



Expédition

Numéro du répertoire

2023 /

Date du prononcé

13 juin 2023

Numéro du rôle

2020/AB/14

Décision dont appel

18/3533/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur I N, domicilié à

partie appelante au principale et intimée sur incident,
représentée par Maître Melissa CIERO, avocate à 1400 NIVELLES,

contre

La S.P.R.L. DELIVROO BELGIUM, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous
le n°0633.775.036 et dont le siège social est établi à 1210 ST JOSSE-TEN-NOODE, Boulevard
Saint-Lazare, 4,

partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître Claire GERACI loco Maître Sophie BERG, avocate à 1170
WATERMAEL-BOITSFORT,

★

★ ★

I. LES FAITS

1.

Le 2 novembre 2015, Monsieur I N est entré au service de la S.P.R.L. Deliveroo Belgium (ci-après dénommée Deliveroo) dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de Head of Costumer Service.

2.

Par courrier du 6 juillet 2017, Deliveroo a mis fin au contrat de travail de Monsieur N , moyennant un délai de préavis de 10 semaines, prenant cours le 17 juillet 2017.

3.

Le 4 août 2017, les parties signent une lettre intitulée « *modalités de rupture de votre contrat de travail — transaction* » qui prévoit:

« Nous faisons suite à notre lettre recommandée du 6 juillet 2017 par laquelle nous vous informions de la décision de Deliveroo Belgium SPRL (Deliveroo) de mettre fin à votre contrat de travail moyennant un préavis à prester (et dont copie vous a été remise le jour même de la main à la main).

Par la présente, nous souhaitons convenir avec vous des conditions et modalités de la fin de nos relations de travail.

1. Notification du licenciement

Vous reconnaissez que Deliveroo a valablement mis fin à votre contrat de travail moyennant un préavis à prester de 10 semaines, prenant cours le 17 juillet 2017.

2. Modalité & durée de prestation du préavis

Vous acceptez de continuer à exercer vos fonctions au sein de Deliveroo jusqu'au 31 août 2017 moyennant le maintien de votre rémunération et de l'ensemble de vos avantages.

Deliveroo vous autorise, entre le 23 et le 31 août 2017, à consacrer votre temps de travail à la recherche d'un nouvel emploi. Votre présence au bureau sera néanmoins requise. Vous informerez Deliveroo au préalable de vos absences.

Votre contrat de travail prendra définitivement fin le 31 août 2017 (Date de Rupture), à la fin de la journée de travail, et ce nonobstant toute cause de suspension du contrat de travail (vacances annuelles, incapacité de travail, etc.).

3. Décompte de sortie

Dans les 30 jours de la Date de Rupture, Deliveroo vous paiera les montants suivants (pour autant qu'ils n'aient pas été payés entre-temps):

- Votre salaire mensuel jusqu'à la Date de Rupture (avantages compris);*
- Le solde du préavis non presté sous forme d'indemnité compensatoire de préavis, soit 3.460,35 EUR bruts ;*
- Pour autant que vous ayez effectivement presté jusqu'au 31 août 2017, une prime exceptionnelle de départ correspondant à un mois de salaire brut, soit 2.856,44 EUR bruts ;*
- Votre prime de fin d'année 2017 au prorata ;*
- Votre pécule de vacances de départ.*

Les montants mentionnés ci-avant seront payés sur votre compte en banque habituel sous déduction des retenues légales applicables.

4. Outplacement

Bien que vous ne remplissiez pas les conditions légales pour bénéficier d'un programme de reclassement professionnel (outplacement), Deliveroo s'engage à vous offrir une formation de 5 heures auprès du bureau RiseSmart.

5. Documents sociaux et fiscaux

Deliveroo vous remettra l'ensemble des documents sociaux (le décompte de sortie, le formulaire C4, le certificat d'emploi, les attestations de vacances, etc.) et fiscaux (fiche fiscale 281.10) endéans les délais requis.

Vous acceptez que Deliveroo indique le motif de rupture suivant sur le formulaire C4 « licenciement pour cause de réorganisation (outsourcing de l'activité à l'étranger) ».

6. Restitution des biens

Au plus tard à la Date de Rupture, vous vous engagez à restituer à Deliveroo tous les équipements (badge, clés, téléphone de fonction, ...) et documents (confidentiels ou non, en ce compris les copies) appartenant à (ou mis à disposition par) Deliveroo ou, le cas échéant, toute autre société du groupe.

7. Confidentialité

Vous vous engagez à ne communiquer, divulguer ou utiliser aucune information confidentielle ayant trait directement ou indirectement à Deliveroo et/ou à toute autre société du groupe, telles que des informations d'affaires, commerciales, sociales ou financière, sans que cette énumération ne soit limitative.

8. Accord final

La présente lettre constitue une convention de transaction au sens des articles 2044 et suivants du Code civil. En la signant, vous en acceptez tous les termes pour solde final de tout compte et de toute réclamation entre vous et Deliveroo, ainsi que tout autre société du groupe, en relation avec votre contrat de travail et/ou la rupture de celui-ci.

Vous confirmez avoir été suffisamment informé des motifs de votre licenciement de sorte que vous renoncez à introduire une demande au sens de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 et à solliciter à charge de Deliveroo le paiement des indemnités y prévues. Par conséquent, vous confirmez que Deliveroo ne vous est plus redevable de rien, à quelque titre que ce soit. »

4.

Le 28 août 2017, Monsieur N réclame le paiement du solde de tout compte qui aurait dû être réglé en même temps que le salaire du mois d'août, ainsi que la fiche de paie y afférente.

Le même jour Monsieur N réclame le paiement de la prime trimestrielle pour les mois de juillet et août 2017 au prorata.

5.

Le 29 août 2017, Madame A , Office Manager Belgium, répond que les fiche de salaires sont sorties le matin et qu'elle envoie tout à Londres pour le paiement dans la matinée.

6.

Le 31 août 2017, Madame A constate un oubli et indique que le bonus sera payé le jour même où le lendemain.

7.

Le 28 septembre 2017, Monsieur N conteste une nouvelle fiche de paie sur laquelle, après annulation d'une fiche précédente, ne figure pas le mois de rémunération supplémentaire convenu.

Le même jour, Madame A indique avoir appelé le secrétariat social qui s'occupe de la correction.

8.

Le 7 novembre 2017, Monsieur N réclame la délivrance du formulaire C4 et d'éventuels autres documents qu'il était censé recevoir suite à la fin de son contrat de travail.

9.

Le 20 novembre 2017, Madame A transmet par courriel les attestations de vacances et d'emploi, ainsi que le formulaire C4, qui doit encore être rempli et signé par Monsieur de L, General Manager Benelux.

10.

Monsieur N adresse des rappels les 8 et 22 janvier 2018, précisant qu'Actiris le relance tous les jours pour qu'il leur donne le formulaire C4.

11.

Le 22 janvier 2018, Madame H, HR & Office Manager, indique envoyer le jour même par recommandé les documents.

12.

Le 30 mars 2018, Monsieur N réclame un formulaire C4 correctement complété, le document reçu ayant été refusé par la CAPAC.

Le même jour, Madame H indique lui revenir au plus vite.

13.

Le 8 avril 2018, Monsieur N adresse un rappel précisant que la CAPAC lui a fixé une date limite au 10 avril 2018.

14.

Le 9 avril 2018, Madame H répond que la demande est en cours de traitement par le service juridique de Sdworx et transmet des documents tout en précisant qu'un calcul doit être refait par le secrétariat social.

15.

Le 23 avril 2018, Monsieur N indique avoir reçu une fiche de paie qui annule celle de septembre et s'étonne de ne pas avoir la fiche de paie corrigée.

Le même jour, Madame H indique qu'elle verra ça avec le secrétariat social.

16.

Le 25 avril 2018, Monsieur N écrit encore à Madame H que le matin la CAPAC a essayé de la joindre car il était sur place pour finaliser sa demande de chômage et ils ont de nouveau refusé car il y avait de nouveau une erreur sur le formulaire C4. Il ajoute estimer qu'il a droit au paiement des indemnités pour le travail le week-end et fait valoir que sa fiche de paye est erronée.

17.

Le 8 mai 2018, Monsieur N réclame encore la délivrance du formulaire C4 et de la fiche de paie corrigée.

18.

Le 9 mai 2018, Madame H indique avoir envoyé les documents il y a plusieurs jours et les transmet en pièces jointes.

19.

Monsieur N expose que le formulaire C4 lui parvient par lettre recommandée du 17 mai 2018.

20.

Le 30 mai 2018, le conseil de Monsieur N réclame le paiement de dommages et intérêts correspondant aux allocations de chômage auxquelles celui-ci aurait pu prétendre pendant la période pendant laquelle il s'est trouvé privé de revenus en raison de la délivrance tardive du formulaire C4, soit de septembre 2017 à janvier 2015, ainsi que le paiement des heures supplémentaires et des heures prestées le weekend, la rectification des fiches de salaire de sortie et le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis correcte.

21.

Le 6 juillet 2018, le conseil de Deliveroo conteste ces demandes.

22.

Les parties n'ont pas pu trouver de solution amiable à leur litige et Monsieur N saisit le tribunal du travail francophone de Bruxelles par requête du premier août 2018.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.

Monsieur N a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles:

«

- *à titre principal, de dire pour droit qu'il était soumis à la loi sur la durée du travail et pouvait prétendre à un sursalaire et de condamner la s.p.r.l. Deliveroo Belgium au paiement de 10.769,64 € au titre de salaire et sursalaire pour les heures supplémentaires prestées ;*
- *à titre subsidiaire, de condamner la s.p.r.l. Deliveroo Belgium au paiement de 5.402,97€ pour les heures supplémentaires prestées ;*
- *de condamner la s.p.r.l. Deliveroo Belgium au paiement de 2.000,00 € fixés ex aequo et bono au titre de dommages et intérêts pour le temps perdu, les désagréments et le stress résultant des nombreuses erreurs commises par la s.p.r.l. Deliveroo Belgium au cours de ses démarches post-contractuelles;*
- *de condamner la s.p.r.l. Deliveroo Belgium à la somme de 6.678,96€ de dommages et intérêts en réparation de l'absence d'indemnités de chômage résultant d'une remise tardive de son C4 à l'ONEm des suites des fautes de la s.p.r.l. Deliveroo Belgium;*
- *de condamner la s.p.r.l. Deliveroo Belgium aux intérêts légaux et judiciaires ;*
- *de condamner la s.p.r.l. Deliveroo Belgium à lui délivrer des documents sociaux rectifiés sous peine d'astreinte de 25€ par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir ;*

La condamnation aux dépens et un jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution sont également demandés. »

2.

Par un jugement du 5 novembre 2019, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a dit la demande de Monsieur N partiellement fondée et a condamné Deliveroo à payer à Monsieur N la somme de 300€, à majorer des intérêts légaux et judiciaires, à titre de dommages et intérêts pour le dommage moral subi.

Le tribunal a débouté Monsieur N du surplus de sa demande.

Le tribunal a compensé les dépens.

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur N a fait appel le 8 janvier 2020 du jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 5 novembre 2019.

L'appel a été introduit dans les formes et délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement ait été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours. Il en va de même pour l'appel incident.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 11 mars 2020.

Les parties ont déposé des conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 26 avril 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

IV. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

Monsieur N demande de réformer le jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles en ce qu'il l'a débouté de ses demandes :

- de salaire et sursalaire pour les heures supplémentaires
- de dommages et intérêts en réparation de l'absence d'indemnités de chômage résultant d'une remise tardive de son formulaire C4 à l'ONEM des suites des fautes de Deliveroo
- des documents sociaux rectifiés sous peine d'astreinte de 25€ par jour de retard à dater de la signification du jugement

et en ce qu'il a :

- limité à 300 euros le montant des dommages et intérêts pour le temps perdu, les désagréments et le stress résultant des erreurs commises par Deliveroo au cours de ses démarches post-contractuelles.

Il demande de condamner Deliveroo au paiement des montants suivants :

- 10.769,64 euros à titre de salaire et sursalaire pour les heures supplémentaires, à titre subsidiaire, 5.402,97 euros
- 2.000 euros fixés ex aequo et bono au titre de dommages et intérêts pour le temps perdu, les désagréments et le stress résultant des nombreuses erreurs commises par Deliveroo au cours de ses démarches post-contractuelles
- 6.678,96 euros de dommages et intérêts en réparation de l'absence d'indemnités de chômage résultant d'une remise tardive de son C4 à l'ONEM des suites des fautes de Deliveroo
- les intérêts légaux et judiciaires
- les dépens, y compris l'indemnité de procédure au taux de base, soit la somme de 1.320,00 euros.

Il demande de condamner Deliveroo à lui délivrer les documents sociaux rectifiés sous peine d'une astreinte de 25 euros par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir.

L'appel incident

Deliveroo demande de réformer le jugement en ce qu'il l'a :

- condamné au paiement de 300 euros au titre de dommages et intérêts pour le temps perdu, les désagréments et le stress résultant des nombreuses erreurs commises par Deliveroo au cours de ses démarches post-contractuelles
- compensé les dépens.

Deliveroo demande de confirmer le jugement pour le surplus.

Dès lors, Deliveroo demande de :

- Quant à la demande d'arriérés de salaire et sursalaire pour les heures supplémentaires : la déclarer irrecevable et non fondée.
- Quant à la demande de dommages et intérêts pour le « le temps perdu, les désagréments et le stress » résultant de ses erreurs : la déclarer non fondée, à tout le moins en limiter le montant à 300 euros

- Quant à la demande de dommages et intérêts en réparation de l'absence d'allocations de chômage résultant d'une délivrance tardive du C4 :

À titre principal la déclarer non fondée ;

À titre subsidiaire, partager les responsabilités de sorte que la part de responsabilité de Monsieur N dans son dommage, liée à sa propre faute, devra être déduite ;

A titre plus subsidiaire, limiter le montant de la condamnation à 2.029,88 euros.

- Quant aux dépens de l'instance :

A titre principal, condamner Monsieur N aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.860 euros

A titre subsidiaire, compenser les dépens

A titre plus subsidiaire, limiter le montant de l'indemnité de procédure au montant de base.

- Quant à la demande d'astreinte : la déclarer non fondée.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Quant aux arriérés de rémunération pour heures supplémentaires.

1.

Monsieur N réclame un montant de 10.769,64 euros et à titre subsidiaire de 5.402,97 euros à titre de sursalaire et salaire pour les heures supplémentaires prestées.

2.

La question à trancher en premier lieu est de savoir si Monsieur N a occupé un poste de direction ou de confiance, au sens de l'arrêté royal du 10 février 1965, l'employeur considérant que tel est bien le cas et que, en conséquence, les limites de la durée du travail ne s'appliquent pas à lui.

Les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance ne sont en effet pas soumises à la législation en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires (art. 3.3.1 de la loi du 16 mars 1971).

Sont notamment considérées comme des personnes investies d'un poste de direction ou de confiance : les personnes exerçant une autorité effective et ayant la responsabilité de l'ensemble ou d'une subdivision importante de l'entreprise.

La Cour estime, pour les motifs exposés ci-dessous, qu'il ressort des pièces du dossier que Monsieur N , en tant que Head of Costumer Service, avait une autorité effective et une responsabilité d'une subdivision importante de l'entreprise, à savoir le département service clientèle et qu'il avait le statut de cadre investi d'un poste de direction. Il importe peu à cet égard que l'arrêté royal du 10 février 1965 ne porte pas dans son énumération l'énoncé exact de son activité.

L'article 6 du contrat de travail prévoit que Monsieur N occupe un poste de direction ou de confiance, au sens de l'arrêté royal du 10 février 1965, et en conséquence, les limites de la durée du travail ne s'appliquent pas à lui.

Monsieur N soulève, à juste titre, qu'une telle disposition contractuelle est nulle car contraire aux normes de rang supérieur (la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail) qui empêchent un employeur et son travailleur de convenir que ce dernier prestera des heures supplémentaires non rémunérées.

Il y a dès lors lieu de vérifier si, dans les faits, Monsieur N occupait un poste de direction ou de confiance.

Devant le premier juge (en conclusions additionnelles), Monsieur N a décrit sa fonction comme suit:

- Il supervisait l'équipe du service clientèle qui assurait trois missions : répondre aux appels et courriels des clients, guider et motiver les livreurs en temps réel et répondre aux appels et courriels des restaurants partenaires. Il avait en charge l'aspect organisationnel de cette équipe composée de douze personnes. Il disposait d'une certaine marge de manœuvre dans la gestion de son équipe.
- Il assurait le suivi de la satisfaction des clients, du pourcentage des commandes livrées en retard et du pourcentage de compensation aux clients (KPI).
- Il assurait également le suivi du ratio par zone (c'est-à-dire d'un nombre suffisant de livreurs par rapport aux commandes en cours) et, le cas échéant, il déplaçait des livreurs ou fermait une zone.
- Il était membre à part entière du service clientèle et, en cas de nécessité, il aidait ses collègues pour le traitement des courriels et des appels téléphoniques.
- En cas de problème technique, il renvoyait vers le service IT.
- Il n'était pas en charge des ressources humaines qui étaient gérées par l'Office manager. Il n'engageait ni ne licenciait le personnel. Son avis était toutefois sollicité au moment de l'engagement de personnel et il proposait des candidats.
- Il n'engageait pas la société vis-à-vis des tiers.
- Il n'avait aucune compétence de décision autonome.

- Lorsqu'il était absent, il était remplacé par un Shift manager.

Il ressort de ce qui précède que Monsieur N exerçait une autorité effective et ayant la responsabilité d'une subdivision importante de l'entreprise, à savoir le service clientèle. En effet, Deliveroo a pour activité la livraison à domicile de plats de restaurant. Le service clientèle est une subdivision importante de Deliveroo.

Monsieur N exerçait une autorité effective au sein de ce service puisqu'il en assurait l'organisation, en supervisant l'équipe et disposait d'une certaine marge de manœuvre pour ce faire.

Le fait que Monsieur N n'aurait pas été entièrement autonome dans l'exécution de ses fonctions ne suffit pas pour considérer qu'il n'était pas investi d'un poste de direction.

Les attestations d'anciennes collègues de Monsieur N qui témoignent que celui-ci ne faisait pas partie du management ou du comité de direction de Deliveroo ne permettent pas de qualifier autrement ses fonctions.

En ce qui concerne Madame F R , il convient de relever qu'elle confirme explicitement que Monsieur N « était le manager du service client ».

Le montant de la rémunération perçue par Monsieur N (rémunération mensuelle fixe de 2.896,43 euros bruts et, certains mois à partir du mois de décembre 2016, une rémunération variable (bonus) dont le montant brut variait entre 960 euros et 2.817 euros, outre la prime de fin d'année et les chèques repas) ne permet pas plus de considérer qu'il n'occupait pas un poste de direction.

3.

Monsieur N invoque en outre une convention collective de travail sectorielle du 7 septembre 2009 conclue au sein de la CP 226 prévoyant le paiement d'heures supplémentaires et il vise en particulier l'article 10 de ladite convention en ces termes:

« L'article 10 de cette CCT prévoit un régime spécial applicable aux travailleurs dans les secteurs visés à l'article 9 de cette même CCT, dont les services d'expédition.

Le §1^{er} de l'article 10 impose un régime de 37 heures par semaine, soit une limite de 1.924 heures par année calendrier.

Et le §4 de prévoir qu'un sursalaire sera dû en cas de dépassement de ces limites ».

La convention collective de travail à laquelle Monsieur N fait référence est conclue en exécution de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Si elle prévoit le paiement d'un sursalaire, c'est bien pour les employés qui y ont droit conformément à la loi sur le travail du 16 mars 1971. Or cette loi exclut de son champ

d'application les travailleurs investis d'un poste de direction ou de confiance, comme Monsieur N .

4.

La Cour conclut que Monsieur N a occupé un poste de direction, au sens de l'arrêté royal du 10 février 1965.

En conséquence, les limites de la durée du travail ne s'appliquent pas à lui.

Il n'a dès lors pas droit au sursalaire pour les heures supplémentaires.

5.

A titre subsidiaire, Monsieur N invoque l'équité pour réclamer, non pas un sursalaire, mais la rémunération normale pour les heures supplémentaires.

Considérant le montant de la rémunération perçue par Monsieur N (rémunération mensuelle fixe de 2.896,43 euros bruts et, certains mois à partir du mois de décembre 2016, une rémunération variable (bonus) dont le montant brut variait entre 960 euros et 2.817 euros, outre la prime de fin d'année et les chèques repas), ainsi que le fait que Monsieur N jouissait de 5 jours de vacances extra-légales, la Cour conclut qu'il n'y a pas lieu, pour motif d'équité, d'allouer à Monsieur N la rémunération normale pour les heures supplémentaires.

6.

Monsieur N ne peut donc prétendre au paiement de salaire ou sursalaire pour les heures supplémentaires prestées.

C'est à juste titre que le tribunal du travail n'a pas fait droit à la demande.

7.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

2. Quant aux dommages et intérêts.

8.

Monsieur N réclame 2.000 euros à titre de dommages-intérêts pour les désagréments, le stress et le temps perdu résultant des nombreuses erreurs commises par Deliveroo.

Il réclame un montant de 6.678,96 euros à titre de perte d'allocations de chômage résultant de la remise tardive du formulaire C4 .

9.

Un éventuel manquement de l'employeur à ces obligations peut être constitutif de faute et donner lieu à réparation, pour autant que le travailleur établit la faute, le dommage qui lui a été causé et le lien de causalité entre la faute et le dommage.

10.

En ce qui concerne la prétendue perte d'allocations de chômage résultant de la remise tardive du formulaire C4, la Cour rappelle le prescrit de l'article 137, paragraphe un, premier de l'Arrêté Royal du 26 novembre 1991 portant réglementation du chômage, qui fait l'obligation à l'employeur de délivrer un certificat de chômage, dénommée « formulaire C4 ».

Ce document est nécessaire aux travailleurs pour leur permettre d'obtenir des allocations de chômage.

Les mentions précises doivent être indiquées par l'employeur sur ce document, concernant notamment le motif de la rupture du contrat de travail et la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis ; cette mention est essentielle pour déterminer le droit des travailleurs à des allocations de chômage.

Il est établi par Monsieur N que le formulaire C4 n'a été correctement complété et délivré que le 9 mai 2018, alors que le contrat de travail de Monsieur N a pris fin le 25 septembre 2017.

Il s'agit d'une faute dans le chef de l'employeur.

Monsieur N réclame des dommages et intérêts correspondants au montant de allocations de chômage dont il a été privé au cours de la période du 25 septembre 2017 (fin de la période couverte par l'indemnité de rupture) au 28 janvier 2018.

Il n'établit cependant pas que la délivrance tardive du certificat de chômage correctement complété soit en lien de causalité avec la perte de ces allocations.

Le 10 octobre 2017, Monsieur N s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès d'Actiris.

L'attestation d'inscription, valable du 10 octobre 2017 au 10 janvier 2018, renseigne qu'*« Actuellement, vous ne souhaitez pas faire de demande d'allocations de chômage »*.

Du courriel qu'il a adressé le 30 mars 2018 à Deliveroo, il ressort que c'est à cette date qu'il s'est rendu à la CAPAC pour introduire une demande d'allocations de chômage muni du certificat de chômage délivré le 22 janvier 2018, soit deux mois plus tôt.

C'est donc parce qu'il n'a pas introduit de demande d'allocations de chômage avant le 30 mars 2018 que Monsieur N n'a pu bénéficier de ces allocations qu'à partir du 29 janvier 2018.

Monsieur N ne peut donc pas réclamer de Deliveroo le paiement des allocations de chômage pour cette période à titre de dommages et intérêts.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

11.

En ce qui concerne la demande de dommages-intérêts pour les désagréments, le stress et le temps perdu résultant des nombreuses erreurs commises par Deliveroo, la Cour rappelle, outre le prescrit de l'article 137, paragraphe un, premier de l'Arrêté Royal du 26 novembre 1991 portant réglementation du chômage, celui de l'article 21 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 qui prévoit que lorsque le contrat de travail prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer tous les documents sociaux, un certificat constatant uniquement la date du début et de la fin du contrat, ainsi que la nature du travail effectué.

La Cour constate qu'en l'occurrence, Deliveroo a commis de nombreuses erreurs dans les décomptes de sortie et lors de la délivrance des documents sociaux : des erreurs dans les fiches de paie et retards dans la délivrance de fiches de paie correctes, des erreurs de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, des retards dans le paiement des sommes dues, l'attestation de vacances et l'attestation d'emploi n'ont été délivrées que fin novembre 2017 et le formulaire C4 correctement complété n'a été délivré que le 9 mai 2018.

Comme l'a constaté à juste titre le premier juge, cette situation a nécessairement causé des désagréments, un stress et une perte de temps à Monsieur N .

Tout comme le tribunal, la Cour évalue ce dommage moral ex aequo et bono à 300 euros.

La demande est partiellement fondée.

L'appel principal est non fondé.

L'appel incident est non fondé.

3. Quant aux documents sociaux

12.

Monsieur N demande de condamner Deliveroo à lui délivrer les documents sociaux rectifiés sous peine d'une astreinte de 25 euros par jour de retard à dater de la signification du « jugement » à intervenir.

13.

Conformément à l'article 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, un décompte est remis au travailleur lors de chaque règlement définitif.

14.

L'article 21 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 prévoit que lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer tous les documents sociaux, un certificat constatant uniquement la date du début et de la fin du contrat, ainsi que la nature du travail effectué.

15.

L'article 137, paragraphe un, premier de l'Arrêté Royal du 26 novembre 1991 portant réglementation du chômage, qui fait l'obligation à l'employeur de délivrer un certificat de chômage, dénommée « formulaire C4 ».

16.

Monsieur N n'explique pas quels documents devraient être délivrés qui ne l'auraient pas encore été, ni a fortiori quelles corrections devraient y être apportées.

17.

La demande n'est pas fondée.

L'appel n'est pas fondé.

4. Quant aux dépens.

18.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1 du code judiciaire, les dépens de l'instance incombent à la partie qui succombe.

19.

L'article 1017 alinéa 4 du code judiciaire permet au juge du fond, lorsque chaque partie succombe sur une ou plusieurs chefs de demande, de répartir les dépens, selon une mesure qu'il apprécie en réalité souverainement.

20.

Tant en première instance qu'en degré d'appel, les deux parties ont succombé sur un ou plusieurs chefs de demande.

La Cour compense dès lors les dépens entre les parties.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare les appels principal et incident recevables ;

Quant aux arriérés de rémunération pour heures supplémentaires.

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande non fondée.

Déboute Monsieur I N de sa demande.

Quant aux dommages et intérêts.

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande partiellement fondée.

Condamne la s.p.r.l. Deliveroo Belgium à payer à Monsieur I N le montant de 300 euros, à titre de dommages et intérêts pour le dommage moral subi, à majorer des intérêts judiciaires.

Déboute Monsieur I N du surplus de sa demande.

Quant aux documents sociaux.

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande non fondée.

Déboute Monsieur I N de sa demande.

Quant aux dépens.

Compense les dépens.

Délaisse à Monsieur I N le montant de 20 euros à titre de frais d'intervention dans le financement du fonds d'aide juridique de 2^{ième} ligne.

Ainsi arrêté par :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,
P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur,
N. DE COMMER, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI, N. DE COMMER, P. WOUTERS, A. SCHOENMAEKERS,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 juin 2023, où étaient présents :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,
G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI, A. SCHOENMAEKERS,