



Expédition

Numéro du répertoire 2023 /
Date du prononcé 23 mai 2023
Numéro du rôle 2020/AB/97
Décision dont appel 19/4635/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

La S.P.R.L. MY DEL, BCE 0692.577.723, dont le siège est établi à 1000 Bruxelles, Boulevard Adolphe Max, 48 – 50 ;

Appelante au principal, Intimée sur incident,
ne comparaît pas ni personne pour elle.

contre

Monsieur F. L.,

Intimé au principal, Appelant sur incident,
représenté Maître

★

★ ★

I. Les faits

1.

Monsieur F. L. est entré au service de la SPRL My-Del (ci-après dénommée My-Del) le 20 juin 2018 pour 1 mois, ensuite le 20 juillet 2018 pour une durée indéterminée, moyennant un contrat de travail d'employé, en qualité de « *caisses – réassortisseur* »

2.

En date du 28 juin 2019, Monsieur F. L. travaillait de 9h à 16.30 h.

Le matin, My-Del a demandé à Monsieur F. L. de procéder à une commande de boissons.

Par WhatsApp de 8h54, Monsieur F. L. a refusé de le faire.

Par WhatsApp de 8h55, My-Del réitère sa demande de procéder à la commande de boissons.

Il s'en suit une série d'autres messages et en fin de compte Monsieur F. L. n'a pas procédé à la commande des boissons, comme demandé par son employeur.

3.

Monsieur F. L. était en incapacité de travail pour une période de 6 jours, prenant cours le 29 juin 2019.

4.

Le 1^{er} juillet 2019, My-Del a notifié à Monsieur F. L. sa décision de le licencier pour motif grave et lui a également notifié les motifs de son licenciement:

« Nous vous donnons, ci-après, une description de la faute grave que nous vous reprochons et sur base de laquelle nous avons fondé notre décision de licenciement :

- *Insubordination envers son employeur direct*
- *Refus non justifié d'exécuter le travail convenu (ne pas vouloir passer les commandes cfr. Contrat de travail)*
- *Certains faits ayant une influence sur le chiffre d'affaire (octroyer des remises de prix sans demande ni accord de son employeur direct)*
- *Chantage (menacer de se mettre en maladie car en désaccord avec son employeur : vous avez d'ailleurs appliqué ce chantage le 28-06-2019). »*

5.

Le 1^{er} août 2019, par l'entremise de son organisme syndical, Monsieur F. L. a contesté son licenciement pour motif grave et a réclamé les montants suivants: l'indemnité de rupture couvrant une période de 7 semaines, la prime de fin d'année, le salaire du mois de juin, le simple et double pécule de vacances et les frais de transport.

6.

Puisque les démarches amiables sont demeurées vaines, Monsieur F. L. a introduit la présente procédure le 12 novembre 2019 devant le tribunal du Travail francophone de Bruxelles.

II. Le jugement du tribunal du travail

1.

Monsieur F. L. a demandé au tribunal du travail:

« Selon la requête, Monsieur F. L. conteste le licenciement pour motif grave qui lui a été notifié le 1^{er} juillet 2019 par la S.P.R.L. MY-DEL et poursuit la condamnation de celle-ci à lui payer les montants suivants :

- 2.856,32 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 6.069,68 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- 714,08 € bruts à titre d'amende civile,
- 1.547,18 € bruts à titre de salaire du mois de juin 2019,
- 773,59 € à titre de prime de fin d'année,
- 1.423,40 € bruts à titre de pécule de vacances.

Monsieur F. L. poursuit également la condamnation de la S.P.R.L. MY-DEL à lui délivrer les documents suivants :

- Le formulaire C4,
- L'attestation d'occupation,
- L'attestation de vacances,
- La fiche de paie de juin 2019,
- Les comptes individuels de 2018 et 2019,

sous peine d'une astreinte de 50,00€ par document et par jour de retard à partir de la date de la notification du jugement à intervenir.

Monsieur F. L. demande par ailleurs au Tribunal de condamner la S.P.R.L. MY-DEL aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée suivant le taux de base, soit 1.320,00€, et de déclarer le jugement intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans cautionnement ».

2.

Par un jugement du 17 décembre 2019 le tribunal du travail a décidé ce qui suit :

« Statuant par défaut à l'égard de la S.P.R.L. MY-DEL,

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

Condamne la S.P.R.L. MY-DEL à payer à Monsieur F. L. les sommes brutes suivantes, sous déduction des retenues légales obligatoires :

- 2.856,32 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 6.069,68 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,

- 1.547,18 € à titre de salaire du mois de juin 2019,
- 773,59 € à titre de prime de fin d'année,
- 1.423,40 € à titre de pécule de vacances.

Condamne la S.P.R.L. MY-DEL à délivrer à Monsieur F. L. les documents sociaux suivants :

- *formulaire C4,*
- *attestation d'occupation,*
- *attestation de vacances,*
- *fiche de paie de juin 2019,*
- *comptes individuels 2018 et 2019,*

au plus tard à l'expiration d'un délai de trente et un jours calendrier prenant cours le jour de la signification du présent jugement ;

Dit qu'à défaut de la délivrance de l'ensemble de ces documents à l'expiration du délai ci-dessus imparti, la S.P.R.L. MY-DEL sera redevable à Monsieur F. L. d'une astreinte de 50,00 € par jour de retard, sans que, ce faisant, le total des astreintes puisse dépasser la somme maximale de 1.500,00 € ;

Et condamne la S.P.R.L. MY-DEL aux dépens de l'instance, réduits par le Tribunal à la somme de 750,00 € à titre d'indemnité de procédure revenant à Monsieur F. L., ainsi qu'à la somme de 20,00 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne. »

III. La procédure devant la cour du travail.

MY-DEL SPRL a interjeté appel le 05 février 2020 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 17 décembre 2019.

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

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 4 mars 2020, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur F. L. a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

MY-DEL SPRL a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

La partie intimée a comparu à l'audience publique du 18 avril 2023 ; elle a demandé que la cause soit plaidée, la partie appelante bien que régulièrement convoquée ne comparaisant pas. La cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

IV. l'appel.

Appel principal.

My-Del demande à la cour du travail de mettre à néant le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles le 17 décembre 2019.

Demande principale.

My-Del demande de déclarer les demandes de Monsieur F. L. non fondées et de l'en débouter.

Demande reconventionnelle.

My-Del demande de condamner Monsieur F. L. de :

- restituer le GSM, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard, à compter du présent arrêt
- rembourser le montant de 1.500 euros, à majorer des intérêts légaux-et judiciaires.

Elle demande de condamner Monsieur F. L. aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure de 1.320 € en première instance et 1.320 € en appel.

Appel incident.

Demande principale.

Monsieur F. L. demande de confirmer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles le 17 décembre 2019 en ce qu'il a condamné My-Del au paiement des postes suivants :

- indemnité compensatoire de préavis
- indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable
- salaire du mois de juin 2019
- prime de fin d'année

- pécule de vacances

- les dépens.

et en ce qu'il a condamné My-Del à délivrer les documents sociaux sous peine d'une astreinte.

Il demande de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles le 17 décembre 2019 en ce qu'il l'a débouté de sa demande :

- d'amende civile

- d'arriérés de salaire.

Demande reconventionnelle.

Monsieur F. L. demande de débouter My-Del de sa demande de :

- restituer le GSM, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard, à compter du présent arrêt
- rembourser le montant de 1.500 euros, à majorer des intérêts légaux-et judiciaires.

Monsieur F. L. demande de condamner My-Del aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure de 1.320 € en première instance et 1.320 € en appel.

V. Examen de la contestation.

1. Le licenciement pour motif grave et l'indemnité de rupture.

My-Del doit payer le montant de 2.856,32 euros bruts à Monsieur F. L. à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

A. Principes.

La notion de motif grave

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La notion de motif grave, tel qu'il est défini par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte 3 éléments :

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

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatif à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé (C. Trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T., 2008, page 152).

Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis et le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 20 novembre 2006, J.T.T., 2007, page 190).

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle implique également un contrôle de la proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue le licenciement sans indemnité ni préavis (C. Trav, Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T. 2008, page 152).

La preuve du motif grave incombe à la partie qui a notifié le congé.

La partie qui rompt le contrat pour motif grave supporte donc la charge de la preuve du fait qualifié de faute et de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave.

Le délai pour licenciement pour motif grave.

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

« le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qu'il aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis 3 jours ouvrables au moins ».

Le licenciement pour motif grave doit dès lors être notifié dans les 3 jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qu'il invoque.

Si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués par la partie qui donne congé, plus de 3 jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie doit prouver les circonstances ayant entraîné que les faits ne lui ont été connus aux plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé.

La notification des motifs du licenciement.

L'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 stipule :

« peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé ».

La notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement doit être précise afin de permettre aux travailleurs licenciés de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge d'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu au licenciement (Cass., 24 mars 1980, Pas., P. 900).

B. Application des principes en l'espèce.

1.

Il n'est pas contesté par Monsieur F. L. que le 28 juin 2019 il a refusé d'exécuter une injonction de son employeur d'effectuer une commande de boissons.

Monsieur F. L. a été licencié pour motif grave le 1^{er} juillet 2019 et les motifs de son licenciement lui ont été communiqués le même jour.

Les deux délais prescrits par l'article 35 sont donc respectés.

2.

Il est reproché à Monsieur F. L. :

- Le refus non justifié de passer des commandes
- L'octroi de remises de prix sans demande ni accord de son employeur direct
- Le chantage de se mettre en maladie.

Monsieur F. L. ne conteste pas le refus de passer une commande de boissons, mais soutient que ce refus était justifié.

Il conteste l'octroi de remises de prix sans demande ni accord de son employeur direct ainsi que le chantage de se mettre en maladie.

3.

La Cour estime que My-Del n'apporte pas la preuve d'un motif grave dans le chef de Monsieur F. L.

Tout d'abord, l'article 1 du contrat de travail qui liait les parties prévoit que Monsieur F. L. est engagé pour assumer la fonction de caissier — réassortisseur. Cette indication de sa fonction est claire, il s'agit de la mise en rayon jusqu'au service à la caisse, mais n'inclut pas de faire des commandes.

My-Del ne démontre pas que la fonction de Monsieur F. L. aurait évolué entre son engagement et son licenciement le 1^{er} juillet 2019.

Le refus de Monsieur F. L. de passer la commande de boissons était dès lors justifié et ne constitue pas une faute dans le chef de Monsieur F. L.

My-Del soutient, mais ne démontre pas, que Monsieur F. L. a octroyé des remises de prix sans demande ni accord de son employeur direct. Aucune pièce vient soutenir cette thèse.

Enfin, My-Del ne démontre pas que Monsieur F. L. aurait commis un chantage en annonçant d'une façon injustifiée de se mettre en congé de maladie.

Monsieur F. L. a informé son employeur le 28 juin 2019 par message whatsapp qu'il était stressé et déprimé.

En date du 28 juin 2019, le Docteur Zekhnini a objectivement constaté l'état d'incapacité de travail de Monsieur F. L. et cet état a été confirmé par le Docteur Nadiri en date du 13 septembre 2019.

Si monsieur F. L. a annoncé à son employeur via un message whatsapp le 28 juin 2019 qu'il serait obligé de « demander la maladie », il n'a pas fait du chantage à son employeur, mais il a simplement averti son employeur de son état de santé existant.

4.

My-Del ne prouve pas que Monsieur F. L. s'est rendu coupable d'un refus non justifié de passer des commandes, de l'octroi de remises de prix sans demande ni accord de son employeur direct ou de chantage de se mettre en maladie.

5.

Puisque l'employeur a irrégulièrement licencié Monsieur F. L. pour motif grave, celui-ci est tenu de lui payer une indemnité de rupture.

En effet, lorsque le licenciement pour motif grave est irrégulier, l'employé a droit à une indemnité compensatoire de préavis conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

6.

Monsieur F. L. sollicite la condamnation de My-Del au paiement de la somme de 2.856,32 euros bruts à titre d'indemnité de rupture.

7.

En application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le préavis à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de rupture est égal à 8 semaines, ce qui n'est pas contesté par les parties.

Tenant compte de la rémunération annuelle brute de Monsieur F. L., l'indemnité compensatoire de préavis de 8 semaines est correctement évaluée à la somme brute de 2.856,32 euros.

Ce montant est à majorer des intérêts légaux et judiciaires .

La demande est fondée.

L'appel principal est non fondé.

2. La demande d'amende civile prévue dans la Convention collective de travail n° 109.

My-Dell ne doit pas payer d'amende civile à Monsieur F. L.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes

Les principes.

1.

En vertu de l'article 3 de la Convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, 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.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de cette convention collective de travail, « *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.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail ».

En vertu de l'article 5 de cette convention collective de travail « *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 ».*

Par application de l'article 6 de cette convention collective de travail, « *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 ».*

L'article 7 de cette convention collective dispose :

« § 1er. Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

§ 2. L'amende prévue au § 1er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

§ 3. L'amende prévue au § 1er est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9 ».

Application.

1.

Le 1^{er} juillet 2019, My-Del a notifié à Monsieur F. L. sa décision de le licencier pour motif grave et lui a également notifié les motifs de son licenciement.

2.

My-Del a donc de sa propre initiative communiqué par écrit à Monsieur F. L. les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement et n'est dès pas tenu de répondre à la demande de Monsieur F. L. de lui communiquer les motifs.

3.

My-Del n'est dès lors pas redevable d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

La demande n'est pas fondée.

L'appel incident n'est pas fondé.

3. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

My-Del doit payer à Monsieur F. L. un montant de 6.069,68 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Les principes.

L'article 3 de la C.C.T. n° 109 prévoit que le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Conformément à l'article 4 de la C.C.T. n° 109, le travailleur doit, le cas échéant, adresser sa demande à l'employeur, par lettre recommandée, dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin, ou dans les six mois qui suivent la notification du congé moyennant préavis, sans pour autant que ce second délai de six mois ne puisse dépasser le premier délai de deux mois.

L'article 5 de la C.C.T. n° 109 prévoit que l'employeur doit communiquer au 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.

L'article 6 de la C.C.T. n° 109 dispense cependant l'employeur de répondre à la demande du travailleur lorsqu'il a, de sa propre initiative, communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

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

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

« *Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances*

du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

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

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

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 ».

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

Un large pouvoir d'appréciation est donc laissé à ce titre au juge.

Selon la doctrine, ce commentaire implique que :

« Le montant de l'indemnité dépendrait donc de l'intensité du caractère abusif du licenciement. Le tribunal serait appelé à moduler l'indemnité à l'aune du manque de justification raisonnable de la rupture du contrat.

Il ressort de l'analyse de la jurisprudence connue (...) que cette indemnité est généralement fixée entre 7 à 10 semaines de rémunération, les juridictions du travail tenant à cet effet plutôt compte des circonstances de chaque espèce, mais sans application de critères précis et spécifiques » (voir A. Gielen et csrts, La rupture du contrat de travail – chronique de jurisprudence 2011-2015, Larcier 2017, p.451).

En ce qui concerne la charge de la preuve, la CCT permet trois situations, étant (i) celle où l'employeur a communiqué les motifs de licenciement, (ii) celle où il ne l'a pas fait alors que le travailleur a demandé cette communication et (iii) celle où le travailleur n'a pas fait la demande.

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 ».*

Dans la première hypothèse, l'employeur doit donc apporter la preuve du motif avancé et le travailleur peut apporter la preuve que celui-ci ne constitue pas la véritable cause du licenciement.

Si par contre les motifs n'ont pas été donnés alors qu'ils ont été demandés, l'employeur devra prouver les motifs et également établir qu'ils ne sont pas manifestement déraisonnables.

S'ils n'ont pas été demandés, le travailleur doit prouver le motif du licenciement et établir les éléments qui indiquent que celui-ci est manifestement déraisonnable.

Application des principes en l'espèce.

1.

Le 1^{er} juillet 2019, My-Del a notifié à Monsieur F. L. sa décision de le licencier pour motif grave et lui a également notifié les motifs de son licenciement.

Il appartient dès lors à la partie qui allègue des faits d'en assumer la charge de la preuve.

2.

La Cour estime que My-Del n'apporte pas la preuve des motifs qui ont un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En effet, le refus de Monsieur F. L. de passer la commande de boissons était justifié, vu sa fonction de caissier – réassortisseur.

My-Del soutient mais ne démontre pas que Monsieur F. L. a octroyé des remises de prix sans demande ni accord de son employeur direct. Aucune pièce vient soutenir cette thèse.

Enfin, My-Del ne démontre pas que Monsieur F. L. aurait commis un chantage en annonçant d'une façon injustifié de se mettre en congé de maladie.

En date du 28 juin 2019, le Docteur Zekhnini a objectivement constaté l'état d'incapacité de travail de Monsieur F. L. et cet état a été confirmé par le Docteur Nadiri en date du 13 septembre 2019.

Un tel licenciement, sans lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et qui n'est pas fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, en accusant un employé d'une faute qu'il n'a pas commise, n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable et est partant manifestement déraisonnable.

3.

Monsieur F. L. sollicite la condamnation de My-Del au paiement de la somme de 6.069,68 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

En application de l'article 9 de la CCT 109, l'indemnité à prendre en compte est égal à 17 semaines, vu le degré élevé du caractère manifestement déraisonnable du licenciement de Monsieur F. L.

Tenant compte de la rémunération annuelle brute de Monsieur F. L., l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est correctement évaluée à la somme brute de 6.069,68 euros.

Ce montant est à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

La demande est fondée.

L'appel incident est non fondé.

4. La demande d'arriérés de salaire.

My-Del doit payer à Monsieur F. L. un montant de 196,06 euros bruts à titre d'arriérés de salaire.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

My-Del n'a pas versé à Monsieur F. L. la totalité de son salaire comme suit :

01/01/2019 au 31/01/2019 : montant sur fiches de paie 1.498,03€, montant perçu 1.400€

01/02/2019 au 28/02/2019 : montant sur fiches de paie 1.498,03€ montant perçu 1.400€.

My-Del ne démontre pas avoir versé la différence et reste dès lors redevable d'un montant de 196,06 Euro net.

La demande est fondée.

L'appel principal est non fondé.

5. La demande de prime de fin d'année 2019 prorata temporis.

My-Del doit payer un montant de 773,59 euros bruts à Monsieur F. L. à titre de prime de fin d'année 2019 prorata temporis.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

My-Del ne conteste pas que Monsieur F. L. a droit à une prime de fin d'année prorata temporis de ses prestations, mais soutient l'avoir payée, sans le démontrer.

Monsieur F. L., qui a été irrégulièrement licencié pour motif grave, réclame dès lors à juste titre le montant de 773,59 euros bruts.

2.

La demande est fondée.

L'appel principal est non fondé.

6. La demande de pécules de vacances.

My-Del doit payer un montant de 1.423,40 euros bruts à Monsieur F. L. à titre de pécules de vacances.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

My-Del ne conteste pas que Monsieur F. L. a droit aux pécules de vacances réclamés, mais soutient les avoir payé, sans le démontrer.

Monsieur F. L. réclame dès lors à juste titre le montant de 1.423,40 euros.

2.

La demande est fondée.

L'appel principal est non fondé.

7. La demande de remboursement de la somme de 1.500 euros nets et de la restitution du GSM.

Monsieur F. L. doit payer un montant de 1.500 euros nets à My-Del et ne doit pas restituer de GSM.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Monsieur F. L. ne conteste pas qu'au mois d'août 2018 My-Del a payé un montant de 1.500 euros net.

Il ne s'agit pas d'un prêt personnel, comme il le soutient, mais bien d'une avance sur salaire de 1.500 euros net consentie en sa faveur par son employeur. En effet, Monsieur F. L. ne dépose aucune preuve dudit prêt personnel.

Monsieur F. L. ne conteste pas qu'à ce jour, il n'a pas remboursé la somme de 1.500 euros net. En tout cas, il ne démontre pas le remboursement.

La demande reconventionnelle est dès lors fondée pour un montant de 1.500 euros net, à majorer des intérêts judiciaires.

2.

En ce qui concerne le GSM, l'employeur soutient qu'il a mis à disposition de Monsieur F. L., comme instrument de travail, un GSM, sans autre précision sur les caractéristiques de ce GSM.

Cette demande n'est donc pas précise et il n'y a dès lors pas lieu de condamner Monsieur F. L. à la restitution « du GSM », ni de lui imposer une astreinte.

La demande est non fondée.

8. Les dépens.

Il y a lieu de condamner My-Del aux dépens des 2 instances, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidé à 1.320 € en première instance et 1.320 € en degré d'appel.

La contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée par My-Del, reste à sa charge.

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

1.

Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante, en l'occurrence en très grande partie My-Del.

2.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminé en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire. Il est à juste titre liquidé par les parties à 1.320 € en première instance et 1.320 € en appel.

La contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée par My-Del, reste à sa charge.

POUR CES MOTIFS

LA COUR DE TRAVAIL

Statuant après avoir entendu la partie intimée,

Déclare l'appel principal et l'appel incident recevables.

Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis.

Confirme le jugement attaqué.

Condamne My-Del SPRL à payer à Monsieur F. L. le montant de 2.856,32 euros bruts, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Quant à la demande d'amende civile prévue dans la Convention collective de travail n° 109.

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande non fondée.

Déboute Monsieur F. L. de sa demande.

Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Confirme le jugement attaqué.

Condamne My-Del SPRL à payer à Monsieur F. L. le montant de 6.069,68 euros bruts, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Quant à la demande d'arriérés de salaire.

Réforme le jugement attaqué.

Condamne My-Del SPRL à payer à Monsieur F. L. le montant de 196,06 euros net, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Quant à la demande de prime de fin d'année 2019 prorata temporis.

Confirme le jugement attaqué.

Condamne My-Del SPRL à payer à Monsieur F. L. le montant de 773,59 euros bruts, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Quant à la demande de pécules de vacances

Confirme le jugement attaqué.

Condamne My-Del SPRL à payer à Monsieur F. L. le montant de 1.423,40 euros bruts, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Quant à la demande de remboursement de la somme de 1.500 euros nets

Déclare la demande fondée.

Condamne Monsieur F. L. à payer à My-Del SPRL le montant de 1.500 euros nets, à majorer des intérêts judiciaires.

Quant à la demande de restitution du GSM.

Déclare la demande non fondée.

Déboute My-Del SPRL de sa demande.

Quant aux dépens.

Condamne My-Del SPRL aux dépens des 2 instances, liquidés à un montant de 1.320 euro d'indemnité de procédure en première instance et 1.320 euro d'indemnité de procédure en degré d'appel. Délaisse à My-Del SPRL le montant de 20 € à titre de frais d'intervention dans le financement du fonds d'aide juridique de 2^e ligne.

Ainsi arrêté par :

, conseiller,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social suppléant,
Assistés de , greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 23 mai 2023, où étaient présents :

, conseiller,

, greffier