

Numéro du répertoire	
2023 / 2486	
Date du prononcé	
16 octobre 2023	
Numéro du rôle	
2020/AB/191	
Décision dont appel	
18/223/A	

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

Quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00003514605-0001-0034-03-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail employé

Arrêt contradictoire

Arrêt mixte – réouverture des débats

1. Madame L M

(ci-après « M.M »),

2. Monsieur O B

après « M.B »),

(ci-

domiciliés ensemble à 13

parties appelantes au principal,

partiels intimées sur incident,

comparaissant en personne et assistées par Maître Arnaud V.

loco Maître

Viviane V., avocate à 1000 Bruxelles,

contre

La S.A. « CHATEAUFORM BENELUX », inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0893.778.685 (ci-après « la SA »),

dont le siège est établi à 1370 Jodoigne, rue de l'Abbaye 23,

partie intimée au principal,

partie appelante sur incident,

représentée par Maître Kevin D

loco Maître Sébastien R

, avocat à 1170

Bruxelles,

★

★

★

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 de la 2^e chambre, division Wavre, du tribunal du travail du Brabant wallon du 10.12.2019, R.G. n°18/223/A;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 9.3.2020 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 10.7.2020 ;
- les conclusions additionnelles remises pour M.M et M.B le 13.5.2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour la SA le 21.10.2022 ;
- le dossier de M.M et M.B (27 pièces) ;
- le dossier de la SA (32 pièces).

La cause a été introduite à l'audience publique de la 4^e chambre du 3.6.2020. 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 19.9.2023.

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 et la cour a pris la cause en délibéré le 19.9.2023.

2. Les faits

La SA exploite différents sites ou domaines en Belgique et à l'étranger destinés à des réunions, séminaires et événements divers avec offre d'hébergement. Elle ressortit à la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP n°302).



Il n'est pas contesté que ces domaines sont gérés selon un mode de fonctionnement identique¹ :

- un couple d'hôtes responsable et un chef de cuisine (dénommés le « trio ») disposant d'une équipe (45 personnes) pour les assister ;
- le « trio » est accompagné par des référents (« parrains » et « marraines ») qui les guident et les conseillent sur les aspects de la gestion d'un domaine ;
- les « parrains » et « marraines » organisent avec le « trio » des réunions de suivi régulières, au moins tous les 3 mois, au cours desquelles ils échangent leurs suggestions et/ou observations sur la gestion du domaine, les rapports avec le personnel, les éventuels problèmes constatés, ...
- le degré de satisfaction des clients et du personnel est évalué à travers un « livre d'or » et la procédure des « billets doux », cette dernière permettant d'évaluer les différents services (accueil, maison, chambre, propreté, salles de réunions, loisirs proposés, restaurant) et d'émettre des suggestions d'améliorations.

Le 1.8.2013², M.M et M.B sont entrés au service de la SA, chacun en qualité de « Responsable de site, Catégorie 9 », dans le cadre de contrats de travail d'employé à durée indéterminée. Les contrats prévoient expressément que³ :

- M.M et M.B peuvent « *se soumettre à un horaire personnalisé autonome tout en restant dans le cadre d'une durée mensuelle de travail de 151,67 heures* », qu'ils s'engagent à effectuer leur mission « *dans le cadre d'une durée hebdomadaire de 38 heures et d'une durée journalière ne dépassant pas 11 heures* » et que tout dépassement exceptionnel de la durée du travail fera l'objet d'une demande d'autorisation préalable auprès de la direction Benelux (article 10 du contrat) ;
- l'un et l'autre disposent d'une « *totale autonomie et liberté dans le cadre de l'organisation et de l'exécution de son travail* ». Ils sont « co-responsables » de la satisfaction des clients pendant leur séjour, du recrutement et du management de l'équipe du site dont ils ont la charge, de la bonne gestion (sociale et économique) et de l'entretien du patrimoine (article 3 du contrat) ;
- eu égard à leur qualité de « co-responsable du site », les contrats de travail de M.M et M.B sont indivisibles, en telle sorte que la rupture du contrat de l'un, pour un motif inhérent à la personne, justifiera la rupture du contrat de l'autre dont l'exécution deviendrait ainsi impossible (article 4 du contrat) ;
- la rémunération se compose de (article 7 du contrat) :
 - o une « *rémunération brute mensuelle de 2264.00 €. Catégorie IV, hors avantages en nature* » ;
 - o une prime de fin d'année ;
 - o des avantages en nature :

¹ Conclusions additionnelles M.M et M.B, p.3

² Sur interpellation de la cour à l'audience, les parties s'accordent sur le fait que le 1.8.2013 est bien la date d'entrée en service de M.M et M.B

³ Contrats de travail, pièces 1 et 2 – dossier M.M et M.B



- ✓ mise à disposition d'un « *logement de fonction* » sur le site où M.M et M.B se trouvent affectés, avec engagement de l'occuper personnellement et de le libérer à l'expiration du délai de préavis ou lors de la cessation de fonction ; indemnité compensatrice de 75 € par jour de retard en cas de retard dans la libération du logement ;
- ✓ nourriture évaluée à 1,09 € par repas ;
- ✓ mise à disposition du « *véhicule du site* » dont tous les frais d'utilisation sont à charge de la SA et que M.M et M.B peuvent aussi utiliser pour leurs « *besoins privés dans des limites raisonnables* » ;
- ✓ assurance maladie complémentaire.

M.M et M.B ont été affectés dès leur engagement au site de « La Ramée » situé à Jodoigne. Ils précisent que, avant leur entrée en service, le site était scindé en deux parties, le « Couvent de La Ramée » (70 chambres) et la « Ferme La Ramée » (40 chambres), qui étaient gérées chacune par deux couples, deux chefs de cuisine et deux équipes distinctes. Une fusion a été opérée au moment de leur engagement et ils ont dû gérer plus de 45 collaborateurs⁴.

En juillet 2015, le couple M.M-M.B s'est vu décerner par la SA le prix « Bouclier Horowitz »⁵. Selon la SA, il s'agissait d'une récompense d'encouragement pour les motiver compte tenu du projet de réunification du « Couvent La Ramée » et de la « Ferme La Ramée »⁶.

Par deux lettres du 13.3.2017, M.M et M.B ont été licenciés avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité de préavis correspondant à 3 mois et 13 semaines de rémunération. Ces lettres mentionnent les motifs du licenciement. En dehors de légères variations au niveau des motifs invoqués, elles sont rédigées de manière identique. La lettre de rupture de M.B est libellée comme suit⁷ :

« (...) Comme discuté ensemble lors de notre entrevue de ce jour, Lundi 13 Mars 2017, nous avons le regret de vous informer de notre décision de rompre votre contrat de travail, avec effet immédiat (...) »

Compte tenu de votre ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de rupture correspondant à 3 mois et 13 semaines de rémunération vous sera payée dans les meilleurs délais.

Les raisons justifiant votre licenciement sont exposées ci-après.

⁴ Conclusions additionnelles M.M et M.B, p.3

⁵ Conclusions additionnelles M.M et M.B, p.4

⁶ Conclusions additionnelles et de synthèse SA, p.28

⁷ Pièce 5 – dossier M.M et M.B



1.

Pour rappel, vous êtes entré en service en date du 1er avril 2013 en qualité de co-responsable du site avec votre épouse, M.M.

En cette qualité, vous étiez tenu d'exercer votre fonction selon les valeurs prônées par CHATEAUFORM', d'assurer la satisfaction du client, d'assurer et maintenir une bonne cohésion d'équipe ainsi qu'une ambiance saine et conviviale de travail afin d'assurer une bonne ambiance sur le site.

2.

Malheureusement, depuis votre entrée en fonction, nous avons été contraints de constater de nombreux dysfonctionnements en plus d'un comportement (trop) souvent en contradiction avec les valeurs de la société.

A de nombreuses reprises, nous avons reçu, par l'entremise de votre marraine/parrain (Sonia Piccolo/Jérôme Claus), des alertes de la part de votre équipe nous informant d'un sérieux manque d'implication de votre part dans la vie du site ainsi que d'un manque de respect et de communication vis-à-vis des membres de l'équipe.

Plusieurs mises au point ont été organisées et à chaque reprise, vous vous êtes engagé avec votre épouse à rectifier la situation en garantissant :

- Le respect mutuel ;*
- La gestion de votre stress ;*
- L'organisation de moments privilégiés avec l'équipe ("vis ma vie", petits déjeuner, réunions hebdomadaires, etc.).*

Cependant, en octobre 2015, il est de nouveau ressorti des billets doux une grande souffrance au sein de l'équipe.

De manière interpellante, les membres du personnel ont déclaré qu'ils ne trouvaient aucun soutien personnel de votre part ; que les promesses qui leur étaient faites n'étaient pas tenues ; que l'ambiance de travail était mauvaise ; qu'il n'existait pas d'esprit de famille sur le site.

En d'autres termes, les manquements suivants ont été pointés :

- Votre manque d'investissement, votre absence sur le site ;*
- L'absence d'écoute ;*
- Le manque d'aide apportée à l'équipe ;*
- L'injustice régnant entre les membres de l'équipe ;*
- Votre tendance à diviser l'équipe et à toujours mettre le négatif en avant.*

A cette occasion, il vous a été demandé à vous et à votre épouse :



- De faire preuve de plus d'écoute et de présence ;
- De faire preuve de plus de confiance dans les membres de l'équipe ;
- De faire preuve de plus d'organisation ;
- D'apprendre à vous remettre en question ;
- De sourire ;
- D'admettre vos erreurs et d'accepter de l'aide extérieure ;
- De montrer l'exemple ;
- D'être à l'écoute ;
- De communiquer et maintenir la cohésion de votre équipe.

En novembre 2015, vous avez pris conscience du malaise régnant au sein de l'équipe et lui avez présenté vos excuses.

3.

Alors que nous espérions vivement le rétablissement d'une ambiance saine et sereine sur le site, les plaintes de la part des membres de l'équipe continuent cependant à affluer auprès de votre Parrain/Marraine.

Nous devons dès lors en conclure qu'aucune action n'a été prise et devons constater qu'il n'y a pas la moindre amélioration : votre fonctionnement est en totale contradiction avec les valeurs de l'entreprise ChâteauForm' et porte manifestement atteinte au bon fonctionnement de notre établissement de L'Abbaye de La Ramée. Les exemples sont nombreux.

3.1.

Quant à la valeur "Apprendre toujours Apprendre" :

- Vous ne tolérez pas et n'acceptez pas les idées de changements/d'améliorations dans l'intérêt de CHATEAUFORM' que proposent l'équipe et estimez qu'elles ne peuvent venir que de vous... ;
- Vous donnez des ordres, sans les expliquer ;
- Vous reprochez les erreurs mais ne félicitez pas en cas de succès/points positifs ;
- Etc.

3.2.

Quant à la valeur "De la contribution pas d'attribution" :

- Vous continuez à vous faire rare sur le site ;
- Vous ne vous investissez pas (assez) dans la vie du site ;
- Vous ne prenez pas la peine d'aider le personnel, si quelqu'un vous demande de l'aide, vous vous permettez de répondre de manière arrogante que vous n'êtes pas son boy, si un papier traîne à terre, vous faites appel à un talent pour qu'il le ramasse au lieu de le faire vous-même ;



- Vous vous octroyez tout le bénéfice du travail de l'équipe vis-à-vis des clients, au lieu de mettre l'équipe en avant ;
- Etc.

3.3. Quant à la valeur "Amour du client" :

- Vous ne connaissez pas le nom des équipes qui se trouvent sur le site chaque semaine ;
- Vous évitez les clients ;
- Dénigrement des clients : Récemment, on vous a entendue crier haut et fort à la réception "il y a 5 connards qui arrivent dimanche soir" en faisant référence à des clients... ;
- Dénigrement des clients : Grimaces derrière le dos des clients.

3.4.

Quant à la valeur "Loyauté et Honnêteté" :

Vous refusez que l'équipe prenne contact avec votre parrain ;

- Lorsque quelqu'un objet semble avoir disparu, vous accusez immédiatement l'équipe de l'avoir volé alors que dans la majorité des cas, l'objet ne se trouve tout simplement pas à sa place ;
- Il vous est arrivé de refuser qu'un membre du personnel rédige un billet doux en raison d'une incapacité de travail de 5 mois ;
- Il vous est arrivé de mettre à la poubelle des billets doux négatifs
- Dénigrement de l'entreprise vis à vis des membres d'équipe
- Etc.

3.5.

Quant à la valeur "Rigueur et performance" :

- Bien que cela ait été demandé par la direction nationale pour fin 2016, il n'y a toujours pas eu de billet doux trio à ce jour ;
- Lorsque vous partez en vacances, vous ne laissez aucun moyen de paiement, ce qui nuit à la bonne exploitation du site ;
- De même que vous ne laissez pas de GSM professionnel sur place permettant l'ouverture automatique du portail, ce qui pose des difficultés à l'équipe en votre absence ;
- Il y a de nombreux dysfonctionnements en matière de communication avec votre épouse, de telle sorte que des informations importantes (fuites de radiateurs, infiltrations dans un plafond ; etc.) ne sont pas transmises à l'équipe, ce qui engendre des retards ;
- Etc.

3.6.

Quant à la valeur "Esprit de famille" :

- Vous n'expliquez pas vos décisions et agissez en véritable dictateur ;



- Vous vous montrez agressif dans vos communications avec les membres de l'équipe ;
- Vous générez un climat de terreur au sein du site ; si un membre du personnel a le malheur de ne pas être d'accord avec vous, vous le menacez de licenciement ;
- Vous faites nettoyer les excréments de vos chiens présents dans les salles de Réunion à votre équipe.
- Dénigrement des membres de l'équipe parfois en leur absence et parfois en leur présence.
- Etc.

4.

Vous conviendrez qu'un tel comportement est inadmissible et qu'il ne peut être toléré plus longtemps. Malgré le fait que vous ayez été prévenu à maintes fois que de tels comportements devaient cesser, vous persistez à refuser d'adapter votre manière de fonctionner.

La situation ne cesse d'empirer. Nous sommes dès lors arrivés à un point de non-retour. C'est dès lors dans ce contexte particulier et dans l'intérêt de la société et pour son bon fonctionnement et développement, que nous avons pris la décision de mettre un terme à la relation de travail.

Comme stipulé dans votre contrat de travail, la mise à disposition du logement de fonction dont vous bénéficiez cesse en même que votre contrat de travail. Il vous est donc demandé de libérer les lieux dans un délai de deux semaines prenant effet le lundi 13 Mars 2017 soit le dimanche 26 Mars 2017.

Vos documents sociaux vous seront transmis dans les prochains jours.

Une offre d'outplacement vous sera proposée dans les délais légaux.

Pour autant que de besoin, la société renonce à l'application de la clause de non-concurrence reprise dans votre contrat de travail (...) »

La SA prétend avoir, en date du 15.3.2017, envoyé une offre d'outplacement à M.M et M.B par deux plis recommandés distincts⁸. Les lettres (non signées) ont pour objet « Proposition d'outplacement – Ascento » et invitent les intéressés à donner leur accord dans un délai de 4 semaines sur une proposition comportant un accompagnement de 60 heures au cours d'une période de 12 mois⁹. La SA produit les originaux de récépissés d'envoi recommandés portant

⁸ Conclusions additionnelles et de synthèse SA, p.10

⁹ Pièces 5a et 5b – dossier SA



la date du 15.3.2017¹⁰, outre un décompte MasterCard mentionnant un paiement de 16,24 € chez BPOST Jodoigne le même jour¹¹. Elle produit également l'extrait d'une offre de collaboration d'Ascento du 14.3.2017, signée par Monsieur Jérôme BONDU pour la SA et retournée pour accord à Ascento¹², ainsi qu'un courriel d'Ascento adressé le 17.3.2017 à 10h25 à Monsieur BONDU portant accusé de réception de l'offre signée¹³.

Les 29.3.2017 et 21.4.2017, M.M et M.B ont contesté les motifs de leur licenciement. Ils ont relevé à cette occasion que l'indemnité de préavis ne tenait pas compte des avantages en nature et ont aussi réclamé des arriérés de rémunération afin de se conformer aux barèmes de la catégorie barémique IX applicables à leur fonction¹⁴.

Les parties ne sont pas parvenues à s'accorder.

Par citation du 8.3.2018, M.M et M.B ont saisi le tribunal du travail du Brabant wallon du litige les opposant à la SA.

Par jugement rendu le 10.12.2019, le tribunal n'a fait droit que partiellement aux demandes de M.M et M.B et a déclaré en grande partie fondées les demandes reconventionnelles de la SA.

Par une requête du 9.3.2020, M.M et M.B ont interjeté appel de ce jugement.

3. Les demandes originaires et le jugement dont appel

3.1. M.M et M.B demandaient au tribunal de condamner la SA à leur payer à chacun les sommes suivantes :

- 16.831,52 € bruts à titre d'arriérés de rémunération ;
- 11.061,36 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 2.885,99 € à titre de remboursement des frais d'outplacement qui ne leur a pas été proposé ;
- 12.842,73 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- la prime d'intéressement de l'année 2017 (non chiffrée) ;
- la contrevaletur des éco-chèques (non chiffrée).

¹⁰ Pièce 27a – dossier SA

¹¹ Pièce 27b – dossier SA

¹² Pièce 24b – dossier SA

¹³ Pièce 24a – dossier SA

¹⁴ Pièces 7 et 8 – dossier M.M et M.B



3.2. La SA demandait reconventionnellement au tribunal de condamner M.M et M.B à lui payer :

- la somme de 23,16 € par personne à titre d'indemnité compensatoire de préavis trop perçue ;
- la somme de 193,55 € à titre d'indemnité d'occupation ;
- la somme de 398 € à titre de contrevalet de « doudounes » non restituées ;
- la somme de 180 € à titre d'amende de roulage.

3.3. Par son jugement dont appel du 10.12.2019, le tribunal a décidé ce qui suit :

« (...) Les demandes principales et reconventionnelles sont recevables.

Elles sont fondées dans la mesure ci-après.

La SA est condamnée à payer à M.B la somme de 1.335,24 € brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis à majorer des intérêts au taux légal puis judiciaires depuis le 13 mars 2017.

M.B est débouté du surplus de sa demande.

La SA est condamnée à payer à M.M la somme de 1.335,24 € brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis à majorer des intérêts au taux légal puis judiciaires depuis le 13 mars 2017.

M.M est déboutée du surplus de sa demande.

M.B et M.M sont solidairement condamnés à payer à la SA :

- *la somme de 193,55 € net à titre d'indemnité d'occupation ;*
- *la somme de 398 € net à titre de contrevalet de "doudounes" non restituées ;*
- *la somme de 180 € net à titre d'amende de roulage.*

La SA est autorisée à procéder à la compensation judiciaire entre les montants nets qu'elle doit aux demandeurs et les sommes qui lui reviennent.

M.B et M.M sont solidairement condamnés aux dépens liquidés en faveur de la défenderesse à la somme de 3.000 € d'indemnité de procédure unique, ainsi qu'à la somme de 20 € représentant la contribution au fonds d'aide juridique de 2ème ligne dont le paiement est intervenu à l'inscription de la présente cause.(...) »



4. Les demandes en appel

4.1. Dans leurs dernières conclusions, M.M et M.B demandent à la cour de :

- déclarer l'appel principal recevable et fondé et, en conséquence, réformer le jugement dont appel et :
 - o condamner la SA au paiement des sommes suivantes dues pour chacun d'eux, à majorer des intérêts légaux et judiciaires :
 - ✓ 29.558,52 € à titre d'arriérés de rémunération ou subsidiairement 19.158,36 € au même titre ;
 - ✓ 2.325,58 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
 - ✓ 13.119,52 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - ✓ 3.066,97 € à titre de remboursement des frais d'outplacement, lequel ne leur a pas été proposé ;
 - ✓ 729,17 € à titre d'arriérés d'éco-chèques ;
 - o condamner la SA aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure d'un total de 7.000 € (2 x 3.500 €) ;
- déclarer l'appel incident de la SA recevable, mais non fondé et :
 - o le cas échéant, autoriser la compensation entre les sommes dues par l'une et l'autre parties ;
 - o limiter l'indemnité de procédure à son montant minimum, si la cour devait débouter M.B et M.M de leurs demandes ;
- dans tous les cas, ordonner à la SA de produire les fiches de paie couvrant la période d'avril 2013 à mars 2017.

4.2. Dans ses dernières conclusions, la SA demande à la cour de déclarer l'appel de M.M et M.B recevable, mais non fondé et, par conséquent, de :

- rejeter toutes prétentions financières de M.M et M.B ;
- les condamner conjointement et solidairement aux sommes suivantes, à majorer des intérêts de retard :
 - o 32,36 € par personne, soit un total de 64,72 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis trop perçue ;
 - o 193,55 € à titre d'indemnité d'occupation ;
 - o 398 € correspondant à la valeur des doudounes non restituées ;
 - o 180 € à titre d'amende de roulage ;
- les condamner aux entiers dépens de l'appel, en ce compris l'indemnité de procédure de base de première instance (2 x 3.000 € = 6.000 €) et d'appel (2 x 3.500 € = 7.000 €).



4.3. Note liminaire de la cour :

Il échet de constater que le premier juge a fait en grande partie droit à la demande reconventionnelle de la SA en condamnant M.M et M.B solidairement à lui payer :

- 193,55 € nets à titre d'indemnité d'occupation ;
- 398 € nets correspondant à la valeur de deux « doudounes » non restituées ;
- 180 € nets à titre d'amende de roulage.

Ces trois chefs de demande sont directement remis en cause par M.M et M.B par leur requête d'appel dans laquelle ils demandent à la cour de déclarer recevable, mais non fondée la demande reconventionnelle originaire de la SA.

Contrairement à ce qu'exposent M.M et M.B à la page 39 de leurs dernières conclusions d'appel, il n'est dès lors pas question à ce niveau d'un appel incident de la SA, mais bien d'un appel principal de M.M et M.B.

Le tribunal n'a par contre pas fait droit à la demande reconventionnelle de la SA en ce qu'elle portait une demande de condamnation de M.M et M.B au paiement de 23,16 € par personne, soit un total de 46,32 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis trop perçue.

Seul ce dernier point fait l'objet d'un appel incident de la SA qui poursuit actuellement la condamnation de M.M et M.B au paiement de 32,36 € par personne, soit un total de 64,72 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis trop perçue ;

5. Sur la recevabilité

Le jugement entrepris ne semble pas avoir été signifié. L'appel a ainsi été introduit dans les formes et les délais légaux le 9.3.2020.

L'appel est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident.



6. Sur le fond

6.1. Quant aux arriérés de rémunération

6.1.1. M.M et M.B constatent qu'ils ont été payés pendant toute leur occupation selon les barèmes de la catégorie de fonction IV, alors qu'ils ont exercé une fonction de responsable relevant des critères fixés par la catégorie de fonction IX. Ils réclament de ce fait la condamnation de la SA au paiement pour chacun de la somme de 29.558,52 € bruts (ou 19.158,36 € à titre subsidiaire) à titre de différence salariale¹⁵.

La SA le conteste au motif que l'article 7 du contrat de travail fixe leur rémunération à 2.264,00 € bruts selon la catégorie IV, hors avantages en nature, couvrant mensuellement et en moyenne 151,67 heures de travail selon l'article 10 du même contrat. Ils ajoutent que la rémunération payée à M.M et M.B est même supérieure à celle qu'ils réclament sur la base d'une catégorie salariale IX¹⁶.

6.1.2. 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 Horeca et modifiée à plusieurs reprises, contient une description de fonctions dans les différents départements.

Au sein du département « administration », la fonction de « gérant » (catégorie de fonction IX, fonction n°805) fait l'objet du descriptif suivant¹⁷ :

ORGANISATION :

Dépend du directeur ou du manager régional. Donne des instructions aux collaborateurs de la succursale ou de la filiale.

OBJECTIF :

Gérer, coordonner, contrôler et corriger le travail opérationnel journalier, la prestation de services et la gestion d'entreprise d'une succursale ou d'une filiale déterminée.

TACHES PRINCIPALES :

1. S'occupe de l'organisation pratique, de l'exécution et du contrôle des activités.
2. Supervise la production/vente en concertation avec le directeur ou le manager régional :

¹⁵ Conclusions additionnelles M.M et M.B, pp.6-15

¹⁶ Conclusions additionnelles et de synthèse SA, pp.13-17

¹⁷ CCT du 14.4.2008, annexe 2, pp.287-288



- coordonne et contrôle l'exécution des activités journalières
- garantit l'observation des directives en rapport avec la production (activités en cuisine), la prestation de services, la qualité
- garde le stock à niveau, passe les commandes
- veille à un service aimable envers la clientèle; se tient à la disposition des clients pour fournir des informations; traite les plaintes

3. Personnel :

- s'occupe du planning de travail et de la répartition des tâches
- donne des conseils concernant la sélection et l'engagement
- donne des indications et des instructions, motive et accompagne les collaborateurs

4. Administration :

- rassemble toutes les données nécessaires à la rédaction de rapports à l'attention de la direction ou du service central
- contrôle le flux monétaire (rapports de caisse, validité des moyens de paiement)
- contrôle les données relatives à l'achat, le stock, les factures, les pertes, etc... selon les directives internes
- s'occupe de l'administration du personnel

6.1.3. Le premier juge a considéré que M.M et M.B devaient bien se voir appliquer les barèmes de la catégorie de fonction IX, mais que néanmoins aucun arriéré n'était dus, ce pour les motifs suivants :

« (...) Il est incontestable que les demandeurs ressortent effectivement à la catégorie de fonction 9 et non pas de la catégorie 4 comme le soutient la défenderesse. En effet, dans cette dernière catégorie figurent les fonctions de référence suivantes : les caissier, premiers commis, commis rapide, garçon (serveuse) café, jardinier, préposé à l'approvisionnement des distributeurs automatiques, rôti-seur(se), employé(e) au comptoir boisson, cuisinier(ère) comptoir, serveur(se) au comptoir (préparer et servir), 1/2 chef de rang banquet.

Or les demandeurs avaient la responsabilité d'un site d'exploitation en ce compris la direction du personnel qui y était occupé.

Cela correspond à la fonction de gérant reprise à la catégorie 9 avec l'indice de pondération 204.

Les demandeurs devaient donc bénéficier de la rémunération barémique attachée à cette fonction.



Néanmoins, comme le relève à juste titre la défenderesse, pour apprécier si les minima barémiques ont été atteints, il convient de tenir compte du salaire en espèce qui fut versé mais aussi des avantages acquis en vertu du contrat.

Or si l'on tient compte du seul avantage résultant de la mise à disposition du logement (évalué par la défenderesse à la somme de 375 € par mois par demandeur), et de l'usage privé d'un véhicule de société (non évalué mais qui peut être raisonnablement fixé à la somme de 175€ par mois et par demandeur) les minima de la catégorie barémique 9 ont systématiquement été atteints et dépassés.

Aucun arriéré de rémunération n'est donc dû. (...) »

6.1.4. La cour ne partage l'analyse du tribunal qu'en ce qui concerne le constat que M.M et M.B relevaient en réalité de la catégorie de fonction IX et qu'ils devaient se voir appliquer au minimum les barèmes sectoriels prévus pour cette catégorie. La SA n'y oppose aucune contradiction sérieuse.

En revanche, la cour juge qu'il y a bien lieu sur cette base à régularisation salariale et que M.M et M.B sont fondés à réclamer à la SA des arriérés de rémunération.

Il n'est pas contesté que le salaire horaire appliqué par la SA au cours de l'occupation de M.M et M.B était celui de la catégorie de fonction IV et non celui de la catégorie de fonction IX.

La SA estime cependant que le salaire minimum n'est pas déterminé en fonction du seul salaire horaire, mais qu'il prend aussi en compte les avantages en nature convenus par les parties, en l'occurrence la mise à disposition d'un logement (évaluée par la SA à 750 € :2 = 350 € par personne) et l'avantage repas (1,09 € par jour).

A raison, M.M et M.B objectent que ce calcul méconnaît l'article 6 de la loi du 12.4.1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs qui fixe les conditions dans lesquelles la rémunération peut être payée en nature et qui dispose que¹⁸ :

« § 1^{er} Une partie de la rémunération peut être payée en nature lorsque ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable en raison de la nature de l'industrie ou de la profession en cause.

Cette partie est évaluée par écrit et portée à la connaissance du travailleur, lors de l'engagement de celui-ci.

¹⁸ C'est la cour qui souligne



Elle ne peut excéder un cinquième de la rémunération totale brute.

Elle ne peut dépasser deux cinquièmes lorsque l'employeur met à la disposition du travailleur une maison ou un appartement.

Elle ne peut excéder la moitié lorsqu'il s'agit des travailleurs suivants, complètement logés et nourris chez l'employeur:

- 1° les travailleurs domestiques;*
- 2° les concierges;*
- 3° les apprentis ou les stagiaires.*

§ 2 Peuvent seuls être fournis à titre de rémunération en nature :

- 1° le logement;*
- 2° le gaz, l'électricité, l'eau, le chauffage et les combustibles;*
- 3° la jouissance d'un terrain;*
- 4° la nourriture consommée sur les lieux de travail;*
- 5° les outils, le costume de service ou de travail ainsi que leur entretien, pour autant qu'aucune disposition légale ou réglementaire n'en impose la fourniture ou l'entretien à l'employeur;*
- 6° les matières ou matériaux nécessaires au travail et dont le travailleur a la charge aux termes de son engagement ou selon l'usage.*

La rémunération en nature ne peut comprendre des spiritueux ni des produits nuisibles à la santé du travailleur et de sa famille.

(...) »

En disposant que la rémunération payée en nature doit être évaluée par écrit et portée à la connaissance du travailleur lors de l'engagement du travailleur, l'article 6, § 1^{er}, a pour but de permettre au travailleur de connaître, lors de son engagement, le montant total de ce qu'il gagnera par son travail et de lui permettre d'apprécier si la rémunération en nature n'est pas supérieure aux pourcentages autorisés fixés par la même disposition. L'évaluation par écrit de la partie de la rémunération payée en nature et la notification préalable de cette évaluation au travailleur « *constituent deux des conditions pour que l'octroi d'un avantage en nature puisse être considéré comme le paiement d'une rémunération* »¹⁹.

Il s'ensuit que « *la valeur des avantages en nature ne peut être considérée comme rémunération lorsque la partie de cette rémunération qui est payée en nature n'a pas été préalablement évaluée par écrit et portée à la connaissance du travailleur* »²⁰. Ainsi,

¹⁹ Cass., 3^e ch., 15.3.2004, R.G. n°C.03.0444.N, juportal

²⁰ Cass., 14.4.1986, R.G. n°7355, J.T.T., 1987, p.79



notamment, faute d'écrit préalable, il n'y aurait pas lieu de tenir compte d'une rémunération en nature²¹.

En l'espèce et s'agissant du logement de fonction, la cour constate que le contrat de travail de M.M et M.B ne contient aucune évaluation de cet avantage. Il n'est par ailleurs fait état d'aucun autre écrit quelconque ayant un tel objet et ayant été porté préalablement à la connaissance des intéressés.

Il s'ensuit que, par application de l'article 6 de la loi du 12.4.1965, la valeur du logement de fonction ne peut pas être prise en compte au titre de rémunération payée en nature pour déterminer si le salaire minimum sectoriel correspondant à la catégorie de fonction IX a été respecté.

Faisant application de cette même disposition, il faudra par contre bien tenir compte, comme le soutient la SA, de l'avantage en nature consistant en de la nourriture et que l'article 7 du contrat de travail évalue à 1,09 € par repas.

En pages 13 à 15 de leurs conclusions, M.M et M.B présentent 2 décomptes des arriérés de rémunération qui leurs sont dus. Le premier décompte retient une moyenne de 166 heures de travail réellement effectuées par mois, vu que la SA s'est abstenue de produire toutes leurs fiches de paie. Le second décompte est avancé à titre subsidiaire et est établi sur la base d'une moyenne contractuelle de 152 heures par mois.

Depuis lors, la SA a déposé toutes les fiches de paie réclamées en pièce 32 de son dossier, si bien que rien n'empêche plus M.M et M.B d'affiner leur premier décompte au niveau des heures réellement prestées. Par ailleurs, ce décompte devrait également être revu de manière, d'une part, à tenir compte d'une date de début d'occupation au 1.8.2013 au lieu du 1.4.2013 et, d'autre part, à intégrer l'avantage en nature constitué par la nourriture à raison de 1,09 € par repas.

La cour ordonne par conséquent la réouverture des débats afin de permettre à M.M et M.B de présenter un nouveau décompte des arriérés de rémunération dus à titre de régularisation barémique, cela sans préjudice pour les parties de la possibilité qu'elles gardent de se concilier, conciliation qui présenterait un intérêt d'autant plus grand, au vu du principe d'économie de procédure, que n'est pratiquement plus discuté que le *quantum* de la demande.

²¹ V. en ce sens : CT Bruxelles, 6^e ch., 6.4.2018, R.G. n°2015/AB/857, *terralaboris* ; CT Bruxelles, 3^e ch., 21.2.2012, R.G. n°2011/AB/214, *J.T.T.*, 2012, p.314



6.2. Quant à la contrevaletur de l'outplacement

6.2.1. M.M et M.B réclament chacun le paiement d'un montant brut de 3.066,98 € représentant la contrevaletur de l'outplacement que la SA ne leur aurait pas proposé.

La SA le conteste en produisant une copie des lettres (non signées) envoyées par recommandé le 15.3.2017 et portant une offre d'outplacement à M.M et M.B. Elle produit également les originaux des récépissés d'envoi recommandé portant la date du 15.3.2017²², outre un décompte MasterCard mentionnant un paiement de 16,24 € chez BPOST Jodoigne le même jour²³. Elle produit enfin l'extrait d'une offre de collaboration d'Ascento du 14.3.2017, signée par Monsieur Jérôme BONDU pour la SA et retournée pour accord à Ascento²⁴, ainsi qu'un courriel d'Ascento adressé le 17.3.2017 à 10h25 à Monsieur BONDU portant accusé de réception de l'offre signée²⁵.

6.2.2. Les mesures en matière d'outplacement trouvent leur siège dans la loi du 5.9.2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs qui, aux termes de son article 11/1, s'applique « au travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et des articles 67 à 69, d'au moins 30 semaines ou une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir »²⁶.

L'article 11/5, §1^{er}, de la loi du 5.9.2001, dispose que lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins trente semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, le travailleur a droit à l'ensemble des mesures composées de :

- 1°. un reclassement professionnel de 60 heures correspondant à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède le licenciement, avec une valeur minimale de 1.800 euros et une valeur maximale de 5.500 euros. En cas de régime de travail à temps partiel, cette fourchette minimale et maximale est proratisée en fonction de la durée des prestations de travail. Ce reclassement professionnel est évalué pour l'ensemble de mesures à 4 semaines de rémunération ;
- 2°. une indemnité de préavis qui correspond soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, sur laquelle quatre semaines sont imputées pour la valeur de reclassement professionnel.

²² Pièce 27a – dossier SA

²³ Pièce 27b – dossier SA

²⁴ Pièce 24b – dossier SA

²⁵ Pièce 24a – dossier SA

²⁶ C'est la cour qui souligne



L'article 11/7 de la loi du 5.9.2001 trace la procédure à suivre pour bénéficier du droit à un reclassement professionnel.

L'article 11/11 de la loi du 5.9.2001 dispose cependant que :

« Le travailleur visé à l'article 11/5 recouvre le droit à une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 précitée, et des articles 67 à 69, si l'employeur:

- ne lui offre aucune procédure de reclassement professionnel après avoir suivi la procédure déterminée à l'article 11/7 ;*
- lui propose une offre de reclassement professionnel qui n'est pas conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section ;*
- bien que lui ayant offert une procédure de reclassement professionnel conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section, ne met pas en œuvre effectivement ladite procédure. »*

6.2.3. A l'audience du 19.9.2023, la cour a invité les parties à s'expliquer sur la question de savoir si la condition d'un préavis d'au moins 30 semaines prévue par les articles 11/1 et 11/5, §1^{er}, de la loi du 5.9.2001, était ou non remplie en l'espèce et sur les conséquences aux niveau de leurs prétentions respectives.

Ce moyen de droit n'ayant pas été abordé par les parties dans leurs écrits, la SA a exprimé le souhait de pouvoir y répondre à la faveur d'une réouverture des débats.

La cour ordonne ainsi également la réouverture des débats pour ce chef de demande, afin de permettre aux parties d'expliquer si la condition d'un préavis d'au moins 30 semaines prévue par les articles 11/1 et 11/5, §1^{er}, de la loi du 5.9.2001, était remplie en l'espèce et sur les conséquences aux niveau de leurs prétentions respectives. A nouveau, l'attention des parties est appelée sur la possibilité qu'elles gardent de se concilier, la question soulevée ne semblant pas présenter un haut degré de difficulté.

6.3. Quant au complément d'indemnité de préavis (appel principal) et au trop-perçu d'indemnité de préavis (appel incident)

6.3.1. Les parties s'accordent l'une et l'autre sur l'octroi d'une indemnité de préavis correspondant à 3 mois et 13 semaines de rémunération. Elles divergent par contre sur la base de calcul de cette indemnité et, par conséquent, sur son montant.

La SA a versé à M.M et M.B, pour chacun, une indemnité d'un montant brut de 17.079,02 €, soit la différence entre une indemnité totale due de 20.145,99 € et la déduction opérée sur



cette somme d'un montant de 3.066,97 € à titre d'offre d'outplacement correspondant à 4 semaines de rémunération²⁷. Cette indemnité de 20.145,99 € est calculée comme suit :

Rémunération annuelle brute comprenant la rémunération mensuelle fixe et le double pécule de vacances	2.528,08 €	x 12,92	32.662,79 €
Prime de fin d'année	2.528,08 €	x 1	2.528,08 €
Rémunération variable	22,84	X 13,92	317,93
Indemnités repas	1,09 € x 21 j	X 12	283,20 €
Avantage logement	375	X 12	4.500,00 €
Base annuelle brute			40.292,00 €

Préavis :	
• 3 mois (40.292,00 € x 3/12)	10.073,00 €
• 13 sem. (40.292,00 € x 13/52)	10.073,00 €
Indemnité de préavis due	20.146,00 €

De leur côté, M.M et M.B soutiennent que l'indemnité de préavis se chiffrait en réalité à 20.065,15 € bruts sur la base du calcul suivant :

Rémunération annuelle brute comprenant la rémunération mensuelle fixe et le double pécule de vacances	2.862,58 €	x 12,92	36.984,53 €
Prime de fin d'année	2.862,58 €	x 1	2.862,58 €
Indemnités repas	1,09 € x 21 j	X 12	283,20 €
Base annuelle brute			40.130,31 €

Préavis :	
• 3 mois (40.130,31 € x 3/12)	10.032,58 €
• 13 sem. (40.130,31 € x 13/52)	10.032,58 €
Indemnité de préavis due	20.065,15 €

6.3.2. De manière quelque peu surprenante, la cour note que l'assiette de l'indemnité de préavis est plus large pour la SA que pour M.M et M.B.

²⁷ V. Conclusions additionnelles M.M et M.B, p.38 ; Conclusions additionnelles et de synthèse SA, p.18



Il apparaît aussi que les parties s'accordent au moins sur la base de calcul retenue par M.M et M.B qui sert ainsi de dénominateur commun aux thèses en présence. C'est donc cette base commune que la cour emploiera elle aussi afin de statuer sur la demande de M.M et M.B telle qu'ils la définissent, cela moyennant cependant les trois correctifs suivants :

- les parties se sont accordées à l'audience sur le fait que les indemnités repas s'élevaient en réalité, non pas à un total de 283,20 €, mais de 274,68 € (1,09 € x 21 x 12) ;
- les parties se sont également accordées à l'audience sur le fait que, après vérification du calcul opéré par M.M et M.B, le complément brut d'indemnité de préavis réclamé par ces derniers n'était pas de 2.325,58 € (20.065,15 € - 17.739,57 €)²⁸, mais plutôt de 2.986,13 € (20.065,15 € - 17.079,02 €) ;
- la rémunération mensuelle brute à prendre en compte doit être calculée en multipliant le salaire horaire brut de la catégorie de fonction IX au jour du licenciement par le nombre d'heures de travail mensuellement convenu par les parties, soit un montant mensuel brut de 2.621,16 € (17,2445 € x 152 h).

L'indemnité de préavis due se chiffrait donc plus exactement, non pas à 20.145,99 € ni à 20.065,15 €, mais plus exactement à **18.380,62 €** bruts sur la base du calcul suivant :

Rémunération annuelle brute comprenant la rémunération mensuelle fixe et le double pécule de vacances	2.621,16 €	x 12,92	33.865,39 €
Prime de fin d'année	2.621,16 €	x 1	2.621,16 €
Indemnités repas	1,09 € x 21]	X 12	274,68 €
Base annuelle brute			36.761,23 €

Préavis :	
• 3 mois (36.761,23 € x 3/12)	9.190,31 €
• 13 sem. (36.761,23 € x 13/52)	9.190,31 €
Indemnité de préavis due	18.380,62 €

La question reste cependant ouverte de savoir si une somme brute correspondant à 4 semaines de rémunération doit ou non encore être imputée (à titre de valeur de reclassement professionnel) sur l'indemnité de préavis due. Il ne pourra y être répondu que dans le cadre de la réouverture des débats ordonnée au sujet de la demande de paiement de la contrevaletur de l'outplacement.

²⁸ Conclusions additionnelles M.M et M.B, p.16



Il est donc réservé à statuer quant au droit de M.M et M.B à un complément d'indemnité de préavis (appel principal) ou au droit de la SA au remboursement d'un trop-perçu d'indemnité de préavis (appel incident).

6.4. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

6.4.1. 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. »

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. »

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 lorsque²⁹ :

- 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 déraisonnable³⁰ :

- 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 :

²⁹ 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

³⁰ 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



- 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.

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.* »

6.4.2. Application

6.4.2.1. Le premier juge a rejeté cette demande pour les motifs suivants :

« (...) En l'espèce, puisque la défenderesse a spontanément énoncé les motifs du licenciement dans la lettre de rupture, chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

Il ressort des lettres de rupture que le reproche essentiel adressé aux demandeurs concerne la manière dont ils gèrent le personnel qui travaillait sous leur responsabilité.

A cet égard, le tribunal observe que les témoignages produits par la défenderesse sont particulièrement éloquents (pièces 15 a à 15 f défenderesse). Ils émanent de travailleurs et anciens travailleurs et font état d'un climat de crainte à l'égard des demandeurs, de harcèlement moral, ...

Ces témoignages sont concordants et révèlent que la gestion du personnel par les demandeurs était très autoritaire.

Ce comportement, qui semble avoir amené certains travailleurs à démissionner, ne correspond pas au modèle de gestion prôné par la défenderesse. Le nombre et la récurrence des plaintes constituent un motif raisonnable de licenciement. Celui-ci n'est pas manifestement déraisonnable et aucune indemnité n'est due.

(...) »



6.4.2.2. La cour est d'un autre avis.

Avant toute demande, dans ses lettres du 13.3.2017, la SA a communiqué les motifs du licenciement de M.M et M.B. Ces derniers contestent la réalité de ces motifs et leur lien avec la décision de licencier.

Afin de trancher le différend, il est primordial de pouvoir retracer la chronologie des événements. Cet exercice doit permettre non seulement de vérifier la nature et la réalité des motifs invoqués par la SA, mais aussi de s'assurer de l'existence d'un lien causal entre ces motifs et la décision de licencier.

D'emblée, la cour déplore le manque de précision chronologique qui traverse les lettres du 13.3.2017. Il y est ainsi tour à tour pointé dans l'ordre et en substance :

- « depuis votre entrée en fonction » : « de nombreux dysfonctionnements » et un « comportement (trop) souvent en contradiction avec les valeurs de la société » ;
- « A de nombreuses reprises » : « des alertes de la part de votre équipe » ;
- « Plusieurs mises au point ont été organisées » : à chaque fois M.M et M.P se sont engagés à « à rectifier la situation » ;
- « En octobre 2015 » : « il est de nouveau ressorti des billets doux une grande souffrance au sein de l'équipe » ;
- « En novembre 2015 » : « vous avez pris conscience du malaise régnant au sein de l'équipe et lui avez présenté vos excuses » ;
- « les plaintes de la part des membres de l'équipe continuent cependant à affluer auprès de votre Parrain/Marraine » : les « exemples sont nombreux » ;
- « Malgré le fait que vous ayez été prévenu à maintes fois que de tels comportements devaient cesser, vous persistez à refuser d'adapter votre manière de fonctionner » ;
- « La situation ne cesse d'empirer. Nous sommes dès lors arrivés à un point de non-retour ».

Ce brouillage chronologique est d'autant plus gênant que, en page 29 de ses conclusions, la SA apporte la précision suivante qui ne figure pas dans les lettres du 13.3.2017³¹ :

« Des problèmes ont été mis en avant à plusieurs reprises par les membres du personnel. Des réunions de mise au point ont été organisées. Les époux (...) s'étaient engagés à prendre les mesures nécessaires.

Malgré la réunion de mise au point de février 2017 et les engagements pris par le couple (pièce 28), il s'est avéré qu'il n'y avait aucune amélioration et que la situation empirait.

³¹ C'est la cour qui souligne



Devant ce constat, [la SA] n'a eu d'autre choix que de procéder au licenciement du couple (...) »

A l'audience, dans le prolongement desdites conclusions, la SA confirme et précise encore que la gravité des dysfonctionnements constatés et dont les époux M.M-M.B portent la responsabilité n'est pas apparue tout de suite en octobre 2015 ni même en février 2017, mais que c'est en mars 2017 que la SA a pris la véritable mesure du problème à travers les retours inquiétants recueillis par le parrain du couple, Monsieur CLAUS, et matérialisés par des mails de plusieurs travailleurs. A cet endroit, la SA renvoie spécialement à ses pièces 15a à 15f consistant en des courriels rédigés les 4 et 7.3.2017 par 6 (ex) travailleurs, ainsi qu'à sa pièce 14 attribuée à Monsieur CLAUS et inventoriée sous l'intitulé « Liste des manquements constatés et en contradiction avec les valeurs de CHATEAUFORM ».

La cour croit par conséquent pouvoir comprendre que, ce qui aurait en définitive déterminé les décisions de licenciement litigieuses, c'est le constat d'une dégradation significative de la situation dans l'intervalle d'un mois entre février et mars 2017 et dénoncée concrètement par les courriels produits en pièces 15a à 15f de son dossier.

Pourtant, interpellée à ce sujet à l'audience, la SA se montre dans l'incapacité de citer le moindre fait précis (rapporté par les travailleurs qui se sont plaints) et qui se rattacherait à cette période se situant entre février et mars 2017. Les lettres du 13.3.2017 ne s'avèrent pas être d'une plus grande utilité à cet égard puisque, comme déjà relevé, elles entretiennent un grand flou dans la chronologie des événements et, pour ne rien arranger, se cantonnent dans une litanie de reproches généraux sortis de leur contexte et, partant, invérifiables pour la cour (même si M.M et M.B se risquent pour certains d'entre eux, qu'ils croient pouvoir resituer, à des critiques pertinentes).

Il s'ensuit que la cour ne peut elle-même identifier aucun fait précis manifestant qu'il n'y aurait eu aucune amélioration et que la situation aurait même empiré après la « réunion de mise au point » de février 2017.

Le lien entre les décisions de licenciement du 13.3.2017 et les motifs invoqués par la SA n'est donc pas établi à suffisance de droit.

Dans ces conditions, la cour juge que le licenciement doit être considéré comme manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n°109 et que M.M et M.B sont fondés à réclamer le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur pied de l'article 9 de la même convention collective.

6.4.2.3. M.M et M.B invitent la cour à fixer l'indemnité due à 17 semaines de rémunération. Ils justifient la hauteur de l'indemnité par « le mépris » de la SA pour leur personnalité et leurs intérêts et par « le procédé mis en œuvre pour justifier du congé ».



A l'inverse, la SA demande subsidiairement que l'indemnité soit limitée au minimum de 3 semaines de rémunération en considération de la faible ancienneté de M.M et M.B et de la circonstance que les motifs invoqués par elle n'ont rien de vexatoire.

Dans les circonstances de l'espèce, la cour évalue plus raisonnablement l'indemnité due pour licenciement manifestement déraisonnable à 8 semaines, montant correspondant pour chacun des époux à la somme brute de 5.655,57 € (36.761,23 € x 8/52). Elle a égard tout particulièrement au fait que :

- la SA se prévaut de motifs autorisés largement documentés touchant tant à la conduite qu'à l'aptitude qu'aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise dont elle ne parvient cependant pas à établir le lien causal avec la décision de licencier ;
- il ne peut être nié qu'un passif existait entre M.M, M.B et la SA, que ce passif remontait au plus loin à 1,5 ans avant le licenciement, qu'il comptabilisait un ensemble de faits en rapport avec la conduite et l'aptitude de M.M et M.B et que, même s'il s'avère difficile de faire la part des choses, ce passif est assumé dans les grandes lignes par les intéressés à travers des excuses faites aux membres du personnel en novembre 2015 (« *mea culpa* » non contesté et encore admis par eux à l'audience)³² ;
- les motifs invoqués ne sont pas neutres, en ce sens qu'ils ternissent quelque peu l'image de M.M et M.B ;
- la décision de licencier ne paraît pas être marquée par la mauvaise foi de la SA ni par un quelconque dessein répréhensible.

L'appel de ce chef est en grande partie fondé.

6.5. Quant à la prime d'intéressement

M.M et M.B font savoir dans leurs conclusions qu'ils y renoncent.

Il leur en est donné acte.

6.6. Quant aux éco-chèques

6.6.1. La convention collective de travail du 20.12.2017, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, en prolongation du protocole d'accord de 2009-2010, relative au pouvoir d'achat des travailleurs, en vigueur au 1.1.2017 et conclue pour une durée indéterminée, prévoit en son article 7, §6, l'octroi d'éco-chèques aux travailleurs au mois de décembre ou, lorsque le contrat prend fin pendant la période de référence, à la fin du contrat de travail ou au plus tard au mois de décembre suivant le mois où le contrat a pris fin. L'article 2 de la même CCT fixe le montant maximum de la prime à 250 €.

³² V. pièces 10, 11, 12 et 13 – dossier SA



Pour le calcul de cette prime, la période de référence s'étend du 1^{er} décembre de l'année qui précède le paiement de la prime au 30 novembre de l'année du paiement conformément à l'article 6 de la CCT. La prime est octroyée une fois par an en application de l'article 7, §1^{er}, de la CCT. Elle est calculée au prorata de l'occupation pour le travailleur à temps plein qui n'a pas été lié par un contrat à l'employeur pendant la totalité de la période de référence selon la formule suivante³³ :

$$[\{\text{prime max} \times \text{nombre mois calendrier complets couverts par contrat}\} / 12]$$

Les conditions d'octroi étaient identiques pour les années 2013, 2014, 2015 et 2017 en application respectivement de :

- la convention collective de travail du 28.11.2013, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, en exécution du protocole d'accord du 28.11.2013, relative au pouvoir d'achat des travailleurs, en vigueur le 1.1.2013 et ayant cessé de produire ses effets le 31.12.2014 ;
- la convention collective de travail du 30.11.2015, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, en prolongation du protocole d'accord de 2009-2010, relative au pouvoir d'achat des travailleurs, en vigueur le 1.1.2015 et ayant cessé de produire ses effets le 31.12.2016.

6.6.2. Le jugement dont appel a rejeté la demande de M.M et M.B portant sur le paiement de la contrevaieur des éco-chèques, au motif qu'elle n'était pas chiffrée.

6.6.3. Actuellement, M.M et M.B demandent que la SA soit condamnée à leur payer à chacun la somme de 729,17 € correspondant à la contrevaieur des éco-chèques non-délivrés pour la période d'avril 2013 à mars 2017 inclus, sur la base du calcul suivant³⁴ :

- 2013 : $(250\text{€}/12) \times 8 \text{ mois} = 166,67\text{€}$
- 2014 : année complète = 250€
- 2015 : année complète = 250€
- 2017 : $(250\text{€}/12) \times 3 \text{ mois} = 62,50\text{€}$.

La SA démontre avoir délivré les éco-chèques pour l'année 2017 par un transmis recommandé du 14.3.2019 à Maître TOUSSAINT, ancien conseil de M.M et M.B³⁵.

Elle ne prouve par contre pas à suffisance de droit s'être acquittée de cette obligation à concurrence des sommes réclamées pour les années 2013, 2014 et 2015. A cet égard, la circonstance que les fiches de paie précisent bien le montant des éco-chèques dus et octroyés à M.M et M.B ne peut suffire.

³³ Article 7, §1er

³⁴ V. conclusions additionnelles M.M et M.B, p.39

³⁵ v. pièce 30 – dossier SA



La demande est donc en grande partie fondée à concurrence de la somme nette de 666,67 € pour chacune des parties appelantes au principal.

6.7. Quant à l'indemnité d'occupation

La SA réclamait à M.M et M.B un montant de 193,55 € (soit 750 €/31*8), à titre d'indemnité d'occupation pour la période comprise entre le 27.3.2017 et le 3.4.2017 où ils ont continué à bénéficier du logement mis à leur disposition, alors qu'il devaient avoir libéré les lieux pour le 27.3.2017.

Sans véritable contestation en première instance, le jugement *a quo* a fait droit à cette demande reconventionnelle.

La SA en demande la confirmation.

Pour M.M et M.B, à considérer que cette indemnité soit due, elle doit être compensée avec celles auxquelles la SA doit être condamnée.

La compensation est déjà autorisée par le tribunal.

Dans ces conditions et vu la clause indemnitaire figurant à l'article 7 du contrat de travail, la cour ne voit aucun motif de réformer le jugement *a quo* sur ce point.

L'appel principal sur ce point est rejeté.

6.8. Quant au remboursement de deux « doudounes »

La SA réclamait également à M.M et M.B un montant de 398 € (soit 2 x 199 €), à titre de remboursement du prix d'achat de 2 « doudounes » non restituées à la fin du contrat.

A nouveau, sans véritable contestation en première instance, le jugement *a quo* a fait droit à cette demande reconventionnelle et la SA en demande la confirmation.

En appel, M.M et M.B soutiennent avoir restitué les doudounes lors de leur départ. Ils en veulent pour preuve la déclaration suivante faite par M.M à la police de Wavre en date du 12.6.2017³⁶ : « *Lors du licenciement, nous avons remis nos clés et les effets qui appartenaient à CHATEAUFORM* ».

³⁶ Pièce 26d – dossier SA



La cour ne prête aucune valeur probante à ces déclarations unilatérales de M.M et M.B, lesquels restent donc en défaut d'établir qu'ils ont effectivement restitué les doudounes litigieuses à leur employeur.

L'appel principal de ce chef est non fondé.

6.9. Quant à l'amende de roulage

La SA réclamait enfin à M.M et M.B un montant de 180 €, à titre d'amende de roulage en raison d'un excès de vitesse constaté le 5.3.2017 par la police française et concernant un véhicule Mercedes immatriculé 1-JXU-543³⁷, étant le véhicule de fonction mis à la disposition de M.M et M.B.

Faute de contestation en première instance, le jugement *a quo* a fait droit à cette demande reconventionnelle.

Actuellement, M.M et M.B contestent cette demande pour deux motifs :

- le 5.3.2017, ils se trouvaient en vacances, ils ne roulaient pas avec ce véhicule dont l'usage privé était d'ailleurs interdit et la SA ne prouve pas que l'excès de vitesse est de leur fait. Ils rappellent à cet égard qu'en page 21 de ses conclusions principales d'appel, la SA reconnaissait que « *Le véhicule mis à disposition était un véhicule de fonction, une camionnette de type utilitaire (Mercedes Vito), qu'il n'était possible d'utiliser que pour le transport des clients et des biens de l'entreprise* » ;
- en tout état de cause, la demande est prescrite en application de l'article 15 de la loi du 3.7.1978.

La SA demande la confirmation du jugement dont appel sur ce point. Elle souligne que les allégations de M.M et M.B manquent de sérieux, vu que ce véhicule a été mis à leur disposition jusqu'à la date de leur licenciement.

Il appartient à la SA de prouver que l'infraction de roulage litigieuse est imputable à M.M et M.B, ce qui est contesté par ces derniers.

De la seule circonstance que le véhicule verbalisé était mis à la disposition de M.M et de M.B jusqu'à la date de leur licenciement, il ne peut être inféré avec un degré de certitude raisonnable que c'est bien l'un d'eux qui était au volant dudit véhicule le 5.3.2017 et qui a commis l'excès de vitesse.

Certes et contrairement à ce qu'indiquent M.M et M.B, le contrat prévoyait formellement qu'un véhicule était mis à leur disposition et son usage pour des besoins privés était

³⁷ Pièce 20– dossier SA



autorisé. Cependant, il s'agissait du « *véhicule du site* » et l'usage privé n'était permis que « *dans les limites raisonnables* ». En outre, sans être contredits, M.M et M.B expliquent qu'ils étaient en vacances en date du 5.3.2017. Il ajoutent aussi qu'ils ne roulaient pas à ce moment avec le véhicule de la SA. Enfin, la SA ne produit aucune pièce et n'avance aucune explication qui permettrait de comprendre pratiquement, d'une part, dans quelles conditions précises M.M et M.B avaient l'usage d'un véhicule de la société et, d'autre part, que cet usage leur était réservé à l'exclusion d'autres membres du personnel.

L'appel principal est partant fondé sur ce point.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel principal recevable et d'ores et déjà partiellement fondé dans la mesure précisée ci-après ;

Déclare l'appel incident recevable ;

En conséquence :

- condamne la S.A. « CHATEAUFORM BENELUX » à payer à Madame L M et à Monsieur O B pour chacun, la somme brute de 5.655,57 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et réforme le jugement *a quo* dans cette même mesure ,
- condamne aussi la S.A. « CHATEAUFORM BENELUX » à payer à Madame L M et à Monsieur O E pour chacun, la somme nette de 666,67 € à titre d'arriérés d'éco-chèques et réforme le jugement *a quo* dans cette même mesure
- met à néant le jugement *a quo* en ce qu'il condamne Madame L M et Monsieur O B au paiement de la somme nette de 180 € à titre d'amende de roulage ;
- confirme le jugement *a quo* en ce qu'il condamne solidairement M L M et Monsieur O B au paiement de :
 - o la somme nette de 193,55 € à titre d'indemnité d'occupation ;
 - o la somme nette de 398 € à titre de contrevaleur de "doudounes" non restituées ;

Donne acte à Madame L M et à Monsieur O B de ce qu'ils renoncent à la demande d'une prime d'intéressement ;



Réserve à statuer pour le surplus et ordonne la réouverture des débats en vertu de l'article 775 CJ, pour :

- permettre à Madame L. M. et Monsieur O. B. de déposer un nouveau décompte des arriérés de rémunération dus à titre de régularisation barémique ;
- en ce qui concerne l'outplacement, permettre aux parties d'expliquer si la condition d'un préavis d'au moins 30 semaines prévue par les articles 11/1 et 11/5, §1^{er}, de la loi du 5.9.2001, était remplie en l'espèce et sur les conséquences aux niveaux de leurs prétentions respectives ;

Invite pour ce faire les parties à s'échanger et à remettre au greffe leurs conclusions et leurs pièces dans le respect du calendrier suivant de mise en état complémentaire de la cause, sous peine d'être écartées d'office des débats :

- Madame L. M. et Monsieur O. B. au plus tard le **28 décembre 2023** ;
- la S.A. « CHATEAUFORM BENELUX » au plus tard le **14 mars 2024** ;
- Madame Laurence M. et Monsieur Olivier B. au plus tard le **15 mai 2024** ;

Fixe le jour et l'heure de l'audience où les parties seront entendues au **19 juin 2024** à 14.30 heures pour **20 minutes** devant la 4^{ème} chambre de la cour du travail de Bruxelles ;

Réserve les dépens ;

Ainsi arrêté par :

C. A. , conseiller,

G. M. , conseiller social au titre d'employeur,

N. D. , conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. O. , greffier

G. O.

N. D.

G. M.

C. A.

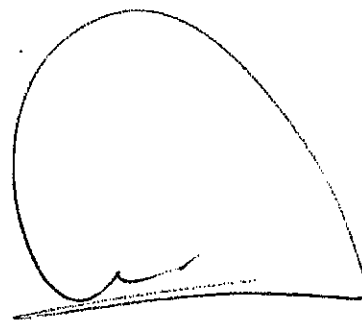
et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 16 octobre 2023, où étaient présents :



C. A. conseiller,

G. C. I, greffier

G. O.



C. A

