



Expédition

Numéro du répertoire 2023 /
Date du prononcé 17 mai 2023
Numéro du rôle 2021/AB/510
Décision dont appel 21/82/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre extraordinaire

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur Michal P., inscrit à la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°, et dont le siège social est établi à
partie appelante,
représentée par Maître Pascale D., avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT,

contre

Monsieur Arkadiusz M., domicilié à,
N° R.N.:
partie intimée,
représentée par Maître Joséphine L., avocat à 1050 BRUXELLES,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par monsieur P. contre le jugement par défaut prononcé le 6 avril 2021 par la 2ème chambre supplémentaire du tribunal du travail du Brabant wallon division Wavre (R.G. n° 21/82/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 2 juillet 2021 ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 19 avril 2023.

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

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

I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification des jugements est intervenue.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1ère instance par monsieur M. avaient pour objet de condamner monsieur P. à lui payer:

- 1.051,26 euros bruts à titre d'arriérés de rémunération, à augmenter des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 30 janvier 2020;
- 151,62 euros nets à titre d'écochèques, à augmenter des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 30 janvier 2020 ;
- 150 euros nets à titre d'indemnité vestimentaire, à augmenter des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 30 janvier 2020;
- 1.963,28 euros net à titre de frais de déplacement, à augmenter des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 30 janvier 2020;
- 1.101,097 euros nets à titre de prime de mobilité, à augmenter des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 30 janvier 2020;
- 1.470,14 euros bruts à titre de congés compensatoires RTT, à augmenter des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 30 janvier 2020 ;
- 6.125,10 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 30 janvier 2020 ;
- 1 euro provisionnel à titre de dommages et intérêts du chef d'indemnité pour licenciement manifestement abusif ;

Monsieur M. sollicitait également la délivrance d'un certificat de chômage C4 sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard à dater de la signification du jugement.

Par jugement par défaut du 6 avril 2021, le tribunal du travail a décidé ce qui suit :

« Reçoit la demande, la dit fondée, sous réserve de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en conséquence :

CONDAMNE Monsieur Michael P. au paiement des sommes suivantes:

- 1.051,26 € bruts à titre d'arriérés de rémunération, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 30 janvier 2020;*
- 151,62 € nets à titre d'éco-chèques à augmenter des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 30 janvier 2020 ;*

- 150 € nets à titre d'indemnité vestimentaire à augmenter des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 30 janvier 2020 ;
- 1.963,28 € net à titre de frais de déplacement à augmenter des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 30 janvier 2020;
- 1.101,097 € nets à titre de prime de mobilité à augmenter des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 30 janvier 2020;
- 1.470,14 € bruts à titre de congés compensatoires RTT à augmenter des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 30 janvier 2020;
- 6.125,10 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis à augmenter des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 30 janvier 2020;

ORDONNE UNE REOUVERTURE DES DEBATS à l'audience du 1er juin 2021 à 14 h 15 pour 15' afin que Monsieur Arkadiusz M. s'explique au sujet de l'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable et de la délivrance d'un C4 modifié.

CONDAMNE Monsieur Michael P. aux dépens liquidés à ce jour, à l'indemnité de procédure fixée à 1.320 € et à la somme de 20 €, représentant la contribution au Fond d'aide juridique de deuxième ligne ».

III. L'OBJET DE L'APPEL.

L'appel a pour objet de réformer le jugement dont appel et de déclarer tous les chefs de demande non fondés, sauf la demande relative aux écochèques à concurrence du montant de 144,54 euros nets.

Monsieur P. demande subsidiairement :

- d'être autorisé à prouver par toutes voies, témoins inclus, l'accord conclu avec son ex-ouvrier quant à sa prise en charge des frais vestimentaires et kilométriques de déplacement;
- de ramener la sanction de la CCT 109 au forfait minimum de 3 semaines de rémunération si le caractère du licenciement devait être déclaré manifestement déraisonnable;
- de délaisser les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, à charge de chacune des parties.

IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur M. a travaillé comme ouvrier manœuvre pour monsieur P. dans le cadre de deux contrats de travail d'ouvrier à durée déterminée couvrant les périodes du 11 juin 2018 au 30 novembre 2018 et du 1^{er} décembre 2018 au 30 juin 2019.

En date du 29 juin 2019, un contrat de travail à durée indéterminée a été conclu entre les parties au terme duquel monsieur M. a été engagé par monsieur P. pour travailler à partir du 1^{er} juillet 2019 comme ouvrier manœuvre à raison de 40 heures par semaine.

Monsieur P. exploite en son nom personnel une entreprise de peinture ressortissant de la commission paritaire de la construction n°124.

Monsieur M. a fait parvenir à son employeur des certificats médicaux d'incapacité de travail couvrant les périodes du 29 octobre 2019 au 4 novembre 2019, le 12 novembre 2019, du 14 novembre 2019 au 20 novembre 2019, du 21 novembre 2019 au 1^{er} décembre 2019, du 2 décembre 2019 au 8 décembre 2019, du 5 décembre au 13 décembre 2019 et du 14 décembre 2019 au 22 décembre 2019.

Par lettre recommandée du 10 novembre 2019, monsieur P. a notifié à monsieur M. son licenciement moyennant un préavis de 9 semaines commençant à courir le 1^{er} décembre 2019, en indiquant qu'il restait tenu d'effectuer ses prestations jusqu'à la fin de ce préavis.

Le motif du licenciement y était décrit comme suit :

« Carnet de commandes insuffisamment rempli, économique faible, passage de gérant à temps plein suite à son licenciement de mon mi-temps ».

En date du 3 décembre 2019, le médecin-contrôleur mandaté par monsieur P., le docteur Bouton a rempli un formulaire renseignant qu'il n'était pas d'accord avec l'incapacité prescrite et qu'il estimait que le travailleur était apte à reprendre le service à partir du 6 décembre 2019.

En date du 18 décembre 2019, le médecin-contrôleur mandaté par monsieur P., le docteur Bouton a rempli un formulaire renseignant qu'il n'était pas d'accord avec l'incapacité prescrite et qu'il estimait que le travailleur était apte à reprendre le service à partir du 19 décembre 2019.

Par un sms du 19 décembre 2019, monsieur P. a constaté que monsieur M. n'avait pas repris le travail et lui a précisé ne pas pouvoir accepter cette absence injustifiée et lui demandé de fournir des informations urgentes clarifiant cette situation.

Par sms en réponse du même jour, monsieur M. lui a indiqué qu'il n'était pas d'accord avec la décision du médecin-contrôle de reprendre le travail et que ce médecin avait dit qu'il prendrait contact avec son médecin-traitant et qu'un autre médecin contrôlerait s'il pouvait ou non reprendre le travail et que dans pareil cas, son certificat médical était valide jusqu'à ce que la situation soit clarifiée.

Par sms du 23 décembre 2019, monsieur P. a expliqué que suite à la décision du médecin-contrôle du 18 décembre, un arbitrage aurait dû être demandé dans les 48 heures et le

médecin-contrôle aurait dû être averti dans le même délai. Ce dernier n'ayant eu connaissance d'aucun arbitrage, monsieur P. a averti monsieur M. qu'il commettait une infraction à son contrat, ce qu'il ne pouvait tolérer comme employeur.

Monsieur M. a précisé par sms du 23 décembre 2019 qu'il y avait une pause légale dans le secteur de la construction du 23 décembre 2019 au 3 janvier 2020 et qu'il était prêt à reprendre le travail le 6 janvier 2020. Il a demandé où il devait aller et à quelle heure. Il a rappelé cette demande les 3, 4 et 5 janvier.

Monsieur P. lui a communiqué l'adresse le 5 janvier 2020 à 16h01.

Par sms du 6 janvier 2020, monsieur P. a reproché à monsieur M. d'avoir à nouveau refusé de reprendre le travail et d'avoir refusé de restituer au maître d'ouvrage (madame Van Malder) les clefs. Il l'a informé qu'il attendait un autre comportement de sa part ainsi que des excuses vis-à-vis de cette dame. Il lui a par ailleurs précisé qu'il l'attendait ce 7 janvier 2020 sur le chantier situé rue de Veweyde 53 à Anderlecht, tout en l'avertissant qu'il n'accepterait plus d'insubordination.

Par sms du 7 janvier 2020 à 10h26, monsieur P. a indiqué à monsieur M. qu'il était 10h15 et qu'il n'avait toujours pas rejoint son poste de travail.

En réponse à un sms de monsieur M. précisant qu'il prenait sa journée du lendemain pour chercher un emploi, monsieur P. lui a répondu le 7 janvier à 20h10 que le choix des journées d'absence pour solliciter un emploi devait se faire de commun accord entre l'employeur et le travailleur et que l'avertir à 16h40 pour le lendemain constituait un abus de droit. Il a ensuite refusé cette absence pour le lendemain et lui a demandé d'être à son poste de travail.

Par sms du 8 janvier 2020 à 9h30, monsieur P. a fait observer à monsieur M. qu'il était 9h15 et qu'il n'avait pas rejoint son poste de travail.

Par un sms du même jour à 12h28, monsieur P. a demandé à monsieur M. de clarifier ses intentions en précisant s'il entendait former un contre-préavis ou proposer une autre solution pour mettre un terme au préavis, tout en lui rappelant qu'il était tenu de continuer à travailler dans l'intervalle et qu'il avait dû à nouveau constater son absence injustifiée du 6 au 8 janvier 2020.

Les sms du 8 janvier 2020 déposés mettent également en évidence que les parties envisagèrent une rupture de commun accord du contrat de travail et que monsieur M. attendait que monsieur P. signe l'écrit. Monsieur M. a par ailleurs informé le 8 janvier 2020 monsieur P. qu'il ne viendrait pas au travail le lendemain car il allait faire des examens demandés par son cardiologue, ce à quoi monsieur P. lui a répondu qu'il l'attendait le lendemain au travail.

Par sms du 9 janvier 2020 à 9h44, monsieur P. a constaté qu'il était 9h40 et que monsieur M. n'avait toujours pas rejoint son poste de travail.

Le même jour, monsieur M. l'a informé qu'il serait absent au travail le lendemain pour raisons personnelles.

Par sms du 10 janvier 2020 à 8h53, monsieur P. a constaté qu'il était 8h50 et que monsieur M. n'avait toujours pas rejoint son poste de travail.

Par sms du 12 janvier 2020, monsieur P. a informé monsieur M. qu'il l'attendait au travail rue de Veeweyde 53 à Anderlecht le 13 janvier 2020 à 8h.

Par sms du 13 janvier 2020 à 8h30, monsieur P. a constaté qu'il était 8h30 et que monsieur M. n'avait toujours pas rejoint son poste de travail.

Par sms du 13 janvier 2020 à 17h24, monsieur P. a informé monsieur M. qu'il l'attendait au travail le lendemain à 14 janvier 2020 à 8h sur le chantier déjà communiqué.

Monsieur M. lui a répondu qu'il ne viendrait pas travailler le lendemain pour raisons personnelles.

Par sms du 14 janvier 2020 à 8h52, monsieur P. a constaté que monsieur M. n'avait toujours pas rejoint son poste de travail.

Par un autre sms du 14 janvier 2020 à 16h15, monsieur P. a informé monsieur M. qu'il l'attendait au travail le lendemain à 15 janvier 2020 à 8h sur le chantier déjà communiqué.

Monsieur M. lui a répondu qu'il ne viendrait pas travailler le lendemain pour raisons personnelles.

Par sms du 15 janvier 2020 à 9h50, monsieur P. a reproché à monsieur M. de ne pas être au travail et lui a précisé ne pas accepter son comportement.

Par sms en réponse du même jour, monsieur M. a demandé à pouvoir prendre congé du 20 janvier au 24 janvier 2020. Monsieur P. lui a répondu par sms du 15 janvier 2020 qu'il l'attendait au travail le lendemain à 8h, ce à quoi monsieur M. lui a répondu qu'il ne viendrait pas travailler le lendemain pour raisons personnelles.

Par deux sms du 16 janvier 2020, monsieur P. a à nouveau constaté l'absence au travail de monsieur M. et lui a écrit ce qui suit :

« Depuis le 6 janvier vous ne vous êtes pas présenté au travail sans justificatif ou certificat. Ceci n'est pas acceptable car rend la gestion de mes chantiers impossibles. De plus, je vous rappelle que suivant le règlement de travail, tout congé doit être soumis à mon autorisation. En dehors des congés légaux et des congés du bâtiment, je ne suis pas d'accord que vous preniez des congés à votre guise. Vos absences injustifiées constituent une fois de plus une situation de faute grave. Si vous souhaitez me remettre votre démission par contre-préavis, veuillez me le soumettre dans les formes légales requises par la loi ».

Par sms en réponse du même jour, monsieur M. a proposé à monsieur P. de lui accorder une autre période de congé durant 5 jours s'il n'était pas d'accord avec la période du 20 au 24 janvier 2020. Il lui a fait part par un autre sms qu'il ne viendrait pas au travail le lendemain pour des raisons personnelles.

Les absences au travail de monsieur M. ont à nouveau été constatées aux dates du 17 janvier, 20 janvier, 21 janvier, 22 janvier et 23 janvier 2020, monsieur P. rappelant à monsieur M. par sms qu'il n'acceptait pas son absence au travail.

Monsieur M. a répondu le 17 janvier 2020 qu'il était en congé pour raisons personnelles. Il a également demandé par sms du 17 janvier 2020 quand il recevrait ses salaires des mois de novembre et décembre ainsi que la fiche de paie de décembre.

Monsieur M. a précisé le 19 janvier 2020 qu'il était en congé pour raisons familiales du 20 janvier au 24 janvier 2020.

Monsieur P. a constaté son absence le 20 janvier 2020 à 9h et a informé monsieur M. qu'il l'attendait le lendemain le 21 janvier 2020. Il a continué à lui adresser des sms dans le même sens pour les jours suivants.

Par lettre datée du 22 janvier 2020 envoyée par un recommandé (dont le cachet est illisible), monsieur P. a reproché à monsieur M. de ne plus s'être présenté au travail depuis le 19 décembre 2019 sans avoir fourni de raison valable et l'a invité à reprendre le travail dans les 2 jours ouvrables ou à justifier son absence, à défaut de quoi monsieur P. se verrait contraint de tirer les conclusions s'imposant.

Par lettre datée du 27 janvier 2020 envoyée par un recommandé du 27 janvier 2020, monsieur P. a reproché à monsieur M. de ne pas avoir réagi à la lettre du 22 janvier 2020 et l'a invité une dernière fois à reprendre le travail dans les 2 jours ouvrables ou à lui adresser un justificatif de son absence, tout en l'informant qu'à défaut de réaction dans ce délai, monsieur P. se verrait contraint de tirer les conclusions s'imposant.

Par lettre datée du 30 janvier 2020 envoyée par un recommandé du 30 janvier 2020, monsieur P. a informé monsieur M. qu'il l'avait pas réagi aux lettres du 22 janvier et 27

janvier 2020 et que monsieur P. estimait dès lors que par son attitude désinvolte, il avait volontairement et unilatéralement mis fin au contrat de travail à dater de ce 30 janvier 2020.

Monsieur P. a ensuite établi le 8 février 2020 un C4 renseignant un début d'occupation au 1^{er} décembre 2018 et une fin d'occupation au 30 janvier 2020 avec indication comme motif précis du chômage : « *non présentation au travail depuis le 19 décembre 2019. Non-reprise du travail malgré sommations envoyées le 22/01, 27/01 et 30/01/2020* ».

Par lettre du 25 juin 2020, le syndicat de monsieur M. a réclamé le paiement de différentes sommes à monsieur P..

Par mail du 26 novembre 2020, le conseil de monsieur M. a demandé à monsieur P. de payer des arriérés de salaires, ses écochèques, ses frais de vêtements et de déplacements et ses indemnités de mobilité ainsi que ses congés compensatoires. Il a par ailleurs sollicité la délivrance d'un C4 rectifié quant à la date de début d'occupation. Ledit courrier mentionnait que le contrat de travail était effectivement terminé au 30 janvier 2020. Aucune demande d'indemnité de préavis n'est alors réclamée.

En date du 3 février 2021, monsieur M. a déposé une requête introductive d'instance au greffe du tribunal du travail du Brabant wallon division Wavre.

V. DISCUSSION.

1. Les arriérés de rémunération

Monsieur M. fait valoir que monsieur P. lui reste redevable de la somme de 1.051,26 euros bruts à titre de rémunération se décomposant comme suit :

- 723,31 euros bruts pour le mois de novembre 2019 (1.473,31 euros – 650 euros – 100 euros)
- 222,73 euros bruts pour le mois de décembre 2019
- 105,22 euros bruts pour le jour férié du 1^{er} janvier 2020.

Ces montants sont mentionnés dans les fiches de paie des mois concernés.

Monsieur P. conteste être redevable de ces sommes au motif que monsieur M. ne s'est plus présenté au travail depuis le 19 décembre 2019 et qu'il a été déclaré apte à reprendre le travail par le médecin-contrôleur le 18 décembre 2019.

Monsieur M. a été déclaré en incapacité de travail par son médecin du 29 octobre 2019 au 4 novembre 2019, le 12 novembre 2019, du 14 novembre 2019 au 20 novembre 2019, du 21 novembre 2019 au 1^{er} décembre 2019, du 2 décembre 2019 au 8 décembre 2019, du 5

décembre au 13 décembre 2019 et du 14 décembre 2019 au 22 décembre 2019.

Le médecin-contrôleur l'a estimé apte à reprendre le travail à partir du 6 décembre 2019 et à partir du 19 décembre 2019.

Les incapacités pour le mois de novembre 2019, du 1^{er} au 5 décembre 2019 et du 14 décembre au 18 décembre 2019 ne sont dès lors pas remises en cause, en manière telle que monsieur P. ne justifie pas son refus de payer le salaire garanti pas plus que les autres sommes précitées dont il est redevable selon les fiches de paie précitées.

Le montant réclamé de 1.051,26 euros bruts est dès lors dû, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal depuis le 30 janvier 2020.

2. Les échochèques

Monsieur M. sollicite le paiement des échochèques à concurrence de 151,62 euros net (80,86 euros pour la période du 11 juin 2018 au 31 mars 2019 et 70,76 euros net pour la période du 1^{er} avril 2019 au 30 janvier 2020, en mentionnant que les ouvriers du secteur de la construction (CP 124) ont droit à des échochèques et que le montant est de 100 euros pour les travailleurs à temps plein durant la période de référence s'étalant du 1^{er} avril au 31 mars, étant entendu que le montant est calculé au prorata pour les travailleurs qui n'ont pas été en service actif pendant la période de référence complète.

Monsieur P. s'en réfère à justice pour les montants de 80,86 euros et 63,68 euros nets mais invoque pour le surplus que monsieur M. ne justifie pas la comptabilisation du mois de janvier 2020 durant lequel il était en absence injustifiée.

L'instruction faite à l'audience n'a pas permis de comprendre le calcul effectué par monsieur M..

Monsieur P. invoque à juste titre qu'il ne se justifie pas d'inclure le mois de janvier 2020 dans la période de calcul des échochèques étant donné que monsieur M. était en absence injustifiée.

Il se justifie de condamner monsieur P. aux montants dont il admet être redevable à titre subsidiaire de respectivement 80,86 euros et 63,68 euros nets, soit un montant total de 144,54 euros, à augmenter des intérêts réclamés, soit les intérêts moratoires au taux légal depuis le 30 janvier 2020.

3. L'indemnité vestimentaire

Monsieur M. fait valoir que dans la commission paritaire 124, les ouvriers ont droit à une

indemnité vestimentaire de 0,50 euros par journée de travail prestée ou entamée et qu'il a dès lors droit à une indemnité vestimentaire de 150 euros net se décomposant comme suit :

-du 11 juin 2018 au 31 décembre 2018 : 66,50 euros net (133 jours x 0,50 euros)

-du 1^{er} janvier 2019 au 30 janvier 2020 : 83,50 euros net (167 jours x 0,50 euros)

Monsieur P. conteste cette demande au motif qu'il était convenu entre parties que sur base des notes justificatives d'achats, tous les vêtements achetés par monsieur M. pour les besoins de ses tâches lui soient remboursés.

La CCT du 14 mai 2009 conclue au sein de la commission paritaire de la construction et relative au nettoyage et entretien des vêtements de travail prévoit que l'employeur se charge du nettoyage et de l'entretien des vêtements de travail mais que si l'analyse des risques révèle que ceux-ci ne présentent aucun risque pour la santé du travailleur et son entourage direct et si l'employeur ne s'occupe pas du nettoyage et de l'entretien des vêtements, l'employeur verse alors à son ouvrier une indemnité de à 0,50 euros par jour de travail presté ou entamé.

L'indemnité réclamée n'est pas liée à la fourniture des vêtements de travail.

Monsieur P. ne démontre pas qu'il s'est chargé du nettoyage des vêtements de travail ni qu'il a payé l'indemnité due. Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'enquête qui n'est pas pertinente à la solution du litige dès lors que l'indemnité réclamée n'est pas liée à la fourniture des vêtements de travail mais à leur nettoyage et entretien. En tout état de cause, une enquête n'est pas nécessaire pour démontrer un paiement effectué.

Monsieur M. a dès lors droit à la somme réclamée de 150 euros nets, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal depuis le 30 janvier 2020.

4. Les frais de déplacement et indemnités de mobilité

Monsieur M. expose que les ouvriers du secteur de la construction ont droit à des indemnités de mobilité et des indemnités de déplacement et qu'il lui reste dû pour la période 2018-2019 un solde de 1.963,28 euros net à titre d'indemnité de déplacement et un solde de 1.101,07 euros net à titre de prime de mobilité, renvoyant à un décompte déposé à son dossier.

Monsieur P. conteste cette demande, étant donné qu'il existait un accord entre parties pour qu'en plus des indemnités reprises sur les feuilles de paie, une indemnité supplémentaire de 10 cents par km soit versée à monsieur M. sous forme de remboursement de notes de frais ou par le paiement en direct de pleins d'essence. Il demande à être autorisé à prouver cet

accord par toute voie de droit.

Des CCT existent dans le secteur de la construction prévoyant l'octroi de frais de déplacement et d'indemnités de mobilité (CCT du 12 juin 2014 remplacée par la CCT du 30 septembre 2019).

Monsieur P. ne conteste pas les calculs des frais de déplacement et indemnités de mobilité effectués par monsieur M. mais soutient que le solde réclamé a été payé sous forme de remboursements de note de frais ou paiement en direct de pleins d'essence et qu'un autre travailleur, monsieur Krzysztof G. peut témoigner de l'accord existant pour rembourser une partie des indemnités sous forme de remboursement de notes de frais ou par le paiement en direct de pleins d'essence.

La loi du 16 juillet 2012 modifiant le Code civil et le Code judiciaire en vue de simplifier les règles qui gouvernent le procès civil, a introduit les articles 961/1 à 961/3 dans le Code judiciaire. L'idée à la base de ces nouveaux textes était d'apporter une solution au problème de l'arriéré judiciaire, en réglementant la production d'attestations par des tiers, de manière à éviter la lourdeur et la lenteur excessives des procédures judiciaires avec convocations de témoins (Doc. parl., Chambre, sess. ord. 2011-2012, Doc 53, 0075/001, pp. 4 et 5 et 0075/003, p. 4).

Si monsieur P. estimait être en mesure de démontrer un prétendu accord, il lui appartenait de déposer une attestation du prétendu témoin, ce qu'il ne fait pas.

De toute manière et à supposer même qu'un tel accord aurait existé entre monsieur P. et monsieur G. et que ce dernier attesterait qu'il en irait de même avec monsieur M., monsieur P. reste en défaut de démontrer qu'il a bien payé des notes de frais ou pleins d'essence à monsieur M., ce que l'enquête sollicitée n'entend pas démontrer.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à la demande d'enquête.

Monsieur P. demeurant en défaut d'établir qu'il a payé le solde des frais de déplacement et indemnités de mobilité, il est redevable de la somme réclamée par monsieur M., soit 1.963,28 euros nets à titre d'indemnité de déplacement et un solde de 1.101,097 euros nets à titre de prime de mobilité, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal depuis le 30 janvier 2020.

5. Les congés compensatoires

Monsieur M. soutient que les ouvriers du secteur de la construction ont droit à 6 jours de repos compensatoires par an prévus par l'arrêté royal n°213 du 26 septembre 1983 et à 6 autres jours de repos octroyés sur base d'une convention collective de travail conclue au

sein du secteur de la construction. Il réclame à ce titre la somme de 1.470,14 euros brut (12 jours x 8 heures x 15,3140).

Monsieur P. conteste ce chef de demande étant donné que comme le précise le formulaire C4, monsieur M. était occupé en régime de travail de 5 jours par semaine et non de 6 jours et qu'il ne prestait dès lors pas les 48 heures hebdomadaires justifiant un congé compensatoire tel que prévu par la commission paritaire 124 pour réduire le temps de travail.

L'arrêté royal n°213 dispose en son article 2 :

« Les ouvriers visés à l'article 1er ont droit à quatre jours de repos en 1983 et à six jours de repos pour les années 1984 à 1992.

Le Roi fixe, sur avis de la commission paritaire, les dates de ces jours de repos pour les années 1987, 1988, 1989, 1990, 1991 et 1992.

Le Roi peut, sur avis de la commission paritaire, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, et dans les conditions et selon les modalités qu'il détermine, fixer le droit à un nombre de jours de repos pour chaque année après 1992 (jusqu'à 2000).

Il détermine, le cas échéant, sur avis de la commission paritaire, les dates de ces jours de repos dans l'année concernée.

Pour chaque année après 2000, les ouvriers visés à l'article 1er ont droit à six jours de repos.

Le Roi détermine, après avis de la commission paritaire, la date à laquelle ces jours de repos doivent être pris pour chaque année après 2000.

Les jours de repos visés au présent article sont, pour la sécurité sociale, assimilés à des jours de travail ».

En vertu de l'article 5 de l'arrêté royal n°213, *« les jours de repos visés à l'article 2 suspendent l'exécution du contrat de travail et donnent droit à une rémunération forfaitaire quotidienne égale à l'allocation de chômage, augmentée de l'allocation complémentaire de chômage octroyée par le Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction.*

Cette rémunération est à charge du Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction et est payée par les organismes visés à l'article 7 des statuts de ce Fonds, suivant les modalités définies de commun accord entre ces organismes et le Fonds ».

Les jours de repos compensatoires dans le secteur de la construction (destinés à compenser le fait que les travailleurs comme monsieur M. travaillent 40 heures par semaine au lieu des 38 heures) ont été fixés au nombre de 12 dans ce secteur.

La cour constate que les fiches de paie remises à monsieur M. reprennent ces 12 jours de congés compensatoires réduction temps de travail sous le code 0174.00:

-janvier 2019 : 3 jours

-avril 2019 : 1 jour

- mai 2019 : 1 jour
- août 2019 : 1 jour
- décembre 2019 : 6 jours.

Le fait qu'il ne soit pas indiqué de rémunération y afférente s'explique vraisemblablement par le fait que conformément à l'article 5 de l'arrêté royal n°213, ceux-ci sont à charge du fonds de sécurité d'existence.

Monsieur M. ne justifie sur quelle base légale il pourrait réclamer à monsieur P. le paiement de 12 jours de repos compensatoire pour l'année 2019.

Ce chef de demande est dès lors non fondé.

6. L'indemnité compensatoire de préavis

Les principes.

Les principes applicables en matière d'acte équipollent à rupture, dégagés notamment par la jurisprudence citée ci-après que la cour de céans approuve, peuvent être synthétisés comme suit :

- l'article 17,1° dispose que « *le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus* » tandis que l'article 20,1° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail stipule que « *l'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail* »

- l'article 1134 du Code civil en vertu duquel:

« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi ».

-En vertu de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978, « *toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle* ». La Cour de cassation faisant référence aux travaux préparatoires de la loi, a considéré que « *cette disposition est applicable aux clauses relatives à la modification des éléments essentiels du contrat et non à celle des conditions accessoires convenues entre les parties* » (Cass.,14 octobre 1991,J.T.,1991,p. 464).

Le congé peut être donné non seulement de manière explicite mais aussi implicitement. Ce mode de rupture peut prendre deux formes :

- une inexécution fautive dans l'intention de mettre fin au contrat de travail ;
- la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail.

Comme l'a rappelé la Cour de cassation à de nombreuses reprises, en renvoyant aux dispositions de l'article 1134 du Code civil et aux dispositions de l'article 20,1° de la loi du 3 juillet 1978, « *l'employeur ne peut, sans manquer à ses obligations contractuelles, modifier ou révoquer unilatéralement les conditions convenues ; qu'il est indifférent à cet égard que la modification soit peu importante ou porte sur un élément accessoire du contrat* » (voir notamment Cass.,13 octobre 1997,J.T.T.,1997,p. 481, note J. F. Neven ; voir aussi Cass.,20 décembre 1993, J.T.T., 1994,p. 443 ; voir aussi Cass.,11 mars 1985,J.T.T.,1985,p. 287). Une modification unilatérale même importante d'un élément accessoire du contrat de travail constitue ainsi une faute contractuelle, même si elle n'est pas un acte équipollent à rupture (C.T. Bruxelles,7 mars 1997,R.W.,1997-1998,p. 128). De même, une modification peu importante d'un élément essentiel du contrat de travail est fautive, même si elle n'entraîne pas la rupture du contrat (S. Gilson, La modification unilatérale du contrat de travail : vue d'ensemble in S. Gilson, La modification unilatérale du contrat de travail, Anthemis,2010,p. 33).

« La partie à un contrat de travail qui se prétend libéré de son obligation d'exécuter ce contrat par la circonstance que l'autre partie a, en manquant à ses obligations contractuelles, révélé sa volonté de modifier le contrat et, partant d'y mettre fin, a conformément au second alinéa de l'article 1315 du Code civil, l'obligation de prouver la volonté de l'autre partie » (Cass.,22 octobre 2012,J.T.T.,2013,p. 85).

Par contre, la Cour de cassation considère que *“si l'employeur apporte une modification importante et unilatérale à un élément essentiel du contrat, cette attitude peut être considérée comme un congé. Après cette modification, le travailleur peut soit invoquer immédiatement la rupture irrégulière du contrat de travail soit poursuivre temporairement l'exécution du contrat dans les nouvelles conditions et, dans un délai raisonnable, mettre l'employeur en demeure de rapporter la modification dans un délai fixé, à défaut de quoi le travailleur considérera le contrat de travail comme rompu”* (Cass., 7 mai 2007, J.T.T., 2007, p.336, note C. Wantiez).

Si certaines juridictions de fond estimaient que la partie qui invoque une modification unilatérale devait mettre en demeure son cocontractant avant de constater la rupture

irrégulière (voir sur ce point les décisions de jurisprudence antérieures à 1998 citées par W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez., Compendium social, Droit du travail, 2015-2016, p. 2360), la Cour de cassation n'a toutefois pas fait de cette mise en demeure une condition préalable (voir sur ce point Cass., 7 mai 2007, S.06.0067.N, www.juridat.be, J.T.T., 2007, p. 338, note C. Wantiez). Cette jurisprudence de la Cour de cassation est suivie par les juridictions de fond (voir notamment : C.T. Bruxelles, 16 janvier 2016, J.T.T., 2016, n°1255, p. 343). Il en va différemment dans l'hypothèse où la rupture est fondée non sur une modification unilatérale mais sur un manquement d'une partie à ses obligations, pour lequel la mise en demeure reste exigée (C.T. Liège, 16 janvier 2014, J.T.T., 2014, n°1183, pp. 130-132).

Application.

Monsieur M. fait valoir qu'il a droit à une indemnité compensatoire de préavis de 5.513,04 euros correspondant à 9 semaines de préavis, étant donné que la première notification de congé moyennant un préavis de 9 semaines n'a jamais pris cours au vu de son incapacité et qu'il n'a pas commis d'acte équipollent à rupture.

Monsieur P. conteste ce chef de demande, étant donné que monsieur M. devait reprendre le travail à partir du 19 décembre 2019, ce qu'il n'a jamais fait et que son refus peut s'interpréter comme un refus délibéré de venir travailler et de prester son préavis.

Monsieur M. s'est vu notifier un préavis de 9 semaines devant débiter au 1^{er} décembre 2019.

Ce préavis a été suspendu pendant les seules périodes de maladie (à l'exclusion des périodes contestées par le médecin-contrôleur et pour lesquelles aucune procédure d'arbitrage n'a été mise en œuvre).

A la date du 30 janvier 2020 à laquelle monsieur P. a constaté un acte équipollent à rupture, le contrat de travail n'avait pas encore pris fin.

L'attitude de monsieur M. qui n'est jamais revenu travailler malgré de nombreuses demandes en ce sens de monsieur P. et l'envoi de lettres recommandées datées des 22 janvier et 27 janvier 2020 lui demandant de reprendre le travail dans les 2 jours ouvrables ou de justifier son absence, est dans les circonstances de la cause révélateur d'une volonté de rompre le contrat de travail et constitue un acte équipollent à rupture.

C'est sans fondement que monsieur M. tente d'expliquer son comportement par une mauvaise ambiance au travail instaurée par son patron ou par son état physique ou psychologique (alors qu'il précisait par sms du 23 décembre 2019 que son médecin l'avait

jugé apte à reprendre le travail).

Dans cette mesure et dès lors que c'est lui qui a rompu le contrat avant l'échéance du préavis, sa demande d'indemnité compensatoire de préavis n'est pas fondée.

7. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Les principes.

Seront énoncés ci-après les normes et principes applicables et l'interprétation qu'en donne la jurisprudence et que partage la cour de céans.

Dans son rapport préalable, la CCT n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement expose que :

« La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail. Pour les autres protections contre le licenciement (par exemple la protection de la maternité), les indemnités ne peuvent pas être cumulées avec l'indemnisation octroyée pour un licenciement manifestement déraisonnable. La présente convention collective de travail ne touche donc bien entendu pas aux protections existantes contre le licenciement qui sont prévues dans des législations spécifiques ».

Ce principe est consacré par l'article 2 §3 de la CCT n°109 qui dispose :

« La présente convention collective de travail ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail ».

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

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

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du

fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licenciement de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

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

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

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

En reprenant le concept de licenciement « manifestement déraisonnable » et en intégrant dans sa définition l'ancienne définition donnée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, les

partenaires sociaux se sont manifestement inspirés de cette jurisprudence de la Cour de cassation, en ajoutant toutefois la notion d'employeur normal et raisonnable.

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

Cette interprétation faite, il n'en reste pas moins que comme l'ont précisé les partenaires sociaux dans leur commentaire de l'article 8, *« seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge »*.

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

Lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise sont invoquées, le juge n'exerce qu'un contrôle marginal sur le caractère nécessaire du licenciement au regard du fonctionnement de l'entreprise. Il doit cependant vérifier si les faits invoqués sont établis, s'il existe lien entre ces faits et le fonctionnement de l'entreprise et s'il existe un lien causal entre ces faits et le licenciement.

L'article 9 de la convention précitée dispose :

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

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

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

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

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

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

La convention collective de travail n°109 donne au juge une fourchette comprise entre 3 et 17 semaines.

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

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

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

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

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

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

Ce principe se retrouve désormais inscrit dans l'article 8.4 alinéa 4 du Code civil relatif aux règles déterminant la charge de la preuve qui dispose :

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

L'article 8.5 dudit Code dispose :

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude ».

Application.

Monsieur M. sollicite une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable que monsieur P. conteste.

La cour considère que la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable doit être rattachée au congé notifié le 10 novembre 2019 par monsieur P..

Monsieur M. fait remarquer que ce congé a été notifié quelques jours après qu'il soit tombé en incapacité de travail.

Monsieur P. invoque comme motif du licenciement des motifs économiques.

Aucune pièce n'a été déposée permettant de considérer l'existence de quelconques motifs économiques.

Dans ce contexte et en considérant l'ensemble des éléments dont elle dispose, la cour estime que le licenciement de monsieur M. moyennant préavis notifié le 10 novembre 2019 est manifestement déraisonnable.

Monsieur M. ne justifie pas sa demande d'obtenir une indemnité de 17 semaines.

La cour rejoint monsieur P. pour accorder une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 3 semaines, soit un montant de 1.837,68 euros brut (15,3140 euros de rémunération horaire brut x 40 heures par semaine x 3), à augmenter des intérêts moratoires au taux légal depuis le 30 janvier 2020.

8. Les dépens.

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

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient

pas totalement gain de cause (Cass.,19 janvier 2012,Pas.,2012,p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouter de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass.,23 novembre 2012, Pas., 2012, p. 1316 ; Cass.,25 mars 2010,Pas.,2010,p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire, CUP, 2013,volume 145,p. 353).

Les parties succombant de part et d'autre, la cour estime qu'il se justifie de les condamner chacune à supporter leurs propres dépens.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Réforme partiellement le jugement dont appel ;

Condamne monsieur P. à payer à monsieur M. les montants suivants :

- 1.051,26 euros bruts à titre d'arriérés de rémunération, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal depuis le 30 janvier 2020 ;
- 144,54 euros nets à titre d'éco-chèques, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal depuis le 30 janvier 2020 ;
- 150 euros nets à titre d'indemnité vestimentaire, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal depuis le 30 janvier 2020 ;
- 1.963,28 euros nets à titre de frais de déplacement, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal depuis le 30 janvier 2020 ;
- 1.101,097 euros nets à titre de prime de mobilité, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal depuis le 30 janvier 2020 ;
- 1.837,68 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal depuis le 30 janvier 2020 ;

Déboute monsieur P. de sa demande liée aux congés compensatoires et de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis ;

Condamne chaque partie à supporter ses propres dépens de 1^{ère} instance et d'appel ;

Met à charge de monsieur P. la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne, payée au moment de son appel.

Ainsi arrêté par :

P. K., conseiller,

C. P., conseiller social au titre d'employeur, désigné par une ordonnance du 16 février 2023 (rép :2023/482)

A. L., conseiller social au titre d'ouvrier, désigné par une ordonnance du 15 mars 2023 (rép :2023/785)

Assistés de J. A., greffier

J. A.,

A. L.,

C. P.,

P. K.,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^{ième} Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 17 mai 2023, où étaient présents :

P. K., conseiller,

J. A., greffier

J. A.,

P. K.,