



3-6

Numéro du répertoire

2023 / 1796

Date du prononcé

13 juillet 2023

Numéro du rôle

2020/AB/264

Décision dont appel

20/476/A

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre – audience
extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00003387976-0001-0012-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail employé
Arrêt contradictoire
Définitif

La S.P.R.L. MUGLA, Inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0698.941.814 et dont le siège social est établi à 1030 BRUXELLES, rue Richard Vandevelde 17,

partie appelante,

représentée par Maître Sophie P loco Maître Olivier L , avocat à :
BRUXELLES,

contre

Monsieur Maxim G , domicilié à

N° R.N. : 1

partie intimée,

représentée par Maître Zoé B loco Maître Benjamin P , avocat à 1000
BRUXELLES,

★

★ ★

I. LES FAITS

À partir du 8 mai 2017, monsieur Maxim G a effectué certaines prestations en tant que travailleur intérimaire pour la SPRL Rottiers, qui exploitait un supermarché et relevait de la commission paritaire n° 201 du commerce de détail indépendant.

Monsieur Maxim G a été engagé par la SPRL Rottiers à partir du 1^{er} septembre 2017 en qualité de magasinier, dans un régime de travail à temps partiel à raison de 30 heures par semaine.

À partir du 1^{er} mai 2018, son régime de travail a été porté à un temps plein.

Le 1^{er} octobre 2018, les activités de la SPRL Rottiers ont été reprises par la SPRL MUGLA. Celle-ci a repris monsieur Maxim G / à son service avec tous les droits et obligations qui résultaient de son contrat de travail avec la SPRL Rottiers.



Monsieur Maxim G. s'est trouvé en incapacité de travail à partir du 23 mai 2019 pour une durée de 4 semaines. Cette incapacité a été confirmée par le médecin contrôleur délégué par la SPRL MUGLA le 24 mai 2019.

Le même jour, 24 mai 2019, la SPRL MUGLA a notifié à monsieur Maxim G. sa décision de mettre fin à son contrat de travail avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 11 semaines de rémunération.

Monsieur Maxim G. a demandé à la SPRL MUGLA les motifs de son licenciement, par une lettre recommandée du 16 juillet 2019. La SPRL MUGLA n'a pas donné suite à cette demande.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur Maxim G. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« Selon la requête du 28 janvier 2020, Monsieur G. demande la condamnation de la S.P.R.L. Mugla au paiement des sommes suivantes, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 24 mai 2019 :

- 1.239,29€ brut à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 423,00€ brut à titre de prime annuelle 2017-2019 [sic] ;
- 250,00€ net à titre d'éco-chèques pour l'année 2017-2018;
- 921,18€ brut à titre d'amende civile ;
- 11.975,28€ brut à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement discriminatoire ;
- À titre subsidiaire, la somme de 7.829,99€ brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Il demande finalement de condamner la S.P.R.L. Mugla aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'intervention auprès du fonds d'aide juridique (20,00€) et à l'indemnité de procédure, évaluée à 2.400,00€ (montant de base). »

Par un jugement du 10 mars 2020, prononcé par défaut à l'égard de la S.P.R.L. Mugla, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande de Monsieur G. recevable et fondée dans la mesure indiquée ci-après:

Condamne la S.P.R.L. Mugla à payer à Monsieur G. les sommes provisionnelles brutes suivantes, majorées des intérêts calculés au taux légal à partir du 24 mai 2019, puis sous déduction des retenues légales obligatoires :

- 1.239,29 € à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 423,00 € à titre de prime annuelle 2017-2019;
- 921,18 € à titre d'amende civile ;
- 11.975,28 € à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement discriminatoire ;

Condamne la S.P.R.L. Mugla à payer à Monsieur G. la somme provisionnelle nette suivante, majorée des intérêts calculés au taux légal à partir du 24 mai 2019:

- 250,00 € à titre d'éco-chèques pour l'année 2017-2018;



Condamne la S.P.R.L. Mugla à payer à Monsieur G / les dépens de l'instance, en ce compris
l'indemnité de procédure, liquidée par Monsieur G à la somme de 2.400,00€ mais ramenée
par le Tribunal à la somme de 750,00 €, et la somme de 20,00 € à titre de contribution au fonds
budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur G lors de
l'inscription de la cause au rôle. »

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel

La SPRL MUGLA demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 10 mars 2020, de débouter monsieur Maxim G le toutes ses demandes et de le condamner aux dépens des deux instances.

Les demandes de monsieur Maxim G / en appel

Réduisant certains de ses chefs de demande, monsieur Maxim G demande à la cour du travail de :

Déclarer la demande recevable et fondée. En conséquence,

- Condamner la SPRL MUGLA à payer à Monsieur G la somme de 1.239,29 euros brut à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 24 mai 2019 ;
- Condamner la SPRL MUGLA à payer à Monsieur G la somme de 205,32 euros brut à titre de prime annuelle 2017-2018, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 24 mai 2019 ;
- Condamner la SPRL MUGLA à payer à Monsieur G la somme de 180,92 euros net à titre d'éco chèque pour l'année 2017-2018, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 24 mai 2019 ;
- Condamner la SPRL MUGLA à payer à Monsieur G la somme de 921,18 euros brut à titre d'amende civile, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 24 mai 2019 ;
- Condamner la SPRL MUGLA à payer à Monsieur G la somme de 11.975,28 euros brut à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement discriminatoire, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 24 mai 2019 ;
- A titre subsidiaire, condamner la SPRL MUGLA à payer à Monsieur G / la somme de 7.829,99 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 24 mai 2019 ;
- Condamner la SPRL MUGLA aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'intervention auprès du fonds d'aide juridique (20 euros) et l'indemnité de procédure évaluée à 1.430 euros (montant de base).



IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de la SPRL MUGLA a été Interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 9 avril 2020. Il est recevable.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 3 juin 2023, prise à la demande conjointe des parties.

Chaque partie a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 14 juin 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande de prime annuelle et d'écochèques

La SPRL MUGLA doit payer à monsieur Maxim G. 145,95 euros brut à titre de prime annuelle et 115,13 euros net à titre d'écochèques.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Prime annuelle

En vertu de la convention collective de travail du 4 septembre 2017 relative à la prime annuelle, conclue au sein de la commission paritaire n° 201, les employés des entreprises ressortissant à la commission paritaire ont droit à une prime annuelle de 188 euros pour autant qu'ils aient été occupés à temps plein pendant une période de référence complète. La période de référence s'étend du mois d'août au mois de juillet et la prime est payée en même temps que le salaire du mois d'août ou, le cas échéant, avec le décompte final. Les employés à temps partiel ont droit à la prime au prorata de leur temps de travail au cours de la période de référence.

En l'espèce :

- En août 2017, monsieur Maxim G. n'avait pas droit à la prime annuelle à charge de la SPRL Rottiers, puisqu'il n'a pas été employé par celle-ci durant la période de référence courant du mois d'août 2016 au mois de juillet 2017. Il est vrai qu'il a travaillé comme intérimaire auprès de la SPRL Rottiers durant une partie de la période de référence et que la rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par cette SPRL. Toutefois, la rémunération du travailleur intérimaire lui est due par l'entreprise de travail intérimaire et non par l'utilisateur. Cette rémunération ne peut donc pas être réclamée à la SPRL Rottiers ni, dès lors, à la SPRL MUGLA.



- En août 2018, monsieur Maxim G / avait droit à une prime annuelle à charge de la SPRL Rottiers, calculée au prorata de sa période d'occupation et de son régime de travail au cours de la période de référence. Le montant calculé par monsieur Maxim G dans ses conclusions est correct : 145,95 euros brut.
- En août 2019, la prime annuelle lui a été payée. Elle n'est d'ailleurs plus réclamée par monsieur G

La SPRL MUGLA reste donc redevable de 145,95 euros brut, à majorer des intérêts, à titre de prime annuelle 2018.

Écochèques

En vertu de la convention collective de travail du 4 février 2014 relative aux écochèques, conclue au sein de la commission paritaire n° 201, les employés des entreprises ressortissant à la commission paritaire ont droit à des écochèques d'une valeur de 250 euros pour autant qu'ils aient été occupés à temps plein pendant une période de référence complète. La période de référence se calcule du mois d'avril au mois de mars et la prime est payée en avril. Les employés à temps partiel ont droit à la prime au prorata de leur temps de travail au cours de la période de référence.

En l'espèce :

- Pour la période de référence de mai à août 2017, monsieur Maxim G n'avait pas droit à la prime annuelle à charge de la SPRL Rottiers, puisqu'il n'a pas été employé par celle-ci. Il est vrai qu'il a travaillé comme intérimaire auprès de la SPRL Rottiers durant une partie de la période de référence et que la rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par cette SPRL. Toutefois, la rémunération du travailleur intérimaire lui est due par l'entreprise de travail intérimaire et non par l'utilisateur. Ces écochèques ne peuvent donc pas être réclamés à la SPRL Rottiers ni, dès lors, à la SPRL MUGLA.
- Pour la période de référence de septembre 2017 à mars 2018, monsieur Maxim G avait droit à une prime annuelle à charge de la SPRL MUGLA, calculée au prorata de sa période d'occupation et de son régime de travail au cours de la période de référence. Le montant calculé par monsieur Maxim G dans ses conclusions est correct : 115,13 euros net.

La SPRL MUGLA reste donc redevable de 115,13 euros net, à majorer des intérêts, à titre d'écochèques.



2. La demande de complément d'indemnité compensatoire de préavis

La SPRL MUGLA doit payer à monsieur Maxim G 778,70 euros brut à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis

La SPRL MUGLA a payé à monsieur Maxim G une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 11 semaines de rémunération, en fonction de son ancienneté remontant au 1^{er} septembre 2017 (entrée au service de la SPRL Rottiers).

La période d'occupation antérieure en qualité de travailleur intérimaire doit être prise en considération au titre d'ancienneté pour autant que :

- l'engagement suive la période de travail intérimaire
- la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire
- elle ne soit pas interrompue par une période d'inactivité de plus de 7 jours

(article 37/4, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Il incombe à monsieur Maxim G de démontrer que ces conditions sont remplies.

En l'espèce, monsieur Maxim G prouve avoir travaillé en qualité d'intérimaire auprès de la SPRL Rottiers du 15 mai au 31 août 2017, mais dans la fonction de caissier/réassortisseur. Il ne prouve pas avoir travaillé dans la même fonction que celle pour laquelle il a été engagé par cette SPRL à partir du 1^{er} septembre 2017, à savoir magasinier.

L'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 ne trouve dès lors pas à s'appliquer. La durée de 11 semaines de préavis est correcte.

L'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis

Selon les feuilles de paie produites et les conventions collectives applicables dans le secteur (CP n° 201), la rémunération annuelle de monsieur Maxim G se détermine comme suit :

- rémunération mensuelle, prime de fin d'année et double pécule de vacances : 1.689,12 euros x 13,92 = 23.512,55 euros
- prime annuelle : 188 euros
- échochèques : 250 euros
- total : 23.950,55 euros

Monsieur Maxim G avait donc droit à une indemnité compensatoire de préavis de 23.950,55 euros x 11/52 = 5.066,46 euros brut.

Une indemnité de 4.287,76 euros lui ayant été payée, un solde de 778,70 euros lui reste dû par la SPRL MUGLA.



3. La demande d'amende civile

La SPRL MUGLA doit payer à monsieur Maxim G 921,18 euros à titre d'amende civile.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

En vertu de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (article 3).

À cet effet, 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 (article 4). 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 (article 5).

L'employeur qui ne communique pas régulièrement les motifs concrets de licenciement en réponse à une demande faite conformément à l'article 4 est redevable au travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération, à moins qu'il n'ait communiqué les motifs concrets de sa propre initiative et par écrit.

En l'occurrence, monsieur Maxim G a demandé à la SPRL MUGLA les motifs concrets de son licenciement dans le délai et les formes prescrits. La SPRL MUGLA n'a pas donné suite à cette demande.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal a condamné la SPRL MUGLA à payer l'amende civile.

4. La demande d'indemnité pour discrimination

La SPRL MUGLA ne doit pas payer à monsieur G une indemnité pour discrimination.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Monsieur Maxim G demande une indemnité équivalente à six mois de rémunération pour discrimination fondée sur l'état de santé. Il se prévaut de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui s'applique aux relations de travail, en ce compris la rupture des relations de travail.

Rappel des principes

La loi interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés. Parmi ces critères, figurait, dans la version de la loi applicable à l'époque, l'état de santé actuel ou futur. Ce critère vise tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment.



On entend par discrimination, tout traitement défavorable fondé sur un critère protégé – en l'occurrence : l'état de santé actuel ou futur – à moins que ce traitement ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Si le traitement défavorable a plusieurs causes, il suffit que l'une d'elles soit en lien avec un critère protégé pour conférer au traitement un caractère discriminatoire, à moins qu'il ne soit dûment justifié.

Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination prouve devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 28, § 1^{er}, de la loi¹). Cette règle de preuve doit, pour être elle-même conforme au principe d'égalité, être interprétée en ce sens qu'« il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. [...] (notamment Doc. parl., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72). Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites. »²

En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire, soit au dommage réellement subi par la victime (article 18 de la loi).

L'indemnisation forfaitaire due en cas de discrimination dans le cadre des relations de travail équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute.

Application en l'espèce

En l'occurrence, la SPRL MUGLA a licencié monsieur Maxim G. le 24 mai 2019, soit le lendemain du dépôt d'un certificat médical pour une incapacité de travail de quatre semaines, confirmé par le médecin contrôleur.

Cependant, la SPRL MUGLA démontre qu'elle avait, peu avant, entamé auprès de son secrétariat social des démarches en vue de mettre fin au contrat de travail de monsieur Maxim G.

Compte tenu du fait que l'intention de rompre le contrat de travail a été exprimée par la SPRL MUGLA avant le début de l'incapacité de travail de monsieur Maxim G. la seule coïncidence dans le temps entre le début de l'incapacité de travail et le licenciement ne permet pas:

¹ Interprété par l'arrêt cité à la note suivante, point B.93.4.

² C.const., 12 février 2009, 17/2009, point B.93.3.



de présumer que la SPRL MUGLA a pris la décision de licencier monsieur Maxim G en raison de son état de santé.

En l'absence de présomption de discrimination, c'est à monsieur Maxim G qu'il incombe de démontrer que la décision de le licencier a été prise par la SPRL MUGLA, au moins partiellement, sur la base de son état de santé. Cette preuve n'est pas apportée.

La demande d'indemnité pour discrimination n'est donc pas fondée. Le jugement attaqué sera réformé sur ce point.

5. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

La SPRL MUGLA doit payer à monsieur Maxim G 4.605,88 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Rappel des principes

En ses articles 8 et suivants, la convention collective de travail n° 109 sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable.

Celui-ci est défini 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 (article 8 de la CCT).

Cette disposition doit être interprétée³ en ce sens qu'est un licenciement manifestement déraisonnable, celui qui répond à au moins l'un des critères suivants :

- le licenciement se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En vertu de l'article 10 de la convention collective de travail, lorsque comme en l'espèce, le travailleur a régulièrement demandé à connaître les motifs du licenciement et que l'employeur ne les lui a pas régulièrement communiqués, il appartient à l'employeur de démontrer que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

³ C.trav. Bruxelles, 15 mars 2021, inédit, R.G. n° 2018/AB/497 ; C.trav. Bruxelles, 28 juin 2019, *J.T.T.*, 2020, p. 73.



Application en l'espèce

En l'occurrence, la SPRL MUGLA doit donc démontrer

- que sa décision de licencier monsieur Maxim G ne se base pas sur des motifs sans aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service
- que ce licenciement aurait pu être décidé par un employeur normal et raisonnable.

La SPRL MUGLA allègue avoir licencié monsieur Maxim G en raison, d'une part, de la suppression de sa fonction de magasinier et, d'autre part, de son comportement (insubordination). Elle ne dépose cependant aucune pièce susceptible de prouver l'un ou l'autre de ces motifs.

Dès lors, en l'absence de toute preuve de motif de licenciement admissible, le licenciement doit être considéré comme manifestement déraisonnable au sens de la convention collective de travail n° 109.

La sanction du licenciement manifestement déraisonnable consiste en une indemnité comprise entre trois semaines et dix semaines de rémunération. En l'absence d'éléments particuliers plaçant pour une indemnité plus ou moins élevée, la cour du travail fixe l'indemnité au montant médian, soit dix semaines de rémunération.

La SPRL MUGLA sera donc condamnée à payer à monsieur Maxim G 4.605,88 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties ;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Réforme partiellement le jugement attaqué dans la mesure précisée ci-dessous ;

Condamne la SPRL MUGLA à payer à monsieur Maxim G

- 145,95 euros brut à titre de prime annuelle
- 115,13 euros net à titre d'écochèques
- 778,70 euros brut à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis
- 921,18 euros à titre d'amende civile
- 4.605,88 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- les intérêts sur ces sommes aux taux légaux à partir du 24 mai 2019 ;

Déclare la demande d'indemnité pour discrimination non fondée et en déboute monsieur Maxim G



Confirme la condamnation de la SPRL MUGLA aux dépens de la première instance, tels que liquidés par le jugement attaqué ;

Répartit les dépens de l'instance d'appel entre les parties et après compensation, condamne la SPRL MUGLA à payer à monsieur Maxim G 1.350 euros à titre de solde d'indemnité de procédure d'appel ;

Met à charge de la SPRL MUGLA la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne pour l'instance d'appel, liquidée à 20 euros, déjà payée.

Ainsi arrêté par ;

F. B. , présidente de chambre,
P. WC conseiller social au titre d'employeur,
N. DE C conseiller social au titre d'employé,
Assistés B. C , greffière

B. C

N. DE C

P. WC

F. BC

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

F. B. , présidente de chambre,
B. C. greffière

B. C.

F. B.

