grave.

Dans cette mesure, la Cour estime que le licenciement pour motif grave n'est pas justifié légalement.



Monsieur A a dès lors droit à une indemnité de rupture à calculer en appliquant les principes déterminés par les articles 67 et 68 de la loi du 26 décembre 2013 pour calculer le préavis qui aurait dû être respecté :

-Article 67 de la loi du 26 décembre 2013 :

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

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

-Article 68 de la loi du 26 décembre 2013 :

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

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

En l'espèce, la première partie donne droit à monsieur A à un préavis de 28 jours calendrier, ce qui n'est pas contesté. La seconde partie donne droit à monsieur A à un préavis de 10 semaines en application de l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dès lors que son ancienneté acquise au moment du congé était comprise entre 18 mois et 21 mois.

Au total, monsieur A a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis de 28 jours et 10 semaines.

Pour le calcul horaire à prendre en compte, il y a lieu de se baser sur la dernière fiche de paie et sur le décompte individuel, soit un montant de 11,3450. L'on ne peut se fier aux différents C4 truffés d'erreurs, établis par le secrétariat social de la sprl Eco & Wash.

Monsieur A sollicite à juste titre que la base de calcul de son indemnité compensatoire de préavis intègre le pécule de vacances qui lui est payé par les caisses de vacances annuelles à titre à tout le moins d'avantage acquis en vertu du contrat de travail. La circonstance que le pécule de vacances ne soit pas payé directement par l'employeur au travailleur importe peu. C'est ainsi que la jurisprudence et la doctrine admettent que la prime de fin d'année versée par le Fonds Horeca (alimentée par les cotisations de l'employeur) ou l'assurance groupe versée par un assureur (à l'aide des primes ou cotisations versées par l'employeur) doivent être prises en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis due au travailleur même si l'employeur ne verse pas directement au travailleur le montant de la prime de fin d'année ou de l'assurance-groupe (voir B. Paternostre et C. Broucke, Les avantages rémunératoires en cours et l'indemnité de rupture du contrat de travail, Orientations, 2016/1, p. 15 et Orientations 2016/2, pp. 2 et 3).



Monsieur A. a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis de 6.828,78 euros brut calculé comme suit :

$$(38/6 \times 11,3450 \times 28) + (38 \times 11,3450 \times 10) = 6.322,95 \text{ €} \times 108\% = 6.828,78 \text{ €}.$$

Il a également droit aux intérêts légaux et judiciaires postulés.

2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Les principes.

L'article 8 de la convention collective de travail n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable 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 qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le 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 ».



Une lecture littérale du texte de l'article 8 de la convention collective de travail n°109 devrait conduire à considérer qu'un licenciement qui se base sur des motifs qui ont un lien avec la conduite du travailleur, son aptitude ou est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise n'est pas manifestement déraisonnable sans qu'il faille vérifier en outre si ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Une telle lecture reviendrait à redonner vie à l'ancienne jurisprudence de la Cour de Cassation développée en matière de licenciement abusif qui ne laissait aucun pouvoir d'appréciation aux juridictions du fond puisqu'il suffisait par exemple que le licenciement ait lieu pour un motif lié à la conduite même non fautive du travailleur pour que le licenciement ne soit pas abusif (voir notamment Cass., 6 juin 1994, R.G.C.930131.F, www.juridat.be ; Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, obs. C. Wantiez, p. 407). Seul serait alors sanctionné le licenciement pour un motif autre que ceux énoncés dans le texte mais que n'aurait jamais décidé un employeur normal et raisonnable. Les hypothèses visées seraient dès lors très rares. Rentrerait par exemple dans cette définition le licenciement « représailles » à une revendication légitime du travailleur.

Une autre lecture plus conforme à la volonté des partenaires sociaux paraît devoir être donnée de la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

En effet, la Cour de Cassation a effectué un revirement de sa jurisprudence précitée en matière de licenciement abusif en considérant par un arrêt du 22 novembre 2010 que le licenciement pour un motif en rapport avec la conduite du travailleur est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable (voir Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 3).

En reprenant le concept de licenciement « manifestement déraisonnable » et en intégrant dans sa définition l'ancienne définition donnée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, les partenaires sociaux se sont vraisemblablement inspiré de cette jurisprudence de la Cour de Cassation, en ajoutant toutefois la notion d'employeur normal et raisonnable.

L'interprétation à donner de l'article 8 de la convention collective de travail est alors que le licenciement manifestement déraisonnable est soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Cette interprétation revient à considérer que le « et » apparaissant dans la définition doit se comprendre comme un « ou ».



Cette interprétation faite, il n'en reste pas moins que comme l'ont précisé les partenaires sociaux dans leur commentaire de l'article 8, *« 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 »*.

Même sous l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation en matière de licenciement abusif ouvrier, il fut décidé que *« l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorisait pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement »* (Cass., 16 février 2015, J.T.T., 2015, p. 196).

L'article 9 de la convention précitée dispose :

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

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

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

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

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil ».

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la convention dispose :

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

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.



- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».

Application.

Il est établi que monsieur A. a été licencié pour une faute grave qu'il a commise le 1^{er} septembre 2015, c'est-à-dire pour un motif de conduite, sans qu'il puisse être considéré que le licenciement dans pareil cas n'aurait jamais décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le licenciement n'est dès lors pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n°109 en manière telle que monsieur A. ne peut prétendre à l'indemnité réclamée sur base de l'article 9 de cette CCT.

3. Les arriérés de rémunération liés à des heures supplémentaires.

Les principes.

Par application des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, c'est au travailleur qui réclame le paiement d'arriérés de rémunération, qu'il incombe de démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires à la demande ou avec l'accord même tacite de son employeur et que celles-ci ne lui ont pas été rémunérées.

L'article 877 du Code judiciaire dispose :

« Lorsqu'il existe des présomptions graves, précises et concordantes de la détention par une partie ou un tiers, d'un document contenant la preuve d'un fait pertinent, le juge peut ordonner que ce document ou une copie de celui-ci certifiée conforme, soit déposé au dossier de la procédure ».

Comme le relève à juste titre la doctrine, *« il faut qu'il y ait des présomptions sérieuses de l'existence du document que l'on souhaite voir produire. Il n'est pas question d'utiliser cette procédure pour essayer de conforter son dossier en allant « à la pêche » de pièces nouvelles, sans très bien savoir ce que l'on cherche »* (D. Mougenot, Principes de droit judiciaire privé, 2009, p. 262).



Application.

Monsieur A prétend qu'il a accompli de nombreuses heures supplémentaires qui n'ont pas été rémunérées par la sprl Eco & Wash. Il dépose pour en convaincre des documents mensuels préimprimés établis au nom de la sprl Eco-Wash intitulés « fiche technique » dont certains comportent sa signature et renseignent de manière manuscrite les jours prestés ou les jours de chômage économique et l'heure de début de sa journée de travail et l'heure de fin ainsi que le nombre de kilomètres parcourus. Il dépose par ailleurs un décompte des arriérés de rémunération réclamés établis sur base desdits documents mensuels qui incluent dans les heures de travail à rémunérer comme temps de travail l'ensemble des heures comptabilisées sur base des documents mensuels, sans distinguer le temps de travail et le temps de disponibilité.

La sprl Eco-Wash conteste la force probante de ces documents mais pour démontrer que monsieur A était bien présent lors de livraison de marchandises effectuées au magasin Lidl à Anderlecht le 1^{er} septembre 2015, elle dépose à son dossier une « feuille de route » établie par monsieur A et renseignant le nom de la société Essers pour laquelle la sprl Eco & Wash effectuait des prestations et mentionnant la date, le lieu de départ, le lieu d'arrivée, le km de départ et le km d'arrivée, le nombre de km parcourus et l'heure d'attente. Elle conteste par ailleurs le décompte d'arriérés de rémunérations unilatéral établi par monsieur A qu'elle estime illisible et inintelligible.

Lorsque le syndicat de monsieur A a par lettre du 21 septembre 2015 fait valoir que monsieur A avait presté des heures supplémentaires pour la période de janvier 2014 à septembre 2015 sans autre précision et sans décompte, la sprl Eco & Wash a répondu par lettre du 25 septembre 2015 : « *Nous ne reprenons aucune heure supplémentaire Lors de c'est prestation. Votre affilier rentrait constamment c'est prestation journalière en retard. De plus il ne peut y avoir que 8 heures de roulage par jour pour un chauffeur de poids lourd. Le reste est des temps de disponibilité (attente de chargement et attente de déchargement)* ».

Les fiches de paie déposées pour les années 2014 et 2015 reprennent à plusieurs reprises des heures rémunérées comme temps de disponibilité à concurrence de 65 heures en 2014 et de 120 heures en 2015.

Le temps de disponibilité est distingué du temps de travail et est rémunéré d'une autre manière par la convention collective de travail du 27 janvier 2015 (déposée au dossier de monsieur A) fixant les conditions de travail et salaires du personnel roulant occupé dans les entreprises du transport de choses par voie terrestre pour compte de tiers et de la manutention de choses pour compte de tiers et ladite convention collective ne considère comme du travail supplémentaire que le temps de travail effectué au-delà des limites fixées par la loi sur le travail.



Même à supposer que les heures reprises dans les documents intitulés « fiche technique » correspondraient en tout ou en partie effectivement à des heures durant lesquelles monsieur A était au service de son employeur, devant être comptabilisées soit comme temps de travail soit comme temps de disponibilité (ce que lesdits documents ne distinguent pas), monsieur A qui opère un calcul de ses arriérés de rémunération en prenant en compte comme temps de travail toute période durant laquelle il était au service de son employeur, ne prouve pas la justesse de son décompte.

Vu ce qui précède, il n'y a pas lieu de répondre positivement à la demande de production de documents formulée par monsieur A .

La demande de condamnation de la sa Eco & Wash à lui payer la somme de 6.310,69 euros à titre d'arriérés de rémunération est dès lors non fondée.

4. La rémunération des jours fériés.

Les principes.

L'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés fixe en son article 1er les dix jours fériés pendant lesquels les travailleurs ne peuvent être occupés en vertu de la loi du 4 janvier 1974, savoir le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, l'Ascension, le lundi de la Pentecôte, le 21 juillet, l'Assomption et la Toussaint.

Les articles 2 et suivants de cet arrêté royal sont relatives à la détermination de la rémunération des jours fériés.

Application.

Monsieur A fait valoir que la sprl Eco & Wash ne lui a pas versé la rémunération des jours fériés 2014 et 2015 dont il donne la liste dans son décompte déposé en pièce 16 de son dossier et que l'examen des fiches de paie le démontre. Les jours concernés sont pour l'année 2014 le 1er janvier, 21 avril, 1^{er} mai, 21 mai, 9 juin, 21 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre et 25 décembre et pour 2015 le 1^{er} janvier, le 6 avril, le 1^{er} mai, le 14 mai, le 25 mai, le 21 juillet et le 15 août.

La sprl Eco & Wash invoque que la preuve du non-paiement des jours fériés n'est pas rapportée.



Les fiches de paie déposées établissent le paiement des jours fériés suivants :

Janvier 2014 : 1 jour
Avril 2014 : 1 jour
Mai 2014 : 2 jours
Juin 2014 : 1 jour
Juillet 2014 : 1 jour
Août 2014 : 1 jour
Novembre 2014 : 2 jours
Décembre 2014 : 1 jour

Janvier 2015 : 1 jour
Avril 2015 : 1 jour
Mai 2015 : 3 jours
Juillet 2015 : 1 jour
Août 2015 : 1 jour

Monsieur A ne contestant pas avoir reçu le paiement des sommes reprises dans ses fiches de paie, il n'établit pas que la sprl Eco & Wash lui reste redevable d'un quelconque montant au titre de rémunération des jours fériés.

5. La délivrance d'un C4 modifié et de fiches de paie

Le C4 établi le 19 octobre 2015 est correct en tant qu'il renseigne une faute grave (« pris en flagrant délit de vol ») et que la rupture a eu lieu le 11 septembre 2015 mais la Cour n'a pas reconnu l'existence d'un motif grave pour les motifs précisés ci-avant et a reconnu le droit de monsieur A à prétendre à une indemnité compensatoire de préavis de même qu'elle a retenu un autre salaire horaire moyen que celui renseigné.

La sprl Eco & Wash doit délivrer un nouveau C4 à monsieur A renseignant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'une fiche de paie reprenant l'indemnité compensatoire de préavis due.

La demande d'astreinte n'est pas justifiée à suffisance.



6. La demande de remboursement des dégâts aux camions

Les principes.

L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 dispose :

“En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde. Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1er et 2 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur.

L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge”.

Application.

Monsieur A conteste avoir commis une faute lourde, une faute légère habituelle ou un dol de même qu'il conteste le montant des dommages qu'il aurait causés aux tracteurs, le lien entre le fait du 18 septembre 2015 et les dégâts vantés par la sprl Eco & Wash et le montant supporté par ladite société.

Si monsieur A a bien signé un écrit en date du 3 septembre 2015 reconnaissant qu'il avait causé les dégâts suivants aux tracteurs qu'il utilisait pour réaliser les transports (Tracteur Daf 1GVG-933 : porte côté passager et pare-chocs avant et Tracteur Man 1 EDU-801 : feux arrière et rétroviseur côté passager), la sprl Eco & Wash n'établit pas les circonstances dans lesquelles l'ensemble de ces dégâts ont été commis.

Le seul fait qui est connu à travers les pièces déposées est qu'en date du 18 août 2015, monsieur A a méconnu un feu rouge en sortant du parking d'un client et a endommagé les barrières. D'après les photos déposées, cet accident a dû causer des dégâts au pare-chocs du tracteur qu'il conduisait.

Pour le reste, la Cour ignore à quelle date et dans quelles circonstances les autres dégâts ont été commis et ce alors que monsieur A a travaillé pour la sprl Eco & Wash du 1^{er} août 2013 au 11 septembre 2015, ce qui empêche d'apprécier si ces autres dégâts résultent d'un dol, d'une faute lourde ou d'une faute légère habituelle.



En conclusion, si les dégâts à mettre en lien avec l'accident du 18 août 2015 peuvent être considérés comme résultant d'une faute lourde commise par monsieur A (qui a méconnu un feu de sécurité et a percuté les barrières de sécurité), par contre, il n'est pas établi à suffisance que les autres dégâts reconnus par monsieur A en signant l'écrit du 3 septembre 2015 résultent d'un dol, d'une faute lourde ou d'une faute légère habituelle.

Par ailleurs, la sprl Eco & Wash n'a déposé aucune pièce établissant le montant des dégâts (comme par exemple une facture de réparation), se limitant à énoncer ceux-ci dans un courrier. Elle ne démontre pas davantage avoir elle-même supporté le montant des dégâts, alors qu'une assurance a pu intervenir en l'espèce.

Au vu des développements qui précèdent, la Cour estime que la sprl Eco & Wash ne justifie pas le bien-fondé de sa demande reconventionnelle visant à entendre condamner monsieur A à lui payer la somme de 1.940 €.

7. La demande de paiement de la somme de 485 euros retenue sur la rémunération du mois de septembre 2015.

Les principes.

L'article 23 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération tel qu'applicable en l'espèce dispose :

« Peuvent seuls être imputés sur la rémunération du travailleur:

1° les retenues effectuées en application de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en application des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale;

2° les amendes infligées en vertu du règlement d'atelier;

3° les indemnités et dédommagements, dûs en exécution de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 24 de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure et de l'article 5 de la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques

4° les avances en argent faites par l'employeur;

5° le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur.

Le total des retenues ne peut dépasser le cinquième de la rémunération en espèces due à chaque paie, déduction faite des retenues effectuées en vertu de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en vertu des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale.

Toutefois, cette limitation n'est pas applicable lorsque le travailleur a agi par dol ou a mis volontairement fin à son engagement avant la liquidation des indemnités et dommages et intérêts visés à l'alinéa 1er, 3° ».



Application.

La sprl Eco & Wash ne conteste pas avoir retenu la somme de 485 € sur le salaire payé à monsieur A pour le mois de septembre 2015.

L'écrit signé le 3 septembre 2015 par monsieur A est insuffisant à justifier l'existence d'un accord en bonne et due forme de monsieur A à retenir un montant de 485 € sur sa rémunération.

Non seulement la sprl Eco & Wash n'établit pas que les conditions d'application de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 sont réunies (se contentant de rappeler le texte légal dans l'écrit du 3 septembre 2015) mais de plus, monsieur A n'a à aucun moment marqué son accord sur le montant des dégâts. La retenue effectuée n'est dès lors pas conforme à l'article 23 alinéa 1^{er}, 3^e de la loi du 12 avril 1965.

La sprl Eco & Wash doit par conséquent rembourser à monsieur A le montant de 485 euros à augmenter des intérêts à partir du 11 septembre 2015.

8. La demande d'1 euro provisionnel.

Monsieur A ne justifie pas le bien-fondé de cette demande.

9. Les dépens.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass., 19 janvier 2012, Pas., 2012, p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass., 23 novembre 2012, Pas., 2012, p. 1316 ; Cass., 25 mars 2010, Pas., 2010, p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire, CUP, 2013, volume 145, p. 353).

Les parties succombent respectivement sur tout ou partie de leurs demandes ou moyens de défense.



Monsieur A obtenant toutefois gain de cause sur une partie de ses demandes en 1^{ère} instance et en appel, la Cour estime justifié de lui accorder une indemnité de procédure de 1.080 euros par instance qui tient compte de la valeur des demandes déclarées fondées et de faire supporter en outre par la sprl Eco & Wash la contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà payé par monsieur A en application de l'article 4§2 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Réforme le jugement dont appel ;

Statuant à nouveau,

Condamne la sprl Eco & Wash à payer à monsieur A:

-la somme de 6.828,78 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à partir du 20 septembre 2015 ;

-la somme de 485 euros à titre de montant retenu à tort sur la rémunération de septembre 2015 à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 11 septembre 2015 ;

Condamne la sprl Eco & Wash à délivrer à monsieur A un nouveau C4 et une nouvelle fiche de paie reprenant l'indemnité compensatoire de préavis ;

Déboute monsieur A pour le surplus de ses demandes ;

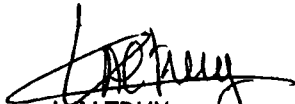
Déclare la demande reconventionnelle formée par la sprl Eco & Wash non fondée et l'en déboute ;

Condamne la sprl Eco & Wash à supporter les dépens de 1^{ère} instance et d'appel de monsieur A à concurrence d'un montant de 1.080 euros par instance à titre d'indemnité de procédure, soit un total de 2.160 € et de 20 euros à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payé par monsieur A mais mis à charge de la sprl Eco & Wash.



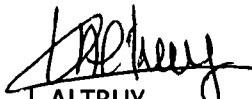
Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur,
L. POTTIEZ, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué



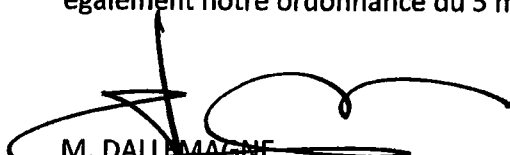
J. ALTRUY,

Monsieur P. KALLAI, conseiller, Monsieur P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur, et Monsieur L. POTTIEZ, conseiller social au titre d'ouvrier, qui étaient présents lors des débats et qui ont participé au délibéré de la cause et à la décision, sont dans l'impossibilité de signer cet arrêt.



J. ALTRUY,

Conformément à l'article 786 du Code Judiciaire, Nous, Monsieur M. DALLEMAGNE, premier président de la cour du travail faisant fonction, certifions que Monsieur P. KALLAI, conseiller, Monsieur P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur, et Monsieur L. POTTIEZ, conseiller social au titre d'ouvrier, sont dans l'impossibilité de signer cet arrêt (voyez également notre ordonnance du 5 mai 2020, rép. n° 2020/761.



M. DALLEMAGNE,
Le premier président f.f.,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 6ème Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 mai 2020, où étaient présents :

M. DALLEMAGNE, premier président faisant fonction, désigné pour le prononcé par l'ordonnance du 5 mai 2020, rép. n° 2020/761 qui a constaté l'empêchement légitime du président de la chambre de prononcer l'arrêt.

J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY,



M. DALLEMAGNE,

