



Expédition

Numéro du répertoire
2023 /
Date du prononcé
18 juillet 2023
Numéro du rôle
2020/AB/608
Décision dont appel
19/4871/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre – audience
extraordinaire

Arrêt

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

La S.R.L. AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME, BCE 0567.833.149, dont le siège est établi à 1030 Bruxelles, Chaussée de Helmet, 326 ;

Appelante,
Ne comparait pas ni personne pour elle.

contre

Madame EH, NRN , domiciliée à ;

Intimée,
représentée par Maître Maxime Gaspard, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

I. Les faits.

1.

Madame EH est entrée au service de la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME en qualité d'employée dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée de 6 mois, prenant cours le 1^{er} juin 2018 pour se terminer le 30 novembre 2018.

2.

En date du 25 février 2019, Madame EH a signé un nouveau contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'employée prenant cours le 1^{er} mars 2019.

3.

En date du 31 juillet 2019, la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME a notifié à Madame EH sa décision de mettre fin au contrat de travail moyennant la prestation d'un préavis de 5 semaines, prenant cours le 5 août 2019.

4.

En date du 19 septembre 2019, Madame EH a mis en demeure la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME de lui verser des arriérés de pécules de vacances, le salaire de juin 2019, une prime annuelle sectorielle, des frais de déplacement relatifs au mois de juillet

2019 août 2019 et septembre 2019, des eco-chèques, la prime de fin d'année 2018, le jour férié du 25/12/18, le salaire de juillet 2019 août 2019 et septembre 2019, les pécules de sortie de l'année en cours, la prime de fin d'année 2019 et de délivrer les documents sociaux suivants : notamment, les fiches de paie juillet, août et septembre 2019, la fiche de paie relative aux pécules de vacances, le C4, l'attestation d'occupation, l'attestation de vacances, les comptes individuels 2018-2019 et fiche 281.10.

5.

Un rappel fut envoyé le 15 octobre 2019.

6.

Le 29 novembre 2019, Madame EH a introduit la procédure devant le Tribunal de travail francophone de Bruxelles.

II. Le jugement du tribunal du travail.

1.

Madame EH demande au Tribunal du travail francophone de Bruxelles :

« - *Entendre condamner la défenderesse à payer à la requérante les sommes nettes suivantes :*

- *La somme nette de 722,65 € à titre de pécules de vacances relatifs au contrat à durée déterminée ;*
- *La somme nette de 953,70€ à titre de salaire du mois de juin 2019;*
- *La somme nette de 30,33 € à titre prime annuelle ;*
- *La somme nette de 22,85 € (22 x 1,0385) à titre de frais de déplacement relatif au mois de juillet 2019*
- *La somme nette de 21,80€ (21 x 1,0385) à titre de frais de déplacement relatif au mois d'août 2019*
- *La somme nette de 5,19 € (5 x 1,0385) à titre de frais de déplacement relatif au mois de septembre 2019*
- *La somme nette de 75,00 € (150 € x 6/12) à titre d'écochèque (CCT n° 134425/C0/200 du 09/06/16) ;*

-*Entendre condamner la défenderesse à payer à la requérante les sommes brutes suivantes:*

- *La somme brute de 447,87 € (895,75 x 6/12) à titre de pro-rata de prime de fin d'année 2018 (CCT n° 134421/C0/200 du 09/06/16) ;*
- *La somme brute de 42,64 € à titre de jour férié (25/12/18)*
- *La somme brute de 994,75 € à titre de salaire du mois de juillet 2019;*
- *La somme brute de 994,75 € à titre de salaire du mois d'août 2019;*

- *La somme brute de 236,84 € ($994,75 \times 6/21$) à titre de salaire du mois de septembre 2019;*

- *La somme brute de 951,90 € à titre de salaire de pécules de vacances relatifs au contrat à durée indéterminée ;*
- *La somme brute de 512,36 € ($994,75 \times 188/365$) à titre de prorata de prime de fin d'année 2019 (cct n° 134421/CO/200 du 09/06/16) ;*

-Entendre condamner la défenderesse à payer à la requérante des intérêts légaux et judiciaires sur les sommes nettes et brutes précitées et ce, à compter de leur date d'exigibilité jusqu'à parfait paiement ;

-Entendre condamner la défenderesse à payer à la requérante la somme brute de 1.377,34€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (CCT n° 109) équivalente à 6 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à compter du 6 septembre 2019 et ce, jusqu'à parfait paiement ;

-Entendre condamner la défenderesse à délivrer à la requérante des fiches de paie rectificatives pour les mois de juillet, août et septembre 2019; la fiche de paie relative aux pécules de vacances ; un C4; une attestation d'occupation rectificative ; une attestation de vacances, les fiches comptes individuel 2018-2019, la fiche 281.10 et les formulaires C131B rectificatifs relatifs aux mois de juillet, août et septembre 2019, dans les 8 jours du prononcé du jugement à intervenir et ce, sous astreinte de 25,00 € par jour de retard et par document manquant ;

- Entendre condamner la défenderesse à supporter la totalité des frais et dépens de la procédure, en ce compris la somme de 1.080,00 € à titre d'indemnité de procédure telle que prévue par la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des frais et honoraires d'avocat ;

- Entendre dire le jugement à intervenir exécutoire nonobstant tout recours et sans caution ni faculté de cantonnement. »

2.

Par un jugement du 10 juin 2020, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

«

Statuant par défaut à l'égard de la S.P.R.L. Auto-Ecole La Princesse Lala Mariame,

Condamne la S.P.R.L. Auto-Ecole La Princesse Lala Mariame à payer à Madame EH les sommes brutes suivantes, majorées des intérêts calculés au taux légal à partir de la date d'exigibilité de chacun de ces montants, puis sous déduction des retenues légales obligatoires:

- *447,87 € à titre de prorata de prime de fin d'année 2018;*

- 42,64 € à titre de jour férié (25/12/18) ;
- 994,75 € à titre de salaire du mois de juillet 2019;
- 994,75 € à titre de salaire du mois d'août 2019;
- 236,84 € à titre de salaire du mois de septembre 2019;
- 951,90 € à titre de salaire de pécules de vacances relatifs au contrat à durée indéterminée ;
- 512,36 € à titre de prorata de prime de fin d'année 2019.

Condamne la S.P.R.L. Auto-Ecole La Princesse Lala Marianne à payer à Madame EH la somme brute de 1.377,34€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 6 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à compter du 6 septembre 2019 et ce, jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la S.P.R.L. Auto-Ecole La Princesse Lala Mariame à payer à Madame EH les sommes nettes suivantes, majorées des intérêts calculés au taux légal à partir de la date d'exigibilité de chacun de ces montants :

- 722,65 € à titre de pécules de vacances relatifs au contrat à durée déterminée ;
- 953,70 € à titre de salaire du mois de juin 2019;
- 30,33 € à titre prime annuelle ;
- 22,85 € à titre de frais de déplacement relatif au mois de juillet 2019;
- 21,80 € à titre de frais de déplacement relatif au mois d'août 2019;
- 5,19 € à titre de frais de déplacement relatif au mois de septembre 2019;
- 75,00 € à titre d'écochèque.

Condamne la S.P.R.L. Auto-Ecole La Princesse Lala Mariame à délivrer à Madame EH les documents sociaux suivants :

- les fiches de paie rectificatives pour les mois de juillet, août et septembre 2019;
- la fiche de paie relative aux pécules de vacances ;
- un formulaire C4;
- une attestation d'occupation rectificative ;
- une attestation de vacances ;
- les fiches comptes individuel 2018-2019;
- la fiche 281.10 et les formulaires C1318 rectificatifs relatifs aux mois de juillet, août et septembre 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. Auto-Ecole La Princesse Lala Mariame sera redevable à Madame EH d'une astreinte de 25,00 € par jour de retard, sans que, ce faisant, le total des astreintes ne puisse dépasser la somme maximale de 1.500,00 €.

Condamne la S.P.R.L. Auto-Ecole La Princesse Lala Mariame à payer à Madame EH les dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée par Madame EH à la somme de 1080,00 € mais ramenée par le tribunal à la somme de 600,00 € ».

III. La procédure devant la cour du travail.

La SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME a interjeté appel le 12 octobre 2020 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 10 juin 2020.

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

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 2 décembre 2020, prise à la demande de conjointe des parties.

L'intimée a déposé ses conclusions, qu'un dossier des pièces.

L'appelante a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier des pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 27 juin 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

IV. L'appel.

1.

La SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal de travail francophone de Bruxelles du 10 Juin 2020.

La SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME demande de mettre à néant le jugement attaqué et de déclarer la demande originaire non fondée.

Elle demande de condamner Madame EH aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure.

2.

Madame EH demande:

« - Entendre condamner l'appelante à payer les sommes nettes suivantes :

- La somme nette de 722,65 € à titre de pécules de vacances relatifs au contrat à durée déterminée ;
- La somme nette de 953,70€ à titre de salaire du mois de juin 2019;
- La somme nette de 30,33 € à titre prime annuelle ;
- La somme nette de 22,85 € ($22 \times 1,0385$) à titre de frais de déplacement relatif au mois de juillet 2019
- La somme nette de 21,80€ ($21 \times 1,0385$) à titre de frais de déplacement relatif au mois d'août 2019
- La somme nette de 5,19 € ($5 \times 1,0385$) à titre de frais de déplacement relatif au mois de septembre 2019
- La somme nette de 75,00 € ($150 \text{ C} \times 6/12$) à titre d'écochèque (CCT n° 134425/C0/200 du 09/06/16) ;

-Entendre condamner l'appelante à payer les sommes brutes suivantes:

- La somme brute de 447,87 € ($895,75 \times 6/12$) à titre de prorata de prime de fin d'année 2018 (CCT n° 134421/C0/200 du 09/06/16) ;
- La somme brute de 42,64 € à titre de jour férié (25/12/18)
- La somme brute de 994,75 € à titre de salaire du mois de juillet 2019;
- La somme brute de 994,75 € à titre de salaire du mois d'août 2019;
- La somme brute de 236,84 C ($994,75 \times 6/21$) à titre de salaire du mois de septembre 2019;
- La somme brute de 951,90 € à titre de salaire de pécules de vacances relatifs au contrat à durée indéterminée ;
- La somme brute de 512,36 € ($994,75 \times 188/365$) à titre de prorata de prime de fin d'année 2019 (cct n° 134421/C0/200 du 09/06/16) ;

-Entendre condamner l'appelante à payer les intérêts légaux et judiciaires sur les sommes nettes et brutes précitées et ce, à compter de leur date d'exigibilité jusqu'à parfait paiement ;

-Entendre condamner l'appelante à payer la somme brute de 1.377,34 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (CCT n° 109) équivalente à 6 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à compter du 6 septembre 2019 et ce, jusqu'à parfait paiement ;

-Entendre condamner l'appelante à délivrer à la requérante des fiches de paie rectificatives pour les mois de juillet, août et septembre 2019; la fiche de paie relative aux pécules de vacances ; un C4; une attestation d'occupation rectificative ; une attestation de vacances, les fiches comptes individuel 2018-2019, la fiche 281.10 et les formulaires C131B rectificatifs relatifs aux mois de juillet, août et septembre 2019, dans les 8 jours du prononcé du jugement à intervenir et ce, sous astreinte de 25,00 € par jour de retard et par document manquant ;

- Entendre condamner l'appelante à supporter la totalité des frais et dépens de la procédure, en ce compris la somme de 1.680,00 € (600,00 € + 1.080,00 €) à titre d'indemnités de procédure (instance + appel).

V. Examen de la contestation.

1. Sommes dues sur la base du contrat à durée déterminée.

1.

La SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME fait grief au premier juge de l'avoir condamné à verser à Madame EH les sommes nettes et brutes suivantes :

1. La somme nette de 722.65 € à titre de pécule de vacances
2. La somme nette de 75,00 € (150 € x 6/12) à titre d'écochèque
3. La somme brute de 42,64 € à titre de jour férié relatif au 25 décembre 2018
4. La somme brute de 447,87 € (895,75 x 6/12) à titre de prorata de prime de fin d'année 2018.

La SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME soutient que toutes ces sommes étaient reprises sur les fiches de paies émises à l'attention de Madame EH et que, donc, il n'y aurait aucune raison de croire que les indemnités reprises sur les fiches de paies n'aient pas été réglées.

2.

Selon l'article 8.4. al.2 du nouveau Code civil, « celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention ».

Une fiche de paie ne constitue pas une preuve de paiement.

Dès lors que la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME ne rapporte pas la preuve de s'être libérée de ses obligations de paiement en produisant les preuves de paiement y relatives, c'est à bon droit que le premier juge a condamné la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME au paiement des sommes nettes et brutes précitées.

Les demandes sont fondées.

L'appel est non fondé.

2. Sommes dues sur la base du contrat et durée indéterminée.

3.

D'une part, la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME fait grief au premier juge de l'avoir condamné à payer les sommes nettes et brutes suivantes :

1. La somme nette de 30,33 € à titre de prime annuelle
2. La somme brute de 951,90€ à titre de salaire de pécules de vacances relatifs au contrat à durée indéterminée.

Ces sommes étaient reprises sur les fiches de paies émises et il n'y aurait aucune raison de croire que les indemnités reprises sur les fiches de paies n'aient pas été réglées.

D'autre part, elle reproche au premier juge d'avoir fait droit à toutes les autres demandes de condamnations de sommes brutes/nettes, soit:

1. La somme nette de 953,70 € à titre de salaire du mois de juin 2019;
2. La somme nette de 22,85 € ($22 \times 1,0385$) à titre de frais de déplacement relatif au mois de juillet 2019 ;
3. La somme nette de 21,80 € ($21 \times 1,0385$) à titre de frais de déplacement relatif au mois d'août 2019;
4. La somme nette de 5,19 € ($5 \times 1,0385$) à titre de frais de déplacement relatif au mois de septembre 2019;
5. La somme brute de 994,75 € à titre de salaire du mois de juillet 2019;
6. La somme brute de 994,75 € à titre de salaire du mois d'août 2019;
7. La somme brute de 236,84 € ($994,75 \times 6/21$) à titre de salaire du mois de septembre 2019;
8. La somme brute de 512,36 € ($994,75 \times 188/365$) à titre de prorata de prime de fin d'année 2019.

Il existe une divergence de vue entre les parties quant aux heures réellement prestées.

La SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME soutient que Madame EH aurait renseigné au secrétariat social plus d'heures que celles réellement prestées.

4.

Quant à la prime annuelle nette de 30,33 € et à la somme brute de 951,90 € à titre de pécule de vacances, la Cour répète qu'une fiche de paie ne constitue pas une preuve de paiement.

Dès lors qu'elle s'abstient de rapporter la preuve de s'être libérée de ses obligations en déposant les extraits bancaires y relatifs, c'est à bon droit que le premier juge a condamné la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME au paiement de ces sommes nettes et brutes.

5.

Quant aux prestations relatives aux mois de juin à septembre 2019, c'est en vain que la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME soutient qu'elles n'auraient pas été effectivement prestées par Madame EH et qu'elle tente d'étayer ses propos sur la base de deux courriers « recommandés » datés respectivement des 3 et 26 juillet 2019, rédigés par le secrétariat social.

Si les prestations n'avaient pas été réalisées par Madame EH, la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME n'aurait pas manqué de la mettre en demeure de reprendre le travail et/ou de lui adresser, in tempore non suspecto, des fiches de paie reprenant la liste des jours d'absences injustifiées.

Or, en l'espèce, les fiches de paies rectificatives datent tantôt du 7 août 2019, tantôt du 23 septembre 2019 et sont donc postérieures aux plaintes de Madame EH et à la mise en demeure du 19 septembre 2019, envoyée par son conseil.

C'est à la suite de ses demandes répétées de paiement de salaire que la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME a fait grief, verbalement, à Madame EH de ne pas se présenter au travail et de ne pas faire ses heures et/ou de s'être absentée.

Madame EH a alors décidé de se prendre quotidiennement en photo sur son lieu de travail et de s'envoyer, à partir de l'adresse électronique générale de la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME, des emails permettant, en l'absence de pointeuse, de démontrer à la fois ses heures d'arrivée et de départ.

C'est à tort que la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME soutient que l'envoi d'emails de l'adresse électronique générale de la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME pouvait se faire depuis un autre endroit que le lieu de travail et partant, qu'aucune force probante ne pourrait leur être réservée alors que Madame EH ignorait le mot de passe permettant l'accès à l'adresse électronique générale, la session restant ouverte 24h/24 sur l'ordinateur de Madame EH.

Enfin, Madame EH dépose plusieurs emails (envoyés entre les 30 juillet et 6 septembre 2019) pour lesquels son nom est expressément mentionné juste avant la signature électronique ainsi qu'une attestation émanant de Monsieur N, travailleur de la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME, au terme de laquelle il déclare que Madame EH ne s'est jamais absentée et atteste de la présence de Madame EH à chacun de ses passages de vérification.

Eu égard à ce qui précède, les prétendues absences de Madame EH ne sont pas rapportées.

Partant, c'est à bon droit que le premier juge a condamné la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME au paiement des sommes suivantes :

1. La somme nette de 953,70 € à titre de salaire du mois de juin 2019;
2. La somme nette de 22,85 € ($22 \times 1,0385$) à titre de frais de déplacement relatif au mois de juillet 2019;
3. La somme nette de 21,80 € ($21 \times 1,0385$) à titre de frais de déplacement relatif au mois d'août 2019;
4. La somme nette de 5,19 € ($5 \times 1,0385$) à titre de frais de déplacement relatif au mois de septembre 2019;
5. La somme brute de 994,75 € à titre de salaire du mois de juillet 2019;
6. La somme brute de 994,75 € à titre de salaire du mois d'août 2019;
7. La somme brute de 236,84 € ($994,75 \times 6/21$) à titre de salaire du mois de septembre 2019;
8. La somme brute de 512,36 € ($994,75 \times 188/365$) à titre de prorata de prime de fin d'année 2019.

Les demandes sont fondées.

L'appel est non fondé.

3. Le licenciement manifestement déraisonnable.

Les principes.

6.

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.

7.

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 8 doit être interprétée en ce sens qu'est un licenciement manifestement déraisonnable, celui qui répond à au moins à 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.

(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 et C.trav. Bruxelles, 14 avril 2021, inédit, R.G. n° 2018/AB/445)

8.

En ce qui concerne l'étendue du contrôle du juge, la Cour rejoint l'analyse faite par la Cour du travail dans son arrêt du 14 avril 2021, précité.

« 1.

Le contrôle du juge s'opère sur la base des faits qu'il tient pour établis.

Les faits dont le juge doit vérifier l'existence sont :

- *les faits invoqués comme étant à la base du licenciement*

- *le lien entre ces faits et les motifs admis, à savoir l'aptitude ou la conduite du travailleur ou le fonctionnement de l'entreprise*
- *le lien de causalité entre ces faits et le licenciement*
- *les faits sur la base desquels le juge pourrait estimer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, ou l'inverse. (Sur la distinction à faire entre ces faits et l'appréciation qui repose sur ces faits, voyez W. VAN EECKHOUTTE, « Een kennelijk redelijker ontslagrecht. De rechten van de werknemer i.v.m. de motivering van zijn ontslag », R.D.S., 2015/4, p. 724, n° 121.)*

Le juge doit exercer sur chacun de ces faits un contrôle strict, c'est-à-dire qu'il doit en vérifier l'existence avec un degré raisonnable de certitude (article 8.5 du Code civil).

2.

En revanche, le contrôle à exercer par le juge revêt un caractère marginal, et non strict, à deux égards :

- *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 donc vérifier strictement si les faits invoqués sont établis, s'il existe lien entre ces faits et le fonctionnement de l'entreprise et un lien causal entre ces faits et le licenciement, mais n'exerce qu'un contrôle marginal sur la nécessité du licenciement, autrement dit sur son caractère proportionné ou justifié par rapport aux besoins de l'entreprise.*
- *Dans l'examen du second critère susceptible de conférer au licenciement un caractère déraisonnable : est déraisonnable, un licenciement qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.*

Cette restriction de l'étendue du contrôle judiciaire est clairement exprimée par les adverbes « manifestement » et « jamais » et est confirmée par le commentaire des partenaires sociaux sous l'article 8 : « 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 » (Voyez à ce sujet A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », Actualités et innovations en droit social, dir. J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, vol. 182, Anthémis, 2018, p. 70 et 75.).

9.

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.).

10.

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 ».

En ce qui concerne la charge de la preuve, la Cour se rallie encore à l'analyse faite par la Cour du travail dans son arrêt du 14 avril 2021, précité.

« 2.

Les règles en matière de charge de la preuve permettent de déterminer quelle partie succombe au procès en cas de doute (Voyez le nouvel article 8.4, alinéa 4, du Code civil). En d'autres termes, il s'agit d'attribuer à l'une des parties le risque de l'absence de preuve, s'il subsiste un doute raisonnable après l'examen des éléments de preuve produits par les deux parties dans le respect de leur devoir de collaboration à l'administration de la preuve (Cass., 20 mars 2006, R.G. n° C.04.0441.N, www.juportal.be, Pas., p. 629 ; Cass., 17 septembre 1999, R.G. C.98.0144.F, www.juportal.be ; en doctrine, voyez e.a. G. GENICOT et J. OOSTERBOSCH, Droit de la preuve et droit à la preuve en matière civile. Quelques enseignements de la Cassation », Pli jur., 2019/47, p. 4 et s. ; D. MOUGENOT, « Preuve », Rép. not., T. IV, Les obligations, Livre 2, Bruxelles, Larcier, 2012, n° 27 ; G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile » G. DE LEVAL (dir.), La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire, CUP, vol. 126, Liège, Anthemis, 2011, p. 32-33 ; R. PERROT, Procédures, LexisNexis, mai 2005, p. 15 : « chacun doit donc apporter sa pierre à l'édifice probatoire. Avec cette conséquence que les règles sur la charge de la preuve interviennent, moins au seuil du procès pour déterminer ce que chacun peut ou doit faire, qu'à son issue lorsque les preuves rassemblées étant incertaines ou douteuses, le juge doit dire le droit ; et où, tout naturellement, il le dira à l'encontre de celui des plaideurs qui n'est pas parvenu à convaincre son juge alors qu'il en avait la charge. En un mot, la charge de la preuve, c'est l'aide à la décision qui au final permet de surmonter les incertitudes ».

3.

À l'estime de la cour dans le cadre de la présente cause, l'article 10 de la convention collective, qui manque de clarté, trouve une cohérence lorsqu'il est structuré en fonction de l'envoi, ou non, par le travailleur, d'une demande régulière de communication des motifs du licenciement (une demande régulière est une demande adressée par lettre recommandée à l'employeur dans le délai fixé à l'article 4 de la CCT) :

3.1.

Les deux premiers tirets de l'article 10 s'appliquent si le travailleur a fait une demande régulière de communication des motifs du licenciement.

Dans ce cas, la charge de la preuve – en d'autres termes le risque de l'absence de preuve – est attribuée selon que l'employeur a, ou non, communiqué régulièrement les motifs du licenciement (une communication régulière est celle qui porte sur des motifs concrets et est faite soit par lettre recommandée dans les deux mois de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur (article 5), soit d'initiative par écrit avant la demande régulière du travailleur (article 6)) :

- 1° tiret : *Si l'employeur a régulièrement communiqué les motifs du licenciement, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve. S'il subsiste un doute à propos de ces faits, il sera retenu à son détriment.*

Les faits allégués par l'employeur sont ici :

- *les faits invoqués comme étant à la base du licenciement*
- *le lien entre ces faits et l'un des motifs admis*
- *le lien de causalité entre ces faits et le licenciement.*

Les faits allégués par le travailleur sont ceux sur la base desquels le juge pourrait estimer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Ce dispositif probatoire correspond pour l'essentiel à celui qui prévalait en faveur des ouvriers avant l'entrée en vigueur de la CCT n° 109, sous l'empire de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail (Tel qu'il était interprété depuis l'arrêt de la Cour de cassation du 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 3. - Sous réserve de ce que le contrôle du caractère manifestement déraisonnable des motifs était alors limité aux motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier. Voyez le rapport de la CCT 109, p. 2.).

Le 1° tiret instaure un partage de la charge – et donc du risque – de la preuve lorsque le mécanisme instauré par la convention collective a pleinement fonctionné : le travailleur a demandé régulièrement à connaître les motifs du licenciement et l'employeur lui a communiqué régulièrement ces motifs. Cette communication des motifs peut avoir lieu soit en réponse à la demande du travailleur conformément à l'article 5 de la CCT, soit d'initiative comme le permet l'article 6.

Ce partage n'est pas d'application lorsque le travailleur n'a pas régulièrement demandé à connaître les motifs du licenciement, même si l'employeur les lui a communiqués spontanément. Le partage de la charge de la preuve dans ce cas placerait l'employeur qui a spontanément et régulièrement communiqué les motifs du licenciement dans une situation moins favorable que l'employeur qui n'a pas (régulièrement) communiqué les motifs, et qui bénéficie du 3° tiret : la charge de la preuve pèse entièrement sur le travailleur. Ceci serait contraire à la volonté des partenaires sociaux qui ont voulu encourager l'employeur à préciser ses motivations (Voyez le rapport de la CCT 109, p. 2.).

Il n'est pas dépourvu de sens que le travailleur à qui l'employeur a communiqué spontanément les motifs du licenciement lui adresse néanmoins une demande de motivation dans le cadre de la CCT. En effet, par hypothèse, les motifs communiqués d'initiative n'ont pas convaincu le travailleur – sans quoi il n'existerait pas de litige. En outre, l'envoi d'une demande régulière de motivation permet au travailleur de

bénéficier du dispositif probatoire favorable établi par les deux premiers tirets de l'article 10 de la convention collective.

- 2° tirt : *Si l'employeur a failli à son obligation de communiquer régulièrement au travailleur les motifs du licenciement que celui-ci lui a régulièrement demandés, l'entière charge – et donc du risque – de la preuve est imposée à l'employeur.*

3.2.

Le 3° tirt s'applique en l'absence de demande régulière de motivation émanant du travailleur: il appartient au travailleur de prouver les éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Cette disposition ne dispense pas l'employeur d'expliquer les raisons pour lesquelles il a licencié, et ce dans le cadre de son obligation de collaboration à l'administration de la preuve (article 8.4, alinéa 3, du Code civil).

Elle signifie que s'il subsiste un doute raisonnable après l'examen des éléments de preuve produits par les deux parties concernant les faits à la base du licenciement, le lien entre ces faits et l'un des trois motifs admis, le lien de causalité entre ces faits et le licenciement et les faits sur la base desquels le juge pourrait estimer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, ce doute joue au détriment du travailleur.

La règle inscrite au 3° tirt fait application du droit commun : « Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent » (article 8.4, alinéa 1^{er}, du Code civil, qui reformule, sans le modifier en substance, l'article 1315 de l'ancien Code civil). En d'autres termes, « Il ressort de l'article 1315 du Code civil et de l'article 870 du Code judiciaire qu'il appartient au demandeur de prouver que toutes les conditions qui font naître le droit auquel il prétend sont réunies » (Cass., 21 janvier 2016, C.14.0470.N, R.D.J.P., 2017/1, p. 19.).

Le travailleur qui réclame une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable invoque un droit subjectif dont il est titulaire si certaines conditions sont remplies (Voyez l'article 1^{er} : la CCT « vise également à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable ».) (il s'agit des conditions rappelées ci-dessus : le licenciement se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'un des trois motifs admis ou le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable). La charge de prouver que ces conditions sont remplies, et donc le risque en l'absence de preuve, lui incombe en vertu du droit commun, auquel il n'est pas dérogé lorsqu'il n'a pas mis en œuvre le mécanisme de la CCT (La ressemblance apparente entre le 1° tirt de l'article 10 de la CCT et l'article 870 du Code judiciaire ne doit pas tromper : le 1° tirt déroge au droit commun en ce qu'il attribue à l'employeur la charge de la preuve des faits à la base du licenciement, du lien entre ces faits et l'un des trois motifs admis et du lien de causalité entre ces faits et le licenciement, alors que l'employeur n'est pas

la partie qui fait valoir une prétention en justice. Sous réserve des régimes de protection qui subordonnent le droit de licencier à une cause déterminée (ce qui en fait un « droit causé » selon les termes de J. CLESSE, « La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés », Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont, dir. J. CLESSE et J. HUBIN, CUP, vol. 150, Larcier, 2014, p. 453), la règle générale en droit belge reste que l'employeur est libre de licencier. La CCT n° 109 confère au travailleur un droit subjectif à une indemnité si le licenciement est manifestement déraisonnable. Dans le cadre du litige relatif à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, la partie qui fait valoir une prétention en justice est donc le travailleur, et non l'employeur.).

Il en va ainsi, même si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement de sa propre initiative.

Cette lecture concorde avec le texte de l'article 10 : le 3^{ème} tiret vise le cas où le travailleur n'a pas introduit de demande de motivation. Il n'exclut pas le cas où l'employeur a motivé le licenciement d'initiative (D. DEJONGHE et K. DECRUYENAERE, « Ontslagmotivering en bescherming tegen kennelijk onredelijk ontslag. De cao nr. 109 als sluitstuk van het nieuwe ontslagrecht », Or., 2014/34, p. 103; il s'impose de signaler que cette position est minoritaire, voire isolée, en doctrine.)

Cette interprétation s'harmonise également avec l'article 4 de la convention collective, qui pose le principe selon lequel que le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse une demande à l'employeur. Le rapport de la CCT énonce que « Cela facilitera ainsi l'accès à la justice en vue de la contestation du licenciement pour le travailleur qui a activé son droit en adressant une demande à l'employeur ». A contrario, il n'est pas dérogé au droit commun lorsque le travailleur n'a pas « activé » son droit en adressant une demande à l'employeur comme le permet la CCT.

L'article 6 de la convention collective dispense l'employeur qui a communiqué par écrit les motifs concrets du licenciement de sa propre initiative de l'obligation de répondre à la demande. Il ne dispense pas le travailleur de formuler une demande conformément à l'article 4 s'il souhaite bénéficier d'une dérogation au droit commun en matière de charge de la preuve. ».

Application des principes en l'espèce.

11.

Madame EH n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement.

En vertu de l'article 10 de la CCT 109, il appartient donc à Madame EH de prouver les éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Cette disposition ne dispense pas la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME d'expliquer les raisons pour lesquelles elle l'a licencié, et ce dans le cadre de son obligation de collaboration à l'administration de la preuve.

12.

La SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME soutient que Madame EH a été licencié pour son comportement non professionnel, dont les faits sont repris dans les lettres du 3 juillet 2019 et 26 juillet 2019.

13.

Les faits repris dans les courriers précités sont contestés par Madame EH et la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME n'en apporte pas la preuve.

Au contraire, Madame EH a déposé une plainte contre la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME auprès de l'Inspection du Travail.

Le licenciement intervenu est une mesure de représailles consécutives à des revendications légitimes. C'est à bon droit que le premier juge a condamné la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME au paiement de la somme brute de 1.377,34 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 6 semaines de rémunération (994,75 € x 3 x 6/13).

La demande est fondée.

L'appel est non fondé.

4. Les documents sociaux.

14.

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

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

15.

La Cour condamne la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME à délivrer les fiches de paie rectificatives pour les mois de juillet, août et septembre 2019; la fiche de paie relative aux pécules de vacances ; une attestation d'occupation rectificative ; une attestation de

vacances, les fiches comptes individuel 2018-2019, la fiche 281.10 et les formulaires C131B rectificatifs relatifs aux mois de juillet, août et septembre 2019.

Il n'y a pas lieu de condamner la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME à une astreinte.

5. Les dépens.

16.

En vertu de l'article 1017 alinéa un du code judiciaire, les dépens de l'instance incombent à la partie qui succombe, en l'occurrence, la SRL AUTO-ECOLE LA PRINCESSE LALA MARIAME.

17.

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 de 600 € en première instance et de 1.080 € en degré d'appel.

Il faut également ajouter le montant de la contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

PAR CES MOTIFS

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable.

Condamne la S.P.R.L. Auto-Ecole La Princesse Lala Mariame à payer à Madame EH les sommes brutes suivantes, majorées des intérêts calculés au taux légal à partir de la date d'exigibilité de chacun de ces montants, puis sous déduction des retenues légales obligatoires :

- 447,87 € à titre de prorata de prime de fin d'année 2018;
- 42,64 € à titre de jour férié (25/12/18) ;
- 994,75 € à titre de salaire du mois de juillet 2019;
- 994,75 € à titre de salaire du mois d'août 2019;
- 236,84 € à titre de salaire du mois de septembre 2019;

- 951,90 € à titre de salaire de pécules de vacances relatifs au contrat à durée indéterminée ;
- 512,36 € à titre de prorata de prime de fin d'année 2019.

Condamne la S.R.L. Auto-Ecole La Princesse Lala Marianne à payer à Madame EH la somme brute de 1.377,34€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 6 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à compter du 6 septembre 2019 et ce, jusqu'à parfait paiement;

Condamne la S.R.L. Auto-Ecole La Princesse Lala Mariame à payer à Madame EH les sommes nettes suivantes, majorées des intérêts calculés au taux légal à partir de la date d'exigibilité de chacun de ces montants :

- 722,65 € à titre de pécules de vacances relatifs au contrat à durée déterminée ;
- 953,70 € à titre de salaire du mois de juin 2019;
- 30,33 € à titre prime annuelle ;
- 22,85 à titre de frais de déplacement relatif au mois de juillet 2019;
- 21,80 € à titre de frais de déplacement relatif au mois d'août 2019;
- 5,19 € à titre de frais de déplacement relatif au mois de septembre 2019;
- 75,00 € à titre d'écochèque.

Condamne la S.R.L. Auto-Ecole La Princesse Lala Mariame à délivrer à Madame EH les documents sociaux suivants :

- les fiches de paie rectificatives pour les mois de juillet, août et septembre 2019;
- la fiche de paie relative aux pécules de vacances ;
- un formulaire C4;
- une attestation d'occupation rectificative ;
- une attestation de vacances ;
- les fiches comptes individuel 2018-2019;
- la fiche 281.10 et les formulaires C1318 rectificatifs relatifs aux mois de juillet, août et septembre 2019,

Condamne la S.R.L. Auto-Ecole La Princesse Lala Mariame à payer à Madame EH les dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 600 € en première instance et 1.080,00 € en degré d'appel, ainsi que la contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté par :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,
V. DELSAUT, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social suppléant,
Assistés de J. ALTRUY, greffier

J. ALTRUY,

A. SCHOENMAEKERS,

V. DELSAUT, conseiller social au titre d'employeur, R. PARDON, conseiller social suppléant, qui étaient présents lors des débats et qui ont participé au délibéré de la cause sont dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par A. SCHOENMAEKERS, conseiller.

J. ALTRUY,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 juillet 2023, où étaient présents :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,
J. ALTRUY, greffier

J. ALTRUY,

A. SCHOENMAEKERS,