



Numéro du répertoire

2023 /

Date du prononcé

25 juillet 2023

Numéro du rôle

2021/AB/460

Décision dont appel

19/5244/A

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre – audience extraordinaire

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.R.L. « THB6 », inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0675.979.340 (ci-après « la SRL »),
dont le siège social est situé à 1050 Bruxelles, avenue Louise 519,

partie appelante au principal,
partie intimée sur incident,
représentée par Maître Simon GOFFIN *loco* Maître Hervé DECKERS, avocat à 4000 Liège,

contre

Monsieur V, inscrit au registre national sous le numéro (ci-après « M.V »),
domicilié à

partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,
représentée par Madame Sylvie THERON, déléguée syndicale, porteuse d'une procuration,

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

1. Indications de procédure

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 4^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 1.4.2021, R.G. n°19/5244/A ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 16.6.2021 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 10.9.2021, ainsi que l'ordonnance rectificative du 3.1.2022 ;
- les conclusions additionnelles remises pour M.V le 4.4.2022 ;
- les conclusions de synthèse remises pour la SRL le 30.6.2022 ;
- le dossier de M.V (11 pièces) ;
- le dossier de la SRL (32 pièces).

La cause a été introduite à l'audience publique de la 6^e chambre du 6.9.2021. A cette audience, la cause est renvoyée au rôle particulier en vue de sa mise en état.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 26.6.2023.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 26.6.2023.

2. Les faits

La SRL exploite un restaurant. Elle appartient au groupe « The Huggy's Bar » qui détient plusieurs restaurants à hamburger, notamment à Liège, Bruxelles et Charleroi. Elle ressortit à la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP n°302).

Le 16.10.2017, M.V est entré au service de la SRL en qualité de « commis » dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée déterminée à plein temps (38 heures par semaine).

Le 15.11.2017, il est devenu « chef de brigade service rapide ».

A partir du 1.2.2018, M.V a été occupé par la SRL en qualité de « chef de cuisine » dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à plein temps (38 heures par semaine)¹.

La SRL prétend que, à partir de ce moment, la qualité du travail de M.V n'a cessé de diminuer et son comportement de se détériorer².

Le 3.12.2018, la SRL a notifié par recommandé à M.V la rupture de son contrat de travail moyennant un préavis à prester de 8 semaines prenant cours le lundi 10.12.2018³. La lettre indique « *réorganisation* » comme motif du licenciement. Ce même motif est repris sur le C4 qui sera établi le 22.5.2019⁴.

Par lettre recommandée du 10.12.2018, M.V a demandé à la SRL de lui communiquer les motifs concrets à la base de son licenciement conformément à la CCT n°109⁵.

M.V a ensuite été reconnu en incapacité de travail pour la période du 2.1.2019 au 13.1.2019.

Le 7.1.2019, la SRL a notifié à M.V qu'elle mettait fin au contrat avec effet immédiat et paiement d'une indemnité compensatoire correspondant à la période de préavis restant à courir⁶.

Dans une lettre adressée par recommandé à la SRL le 14.5.2019, l'organisation syndicale de M.V a réclamé le paiement d'une amende civile forfaitaire de 2 semaines pour ne pas avoir notifié les motifs concrets du licenciement, d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, des frais de vêtements et des frais de transport⁷.

Le 27.8.2019, la SRL s'est acquittée d'une somme de 806,22 € à titre d'amende civile. La SRL refusera par contre de satisfaire aux autres prétentions de M.V.

Par requête du 26.12.2019, M.V a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles du litige l'opposant à la SRL.

Par jugement rendu le 1.4.2021, le tribunal a fait droit en grande partie aux demandes de M.V.

Par une requête du 16.6.2021, la SRL a interjeté appel de ce jugement.

3. Les demandes originales et le jugement dont appel

¹ Pièce 2 – dossier SRL

² Conclusions de synthèse SRL, p.4

³ Pièce 5 – dossier SRL

⁴ Pièce 11 – dossier SRL

⁵ Pièce 6 – dossier SRL

⁶ Pièce 7 – dossier SRL

⁷ Pièce 10 – dossier SRL

3.1. M.V demandait au tribunal de condamner la SRL au paiement :

- à titre principal :
 - d'un montant de 1.073,82 € nets, à majorer des intérêts à dater du 15.2.2019, à titre de non-respect de le CCT n°109, dont à déduire la somme de 806,22 € reçue le 27.8.2019 ;
 - d'un montant de 10.455,32 € bruts a titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - d'un montant de 133,03 € nets à titre de frais de déplacement ;
 - d'un montant de 796,60 € nets à titre de frais d'uniforme ;
- à titre subsidiaire :
 - des intérêts sur la somme de 1.073,82 €, du 15.2.2019 au 27.8.2019 ;
 - des dépens de l'instance.

3.2. Par son jugement dont appel du 1.4.2021, le tribunal a décidé ce qui suit :

« (...) Déclare la demande de M.V recevable et fondée dans la mesure suivante :

Donne acte que la demande relative au paiement de l'amende civile pour non-respect de la CCT re 109 est devenue sans objet ;

Condamne la SRL à payer à M.V la somme de :

- *7.380,22 EUR brut, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;*
- *76,68 EUR net, à titre de frais de transport ;*
- *796,60 EUR net, à titre de frais d'uniforme ;*

A majorer des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires à dater de leur exigibilité respective;

Condamne la SRL aux dépens de l'instance, liquidés à la contribution de 20€ au Fonds budgétaire d'aide juridique de deuxième ligne.

Délaisse à la SRL ses propres dépens (...) »

4. Les demandes en appel

4.1. La SRL demande à la cour de :

- dire l'appel recevable et fondé ;
- réformer le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;
- statuant à nouveau, dire les demandes de M.V irrecevables ou à tout le moins non fondées et l'en débouter ;
- condamner M.V aux dépens liquidés à 1.080 € pour l'indemnité de procédure de première instance et à 1.260 € pour l'indemnité de procédure d'appel ou, subsidiairement, de compenser les dépens.

4.2. M.V demande à la cour de :

- dire l'appel recevable, mais non fondé ;
- dire l'appel incident recevable et fondé ;
- confirmer le jugement *a quo* en ce qu'il condamne la SRL à lui payer les montants suivants, à majorer des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires à dater de leur exigibilité respective :
 - 76,68 € nets à titre de frais de déplacement (abonnement Vipo) ;
 - 796,60 € nets à titre de frais d'uniforme ;
- réformant le jugement dont appel, condamner la SRL à lui payer une indemnité de 17 semaines de rémunération, soit la somme de 10 455,32 € bruts à titre de licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires à dater de l'exigibilité ;
- statuer ce que de droit quant aux dépens.

5. Sur la recevabilité

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux le 1.4.2021, le jugement entrepris ne semblant pas avoir été signifié.

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

6. Sur le fond

6.1. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

6.1.1. Le cadre légal

Aux termes de l'article 4 de la CCT n°109, le « *travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin* ».

L'article 5 de la CCT n°109 régit la forme et le délai dans lesquels l'employeur doit apporter une réponse :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. »

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

L'article 6 de la CCT n°109 envisage également la communication d'initiative par l'employeur :

« Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

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

Le commentaire de l'article 8 livre l'éclairage suivant :

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

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une

compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable: il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

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

Il s'ensuit que le licenciement sera manifestement déraisonnable lorsque⁸ :

- soit il repose sur des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- soit il repose sur des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Autrement dit encore, le licenciement ne sera pas manifestement déraisonnable⁹ :

- s'il repose sur des motifs en lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou en lien avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et raisonnable.

La charge de la preuve est réglée par l'article 10 de la CCT n°109 en ces termes :

- 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 ;

⁸ CT Bruxelles, 6^e ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, p.5 ; CT Bruxelles, 6^e ch., 18.11.2019, R.G. n°2017/AB/355, p.7 ; CT Bruxelles, 4^e ch., 10.9.2019, R.G. n°2016/AB/1071, p.16 ; v. aussi en ce sens : Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », dir. Jacques CLESSE et Hugo MORMONT, in *Actualités et innovations en droit social, CUP*, vol. 182, Liège, Anthemis, 2018, pp.58-59, n°s 109 et 110

⁹ V. en ce sens : CT Liège, div. Liège, ch.3F, 16.6.2020, R.G. n°2018/AL/679, p.12; CT Liège, div. Liège, ch.3C, 12.2.2020, R.G. n°2018/AL/781, p.9, juportal ; v. aussi notamment: Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, in *Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.349-350*

- 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 d'autres termes, la question de la charge de preuve pourrait être synthétisée comme suit¹⁰ :

- a) Si le travailleur adresse à son employeur une demande afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et que, soit l'employeur répond adéquatement à sa demande, soit l'employeur a déjà communiqué d'initiative les motifs au travailleur (article 10, 1^{er} tiret) :

L'article 10 organise dans cette hypothèse un partage de la charge de la preuve, chacun devant prouver les faits qu'il allègue et donc :

- l'employeur doit prouver la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés et le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier :
 - ✓ si cette preuve n'est pas fournie, cela équivaut à l'absence de motif et le licenciement est considéré comme manifestement déraisonnable¹¹ ;
 - ✓ si cette preuve est rapportée, il revient alors au travailleur de démontrer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs invoqués ;
 - le travailleur doit démontrer de son côté que :
 - ✓ soit le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs autorisés invoqués et établis par ce dernier et, s'il échoue, le licenciement n'est pas considéré comme manifestement déraisonnable ;
 - ✓ soit le licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et, s'il échoue, le licenciement n'est pas non plus considéré comme manifestement déraisonnable.
- b) Si le travailleur adresse à son employeur une demande régulière afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et que l'employeur n'y répond pas ou ne répond pas de manière adéquate (article 10, 2^e tiret) :

¹⁰ *Comp.* aussi globalement en ce sens, avec des nuances : TTF Bruxelles, 1^{re} ch., 8.11.2019, R.G. n°17/5808/A ; Loïc PELTZER et Emmanuel PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1er avril 2014 », *J.T.*, 2014, pp. 387-388 ; Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, *in* Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.368 et 369

¹¹ v. en ce sens : CT Bruxelles, 4^e ch., 9.10.2019, R.G. n°2017/AB/1072

Dans cette hypothèse, l'article 10 opère un renversement de la charge de la preuve et l'employeur doit prouver :

- la réalité des motifs qu'il invoque ;
- la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés ;
- le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier ;
- et que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable aurait pris la décision de licencier.

S'il échoue ou si un doute subsiste, le risque de la preuve reposera entièrement sur l'employeur.

- c) Si le travailleur ne formule aucune demande régulière et, en ce cas, que l'employeur ait ou non communiqué les motifs d'initiative (article 10, 3^e tiret) :

L'article 10 renoue à cet endroit avec le droit commun de la preuve¹². La charge de la preuve repose alors entièrement sur le travailleur qui, étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation, doit prouver les motifs à la base du licenciement et :

- soit l'absence de correspondance avec les motifs autorisés ;
- soit, si la décision de licencier est en lien avec un des trois motifs autorisés, que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de licencier ;

En cas de doute, le travailleur supporte le risque de la preuve et succombe au procès¹³.

Le détour par l'article 10 de la CCT n°109 ne s'imposera véritablement que pour déterminer qui supporte en définitive le risque de la preuve si, à la clôture des débats, après avoir laissé

¹² En application de l'article 870, CJ, dans sa version en vigueur avant le 1.11.2020, chacune des parties à la charge de prouver les faits qu'elle allègue et, aux termes de l'article 1315, anc CCiv., celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, tandis que celui qui se prétend libéré d'une obligation doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. Dans la continuité de ces principes, depuis le 1.11.2020, l'article 870, CJ, dispose que « *Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue* », tandis que l'article 8.4., al.1 et 2, CCiv., énonce dorénavant : « *Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.* »

¹³ En cas de doute, le risque de la preuve reposera en définitive sur le travailleur en application de l'article 1315, anc. CCiv., étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation (v. pour une application du principe en droit commun : Cass., 17.9.1999, R.G. n°C.98.0144.F, Pas., 1999, I, p.467, juportal ; v. aussi en ce sens : Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », *op. cit.*, pp.94-95). Depuis le 1.11.2020, ce principe est dorénavant repris explicitement par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que : « *En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement* »

le champ libre à une collaboration loyale des parties à l'administration de la preuve¹⁴, un doute subsistait¹⁵.

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n°109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

6.1.2. Application

6.1.2.1. Le premier juge a partiellement fait droit à la demande de M.V en condamnant la SRL à lui payer la somme brute de 7.380,22 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 12 semaines de rémunération. Sa décision repose sur les motifs suivants :

« (...) La [SRL] prétend que M.V était complètement dépassé par les exigences de son poste et qu'il ne satisfaisait plus aux exigences professionnelles. Elle souligne son comportement grossier et agressif, lequel serait responsable d'une mauvaise ambiance de travail. C'est donc sur le premier et deuxième critère de la CCT n°109 que la [SRL] s'appuie pour justifier le caractère raisonnable du licenciement.

A l'appui de ces affirmations, la [SRL] produit des attestations de collègues de travail de M.V ainsi que d'anciens collaborateurs, tous rédigées au courant du mois de mai 2019, soit plus de 4 mois après la date de la rupture du contrat de travail moyennant la notification d'un préavis.

Pourtant, face à une situation de dysfonctionnement dans le chef d'un collaborateur, un employeur normal aurait adressé à son travailleur un rappel à l'ordre, lui aurait rappelé les consignes en vigueur dans l'entreprise, l'aurait convoqué à un entretien de recadrage, ou encore, l'aurait invité à s'expliquer sur son manque d'ardeur au travail, quitte à convenir avec lui qu'à défaut d'une amélioration notoire dans un certain délai, des mesures plus sévères seraient prises à son encontre.

Or en l'espèce, aucune de ces initiatives n'ont été prises par [SRL] au cours de l'occupation M.V, ce qui laisse subsister un sérieux doute quant à la cause réelle du licenciement.

¹⁴ L'obligation des parties de collaborer à l'administration de la preuve, « reconnue par la Cour de cassation comme un principe général de droit » (Doc. parl., Ch., sess. 2018-2019, n°54-3349/001, p.13), trouve désormais sa pleine consécration à l'article 8.4, al.3, CCiv., qui dispose que « Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve »

¹⁵ V. en ce sens aussi : CT Bruxelles, 6^e ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, pp. 6-7, et la doctrine citée

Aucun élément matériel, qui émanerait d'avant la date du licenciement, ne vient corroborer les affirmations des collègues et anciens collaborateurs de M.V.

C'est, pour le tribunal, d'autant plus suspect que le motif du licenciement initialement invoqué par la SPRL THB6 dans le formulaire C4 était "la restructuration", motif assez fort éloigné des inaptitudes professionnelles et des écarts de comportement reprochés dans un deuxième temps à M.V.

Si l'inaptitude professionnelle et la l'inconduite de M.V avaient été à ce point avérées, comme le prétend la [SRL], on comprend mal pourquoi elle se serait encombree d'un motif de restructuration, qui n'était pas établi.

En conséquence, à défaut pour la [SRL] de démontrer que le motif allégué du licenciement est le réel motif et qu'il est en lien de causalité avec ledit licenciement, le tribunal en conclut que le licenciement est manifestement déraisonnable.

En ce qui concerne la hauteur de la sanction, la [SRL] sollicite de réduire le montant de l'indemnité au montant minimal, soit 3 semaines de rémunération.

Le tribunal estime, pour sa part, devoir tenir compte du fait que la [SRL] a modifié en cours de route le motif invoqué à l'appui du licenciement de M.V, ce que le tribunal considère être une circonstance justifiant que le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable soit fixée à 12 semaines de rémunération.

Dans la mesure à la [SRL] ne conteste pas le mode de calcul avancé par M.V, le tribunal la condamne au paiement de la somme de 7.380,22 EUR (soit 10 455,32 EUR x 12/17) »

6.1.2.2. La cour constate que, par son courrier recommandé adressé à la SRL le 10.12.2018, M.V a sollicité régulièrement la communication des motifs de son licenciement dans les formes et délais prévus par l'article 4 de la CCT n°109. Il n'est pas contesté que la SRL n'y a réservé aucune réponse.

Il s'ensuit que, par application de l'article 10, 2^e tiret, de la CCT n°109, la SRL doit prouver :

- la réalité des motifs qu'elle invoque ;
- la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés ;
- le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier ;
- et que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable aurait pris la décision de licencier.

6.1.2.3. S'appuyant entièrement sur des attestations de responsables, travailleurs et ex-travailleurs produites en pièces 12 à 18 de son dossier, la SRL expose que le licenciement de M.V était fondé¹⁶ :

- d'une part, sur l'aptitude de M.V : « *depuis qu'il avait été promu chef de cuisine, M.V était complètement dépassé par les exigences liées à son poste de responsable (...) et qu'il ne satisfaisait plus aux qualités professionnelles que demandaient cette fonction - gestion des travailleurs, organisation et fonctionnement de la cuisine etc.* » ;
- d'autre part, sur le comportement de M.V : « *comportement grossier, agressif et menaçant de M.V a l'origine d'une mauvaise ambiance au sein de l'équipe de travail* ».

La valeur probante d'attestations produites en application de l'article 961/1, CJ, est laissée à l'appréciation souveraine¹⁷ du juge qui doit tenir compte à cet égard de tous les éléments utiles à l'estimation de leur crédibilité¹⁸ et cette valeur n'est pas nécessairement amoindrie par l'absence au dossier d'éléments concrets qui les corroboreraient. Même l'absence dans l'attestation d'une mention requise n'empêcherait pas le juge de recevoir ladite attestation, « *pourvu qu'il indique les raisons pour lesquelles il l'estime malgré tout crédible alors qu'elle ne remplit pas toutes les conditions posées* »¹⁹.

En l'occurrence, les attestations suivantes n'emportent pas la conviction de la cour pour les raisons suivantes :

- l'attestation déposée en pièce 15, complétée par celle figurant en pièce 27, émane de Madame P qui se présente comme « manager » de l'établissement exploité par la SRL. C'est elle qui a notifié à M.V son licenciement le 3.12.2018 et qui lui a encore par la suite notifié la lettre de rupture immédiate du 7.1.2019. Elle agit comme organe et incarne la SRL. Or, en droit belge, une partie ne peut être entendue comme témoin dans la procédure qui la concerne, seul des tiers peuvent revêtir cette qualité²⁰. C'est dans cette logique que l'article 961/1, CJ, n'ouvre ainsi la possibilité de déposer un témoignage écrit qu'à des « tiers ». L'attestation

¹⁶ Conclusions de synthèse SRL, p.14

¹⁷ Doc. Parl., Ch., sess. 2011-2012, n°53-75/003, p.4: « (...) les règles de forme prévues pour ces attestations ne sont pas prévues à peine de nullité. Il appartient dès lors au juge du fond d'apprécier souverainement si une attestation, non conforme aux spécifications énoncées par le législateur, présente ou non les garanties suffisantes pour pouvoir être prise en compte dans les débats (...) »

¹⁸ Cass., 1^{re} ch., 28.6.2018, R.G. n° C.17.0319.N, juportal

¹⁹ *Ibidem*

²⁰ V. aussi en ce sens : Dominique MOUGENOT, « Mesures d'instruction en matière civile », R.P.D.B., Bruxelles, Bruylant, 2016, p.47, n°33 ; Jacques PETIT, Sociaal procesrecht, die Keure, 2007, p. 488, n°415 ; v. également le nouvel article 8.1, 8°, CCiv., qui définit le témoignage comme étant « une déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 915 et suivants et 961/1 et suivants du Code judiciaire »

- délivrée par l'intéressée n'est donc pas recevable en application de cette disposition²¹ ;
- l'attestation déposée en pièce 18, complétée par les attestations produites en pièces 28 et 29, émane de Monsieur VdV et de Monsieur K qui se présentent l'un et l'autre comme « operations manager ». Le second n'est autre que celui qui représentait la SRL pour l'engagement de M.V le 16.10.2017. Tout comme Madame P, ils sont des organes de la SRL et la cour ne prêtera par conséquent aucune valeur probante à leurs déclarations qui constituent de simples allégations unilatérales ;
 - l'attestation déposée en pièce 12, telle que complétée par celle versée en pièce 32, émane de Monsieur D qui se présente comme un « *ancien collègue* » qui « *exerce un travail d'étudiant en salle* ». Cette attestation répond aux conditions des articles 961/1 et 961/2 CJ. Cependant, les faits qui y sont rapportés ne sont pas situés dans le temps et dans l'espace, sont vagues et marqués de considérations subjectives invérifiables (« *attitude négligeante* », « *mauvaise humeur* », « *l'entente générale de l'équipe a été fortement perturbée par ses actions* »). Le tout rend impossible la preuve contraire et paralyse les droits de la défense ;
 - l'attestation déposée en pièce 13, telle que complétée par celle versée en pièce 26, émane de Madame P qui se présente comme un « *ancienne collègue* » travaillant au sein de la SRL comme « *serveuse étudiante* ». Cette attestation répond aux conditions des articles 961/1 et 961/2 CJ, mais les déclarations qu'elle comporte souffrent des mêmes travers que ceux qui affectent l'attestation de Monsieur D. Il en va de même pour l'attestation de Monsieur Z produite en pièce 16 et complétée par la pièce 31 ;
 - l'attestation de Monsieur Z déposée en pièce 14 du dossier de la SRL ne répond pas aux conditions des articles 961/1 et 961/2 CJ.

En revanche, la cour juge crédible l'attestation de Monsieur ZI produite en pièce 17 telle que complétée par la pièce 30 du dossier de la SRL. En effet cette attestation répond aux conditions des articles 961/1 et 961/2 CJ, émane d'un ancien travailleur qui l'a rédigée le 24.5.2019, alors qu'il avait été occupé comme serveur pour la SRL d'octobre 2017 à juillet 2018, nul ne prétend qu'il nourrissait la moindre inimitié à l'égard de M.V et ce témoin déclare de façon suffisamment précise et sans être contredit par M.V que²² :

- le 27 ou le 28.7.2018, il a envoyé une commande pour 4 personnes à 21h45 ;
- il a alors entendu M.V « *réagir en grognant quelque chose de désagréable* » ;
- il a ensuite complété la commande à la demande d'un des clients de la table de façon à ajouter une viande à son burger ;

²¹ V. dans le même sens : CT Bruxelles, 6^e ch., 27.3.2023, R.G. n°2021/AB/243

²² Pièce 17 – dossier SRL

- à ce moment, il a entendu M.V lui répondre « *clairement et fortement "vas te faire foutre !!"* » et certains clients l'ont également entendu ;
- il a « *quitté le restaurant fin juillet (la suite de l'anecdote ci-dessus) en grande partie à cause de cette ambiance avec la cuisine* ».

Cette seule attestation ne permet toutefois pas d'établir avec une certitude raisonnable que la SRL a décidé, pratiquement 5 mois après le fait rapporté, de congédier M.V pour des faits liés à son aptitude et à sa conduite.

En réalité, force est de constater que, même s'il fallait considérer comme étant établis les motifs allégués par la SRL, celle-ci n'apporte pas la preuve du lien causal entre ces motifs liés à la conduite et à l'aptitude de M.V dont elle se prévaut et la décision de le licencier, d'autant que :

- M.V n'a jamais reçu le moindre avertissement écrit ciblant précisément les faits qu'on pouvait lui reprocher et n'a ainsi jamais pu se défendre *in tempore non suspecto* ;
- la preuve d'avertissements donnés oralement, de leur date et de leur teneur n'est pas rapportée à suffisance de droit par les seules attestations déposées ;
- alors que le licenciement remonte au 3.12.2018, aucun fait précis et vérifiable n'est invoqué en lien avec l'aptitude ou le comportement de M.V et qui serait survenu dans une période significativement proche de cette date ;
- tant la lettre de rupture du 3.12.2018 que le C4 établi le 22.5.2019 indiquent « *réorganisation* » comme motif du licenciement, ce qui est à cent lieues des motifs actuellement allégués ;
- si la décision de licencier a réellement été prise pour les motifs liés à l'inaptitude professionnelle et au mauvais comportement de M.V tels que décrits dans les différentes attestations produites par la SRL, il paraît étonnant que celle-ci ait choisi de le laisser prêter son préavis. Même si le choix de faire prêter ou non un préavis relève du pouvoir de gestion de l'employeur et que le contrôle juridictionnel des modalités du licenciement reste à cet égard marginal, le choix opéré n'est pas pour autant neutre ou insignifiant, mais peut parfaitement alimenter un doute dans le chef du juge sur la réalité des motifs invoqués pour licencier et de leur lien avec la décision de licenciement. Tel est le cas en l'espèce, puisque la SRL explique elle-même que le délai de préavis de 8 semaines était « *peu important* », que cela « *limitait les risques liés à l'attitude de M.V* », qu'il « *convenait par ailleurs que la [SRL] procède au recrute d'un nouveau "chef de cuisine"* » et qu'elle « *n'avait d'autre choix que de maintenir M.V à son poste en lui faisant prêter son préavis* »²³, tandis qu'aucune pièce n'est produite qui démontrerait que la décision du 7.1.2019 par laquelle la SRL a mis fin au contrat avec effet immédiat coïnciderait avec l'engagement d'un nouveau chef de cuisine.

²³ Conclusions de synthèse SRL, p.21

Le licenciement doit par conséquent être considéré comme manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n°109 et M.V est fondé à réclamer le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur pied de l'article 9 de la même convention collective.

6.1.2.4. M.V invite la cour à réformer le jugement *a quo* en portant l'indemnité due au montant brut de 10.455,32 € correspondant à 17 semaines de rémunération.

A l'inverse, à titre subsidiaire, la SRL demande à la cour de limiter cette indemnité à un montant équivalent à 3 semaines de rémunération, cela en tenant compte du peu d'ancienneté de M.V et des avertissements oraux donnés.

Dans les circonstances de l'espèce, la cour évalue l'indemnité due pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines, montant correspondant à la somme brute de 1.845,06 € (10.455,32 € x 3/17). Elle a égard tout particulièrement au fait que :

- la SCRL se prévaut de motifs autorisés ;
- encore qu'elle ne parvienne pas à établir le lien causal avec la décision de licencier, elle établit ponctuellement, à travers une attestation, la réalité d'un fait lié au comportement de M.V ;
- la décision de licencier ne paraît pas être marquée par la mauvaise foi de la SRL ni par un quelconque dessein répréhensible.

L'appel de ce chef est partiellement fondé et l'appel incident est rejeté.

6.2. Quant aux frais de déplacement

6.2.1. Il y a lieu en l'espèce de se référer d'abord à la convention collective de travail du 30.11.2015 conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière portant modification et coordination de la convention collective de travail du 18.1.2012, comme modifiée par la convention collective de travail du 13.1.2014 de l'industrie hôtelière, relative à l'intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs. Cette convention a été rendue obligatoire par arrêté royal du 15.7.2016, est entrée en vigueur le 1.1.2016 pour une durée indéterminée et a remplacé la convention collective de travail du 18.1.2012.

En son article 2, cette convention prévoit l'intervention due par les employeurs dans les frais de transport des travailleurs, intervention qui varie selon le type de transport utilisé (chemins de fer, transports en commun public autres que le train, le transport en vélo et les autres moyens de déplacement).

En particulier :

- selon l'article 2, al.1^{er}, b), pour le travailleur qui utilise les transports en commun publics autre que le train et pour autant que la distance parcourue suivant le trajet le plus court entre la halte de départ et la halte d'arrivée soit supérieure ou égale à 1 km, l'intervention de l'employeur est fixée selon le cas :
 - o lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance : l'intervention de l'employeur est calculée sur la base de la grille de montants forfaitaires reprise dans ladite CCT, sans toutefois pouvoir dépasser 75 % du prix de transport réel ;
 - o lorsque le prix est un prix unitaire, indépendamment de la distance : l'intervention de l'employeur est fixée forfaitairement et s'élève à 71,8 % du prix effectivement payé par le travailleur, sans toutefois pouvoir dépasser le montant de l'intervention de l'employeur calculée sur la base de la grille de montants forfaitaires reprise dans ladite CCT, pour une distance de 11 km ;
- selon l'article 2, al. 1^{er}, d), pour le travailleur qui utilise un « *autre moyen de déplacement* » que ceux énoncés à l'article 2, al.1^{er}, a), b) ou c), et pour autant que la distance parcourue selon le chemin le plus court entre le lieu de départ et le lieu d'arrivée soit égale ou supérieure à 1 km, l'intervention de l'employeur est fixée à 70 % du prix de la carte train en seconde classe pour une distance correspondante ;
- selon l'article 2, al.2, en cas d'utilisation successive de différents modes de transport dont question à l'article 2, al.1^{er}, « *l'intervention de l'employeur s'applique respectivement sur chaque distance parcourue* ».

La convention collective de travail précitée du 30.11.2015 a été abrogée et remplacée par la convention collective de travail du 15.3.2018 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière relative à l'intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs, en vigueur au 1.1.2018 et conclue pour une durée indéterminée.

La règle énoncée à l'article 2, al.1^{er}, b), pour le travailleur qui utilise les transports en commun publics, à l'exception du transport par train, a été remplacée dans la nouvelle CCT par la règle suivante : « *pour autant que la distance parcourue suivant le trajet le plus court entre la halte de départ et la halte d'arrivée soit supérieure ou égale à 1 km, l'intervention de l'employeur est fixée à 80 % du montant effectivement payé par le travailleur, sans que ce dernier montant ne puisse dépasser le montant du tableau en annexe pour une distance de 16km* ».

La procédure suivante mise en place par l'article 9 de la convention collective de travail du 30.11.2015 a été reprise telle quelle dans la convention collective de travail du 15.3.2018 :

« Pour obtenir le remboursement des frais de transport dont question aux articles 2 à 8, le travailleur bénéficiaire doit remettre à la demande expresse de l'employeur les attestations dès qu'il les a en sa possession.

Si le travailleur doit payer pour obtenir l'attestation, l'employeur indemniserà pour ces frais.

À la demande de l'employeur, le travailleur doit déposer une déclaration sur l'honneur, mentionnant le nombre de déplacements effectués par semaine vers et de son lieu de travail. Pour faire valoir son droit à une double intervention, comme prévu à l'article 6 de la présente convention collective de travail, le travailleur doit toujours faire une déclaration sur l'honneur par écrit stipulant le nombre de déplacements qu'il a effectués vers et de son lieu de travail au cours de la journée de travail.

Tout abus de la part du travailleur en vue de l'obtention de la double intervention est sanctionné par les dispositions visées au règlement de travail.

L'intervention financière dont question à l'article 2, c) et d) est calculée en fonction du nombre de déplacements mentionné dans la déclaration sur l'honneur.

L'employeur peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration sur l'honneur. Le travailleur signale dans les trois jours toute modification de cette situation. »

L'article 9 ne définit pas la notion d'attestations qui paraît correspondre à la carte de train ou à l'abonnement délivré par la société de transport et destiné à renseigner le nombre de kilomètres à parcourir.

En tout état de cause, la convention collective de travail précitée ne conditionne pas le droit du travailleur à obtenir de son employeur une intervention dans les frais de transport à une demande spécifique formulée durant l'occupation au travail et n'exige la remise des attestations précitées et de la déclaration sur l'honneur par le travailleur à l'employeur qu'à la demande expresse de ce dernier²⁴. En outre, l'employeur ne pouvant ignorer son obligation d'intervenir dans les frais de transport du travailleur en vertu de ladite convention devrait l'informer de son droit et lui demander s'il échet de remettre les attestations nécessaires et la déclaration sur l'honneur durant son occupation au travail. L'employeur qui attend l'introduction d'une procédure en justice pour réclamer la remise des attestations visée à l'article 9 de la convention collective de travail applicable et la déclaration sur l'honneur ne

²⁴ V. CT Bruxelles, 6^e ch., 22.11.2021, R.G. n°2019-AB-621, pp. 14-15 ; CT Bruxelles, 6^e ch. extr., 17.3.2021, R.G. n°2018-AB-781, p.11 ; CT Bruxelles, 6^e ch. extr., 1.2.2021, R.G. n°2018-AB-576, p.16

peut exciper à ce moment de l'absence de remise desdits documents pour faire échec à la demande²⁵.

6.2.2. Le premier juge a fait droit partiellement à la demande de M.V pour les motifs suivants :

« (...) Il est établi, en l'espèce, que la [SRL] n'a pas sollicité auprès de M.V au cours de l'occupation une déclaration sur l'honneur concernant le mode de transport utilisé, ni les attestations utiles à cet effet.

La [SRL] ne pouvait pourtant ignorer les obligations imposées à cet égard par la CCT sectorielle, connaissant le lieu de résidence du travailleur, notamment grâce aux mentions dans le contrat de travail et les fiches de paie. Elle ne s'est en réalité jamais inquiétée du mode de transport de son travailleur et ne l'a jamais informé de son droit d'obtenir une intervention dans ses frais de transport.

Répondant à la demande que lui a adressée la [SRL], par l'intermédiaire de son conseil après le licenciement, M.V a fourni toutes les explications nécessaires, notamment quant au fait qu'il habitait bien à plus de 1 km de son lieu de travail (pièce 9 du dossier de M.V).

La [SRL] reconnaît pour le reste en conclusions avoir pris connaissance de la preuve des déplacements en transport en commun de M.V, grâce aux 2 extraits de versement au bénéfice de la STIB/MIVB Bruxelles datant du 26 juin 2017 et du 25 juin 2018.

En conséquence, le tribunal fait droit à la demande de M.V en ce qui concerne le remboursement de ses frais de transport, tout en reconnaissant que la demande formulée, à titre subsidiaire, par la [SRL] qui consiste à réduire le montant du remboursement à la période pendant laquelle M.V était au service de la [SRL], est légitime.

Le tribunal condamne dès lors la [SRL] à payer à M.V la somme de 76,68 EUR net, soit $((85/12 \times 8) \times 71,8/100) + ((90/12 \times 6) \times 80/100)$. »

6.2.3. Actuellement, la SRL conteste être tenue au paiement de frais de déplacements pour les raisons suivantes²⁶ :

²⁵ *Ibidem*

²⁶ Conclusions de synthèse SRL, pp. 24-25

- M.V n’a pas fourni toutes les explications nécessaires permettant d’établir qu’il avait effectivement droit à des frais de déplacement ;
- M.V ne démontre pas qu’il prenait effectivement les transports en commun pour se rendre au travail et les extraits de versement au bénéfice de la STIB des 26.6.2017 et 25.6.2018 produits par lui n’ont pas de force probante ;
- M.V n’a jamais réclamé le paiement des frais de déplacement en cours d’exécution du contrat ;
- au vu de la courte distance de 1,9 km entre la halte de départ et la halte d’arrivée, il n’est pas nécessairement crédible que M.V empruntait effectivement les transports en commun pour se rendre au travail.

6.2.4. Par application du droit commun de la preuve, chacune des parties à la charge de prouver les faits qu’elle allègue²⁷ et celui qui réclame l’exécution d’une obligation doit la prouver, tandis que celui qui se prétend libéré d’une obligation doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l’extinction de son obligation^{28 29}.

La preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude³⁰, ce qui signifie qu’il n’est donc pas requis une certitude absolue, mais bien une « *conviction qui exclut tout doute raisonnable* »³¹.

Elle peut être rapportée par toutes voies de droit, présomptions comprises.

En cas de doute, celui qui réclame l’exécution d’une obligation supporte le risque de la preuve et succombe au procès³².

En l’espèce, comme le premier juge a pu le constater lui-même, M.V était usager de la STIB et la distance entre la halte de départ et la halte d’arrivée était supérieure à 1 km, de sorte qu’il répondait bien aux conditions d’octroi de l’indemnité fixées par l’article 2, al.1^{er}, b), de la convention sectorielle.

²⁷ Article 870, CJ, dans sa version en vigueur avant le 1.11.2020

²⁸ Article 1315, anc. CCiv.

²⁹ Dans la continuité de ces principes, depuis le 1.11.2020, l’article 870, CJ, dispose que « *Sans préjudice de l’article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu’elle allègue* », tandis que l’article 8.4., al.1 et 2, CCiv., énonce dorénavant : « *Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.* ».

³⁰ Ce principe est dorénavant explicitement repris par l’article 8.5., CCiv. : sauf lorsque la loi en dispose autrement, « *la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude* »

³¹ Projet de loi portant insertion du Livre 8 “La preuve” dans le nouveau Code civil, Doc. parl., Ch., sess. 2018-2019, 54-3349/001, p.16

³² V. pour une application du principe en droit commun : Cass., 17.9.1999, R.G. n°C.98.0144.F, *Pas.*, 1999, I, p.467, juportal. Depuis le 1.11.2020, ce principe est dorénavant repris explicitement par l’article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que : « *En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement* »

Il appartient dès lors ici à la SRL d'apporter la preuve de ce qu'elle était libérée de l'obligation d'intervenir dans les frais de transport de M.V en vertu de l'article 2, al.1^{er}, b), précité.

Cette preuve n'est pas rapportée. Toutes les autres considérations faites par la SRL n'y changent rien. En particulier, il n'est aucunement requis que M.V démontre qu'il empruntait effectivement au quotidien les transports de la STIB pour se rendre au travail. Le travailleur reste en effet toujours libre d'effectuer le trajet à pied après avoir payé son titre de transport. C'est aussi dans cette logique que la procédure de contrôle prévue à l'article 9 se limite à la remise d'attestations émanant du service de transports en commun publics.

La SRL était donc bien tenue de payer à M.V l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 2, al.1^{er}, b), soit une indemnité nette de 76,68 € dont le calcul n'est pas contesté.

6.3. Quant aux frais vestimentaires

6.3.1. En application de l'article 2 de la convention collective de travail conclue le 22.3.1989 au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière concernant les uniformes de travail et rendue obligatoire par un arrêté royal du 12.9.1989³³, conformément aux traditions et usages de l'industrie hôtelière, les travailleurs dont la fonction impose le port d'un uniforme sont censés, pour exercer leur profession, disposer d'un uniforme de travail standardisé.

Dans sa version en vigueur dès 2002, l'article 3 précise cependant que, pour maintenir le caractère d'uniformité des tenues, « *le choix du type d'uniforme standardisé est déterminé au sein de l'entreprise* ».

Dans cette même version, l'article 4 de cette convention collective dispose que :

« Dans le cas où l'employeur ne fournit pas et n'assure pas l'entretien et le lavage des uniformes standardisés, les travailleurs qui en supportent la charge, reçoivent une indemnité de :

1,26 EUR par journée de travail pour la fourniture des uniformes

1,26 EUR par journée de travail pour l'entretien et le lavage des uniformes.

Dans le cas où l'employeur n'assure pas l'entretien et le lavage des uniformes de travail, les travailleurs qui en supportent la charge reçoivent une indemnité de :

1,26 EUR par journée de travail pour l'entretien et le lavage des uniformes.

Il est entendu que ces indemnités qui sont le remboursement de charges professionnelles ne peuvent en aucun cas être considérées comme rémunération ;

³³ M.B. du 5.10.1989

dès lors, elles n'entraînent pas la perception de cotisations de sécurité sociale et le précompte professionnel.

Ces indemnités seront liées annuellement au 1er avril à l'indice des prix à la consommation selon la formule suivante : (...) »

L'article 5 de cette convention dispose en outre que :

« Quand l'employeur met à la disposition du travailleur un uniforme standardisé, comme prévu à l'article 2, à l'exclusion des souliers, chaussettes et bas unis, et en assure l'entretien en bon état d'usage et le lavage, l'indemnité prévue à l'article 4 n'est pas due. »

La convention collective de travail du 23.10.2007, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, portant modification de la convention collective de travail du 22.3.1989 concernant les uniformes de travail, entrée en vigueur le 1.10.2007 et rendue obligatoire par un arrêté royal du 28.9.2008³⁴, dispose en son article 2 :

« L'article 4 de la convention collective de travail du 22 mars 1989 concernant les uniformes de travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1989 et modifiée à de nombreuses reprises, est remplacé par ce suit :

“Art. 4. Dans le cas où l'employeur ne fournit pas et n'assure pas l'entretien et le lavage des uniformes standardisés, les travailleurs qui en supportent la charge, reçoivent une indemnité de :

1,41 EUR³⁵ par journée de travail pour la fourniture des uniformes

1,41 EUR³⁶ par journée de travail pour l'entretien et le lavage des uniformes.

Dans le cas où l'employeur n'assure pas l'entretien et le lavage des uniformes de travail, les travailleurs qui en supportent la charge reçoivent une indemnité de :

1,41 EUR par journée de travail pour l'entretien et le lavage des uniformes (...). ».

Le même article 2 de la convention collective de travail du 23.10.2007 prévoit par ailleurs :

- l'indexation annuelle de ces indemnités à partir du 1.1.2008 ;
- l'assimilation aux uniformes de travail standardisés de tout uniforme de travail mis à disposition des travailleurs par l'employeur qui en impose le port.

³⁴ M.B. du 2.12.2008

³⁵ Montant indexé à 1,67 € pour l'année 2017 et à 1,80 € pour l'année 2018

³⁶ *Ibidem*

Les indemnités dues correspondent à un remboursement de charges professionnelles et ne peuvent en aucun cas être considérées comme de la rémunération, de sorte qu'elles n'entraînent pas la perception de cotisations de sécurité sociale ni de précompte professionnel³⁷.

6.3.2. Le premier juge a fait entièrement droit à cette demande pour les motifs suivants :

« (...) La [SRL] ne produit pas la preuve qu'elle aurait mis à disposition de M.V l'uniforme standardisé pour un chef de cuisine (pantalon, chaussures, tablier, toques etc...).

M.V reconnaît, quant à lui, n'avoir reçu lors de son engagement qu'un seul t-shirt, ce qui ne saurait évidemment suffire.

La [SRL] n'établit pas non plus assurer elle-même l'entretien et le lavage des uniformes de travail, ce que confirme d'ailleurs la déclaration de Monsieur HP, produite par la [SRL] contestée (pièces 12 à 18 du dossier de la [SRL]).

Le tribunal considère dès lors qu'il est raisonnable d'admettre que M.V à supporter la charge de l'entretien de ses vêtements de travail, de sorte qu'il y a lieu de faire droit à sa demande.

Dans la mesure où la [SRL] ne conteste pas le calcul avancé par M.V, le tribunal condamne la [SRL] à payer à M.V la somme de 796,60 EUR net, soit $(40 \times 1.67 \times 2) + (195 \times 1.70 \times 2)$. »

6.3.3. La SRL conteste être tenue au paiement de frais vestimentaires pour les raisons suivantes³⁸ :

- l'uniforme standardisé visé par la CCT pour le personnel de cuisine est noir et est floqué du logo de la société (v. photo pièce 3 – dossier SRL) ;
- la SRL a fourni à M.V à son arrivée un uniforme qui incluait plusieurs t-shirts et plusieurs pantalons (v. pièces 3 et 21 – dossier SRL) et des t-shirts et pantalons supplémentaires propres et de toutes tailles sont toujours disponibles pour les travailleurs en cas d'oubli (v. pièce 21 – dossier SRL) ;
- pour l'entretien, une machine et tout le matériel nécessaire étaient mis à disposition des travailleurs sur les lieux du travail pour que les travailleurs déposent leurs uniformes et que ceux-ci soient ensuite lavés et entretenus par la [SRL], ce qu'atteste Monsieur HP, commis manoeuvre cuisine au sein de la SRL (v. pièce 24 – dossier SRL). D'ailleurs, l'article 38 du règlement de travail prévoit que *« l'employeur fournit et assure, ou fait assurer, à ses frais, le nettoyage des*

³⁷ V. article 2 de la CCT du 23.10.2007.

³⁸ Conclusions de synthèse SRL, pp. 26-27

vêtements de travail, de même que la réparation, l'entretien et le renouvellement de ceux-ci » (v. pièce 4 – dossier SRL).

- la SRL fournit un uniforme et en assure l'entretien et le lavage, comme pour tous les restaurants du groupe (v. pièce 25 – dossier SRL).

6.3.4. A nouveau, par application du droit commun de la preuve, c'est sur la SRL que repose la charge de la preuve de ce qu'elle a, comme elle le prétend, fourni et assuré l'entretien et le lavage des uniformes de travail.

A l'instar du tribunal, la cour constate que, au-delà de ses allégations unilatérales, la SRL n'apporte pas la preuve de la fourniture d'un uniforme de travail complet. Ni la photographie de cet uniforme produite en pièce 3 de son dossier ni l'engagement pris par elle à l'article 38 de son règlement de travail ni aucune autre pièce du dossier auquel la cour peut avoir égard ne constituent la preuve requise.

Par ailleurs, la simple présence de machines à laver sur le lieu de travail ne signifie pas qu'elles servaient effectivement à l'entretien des vêtements de travail de M.V ni qu'il ait personnellement bénéficié de ce service ni surtout que c'était bien la SRL qui assurait l'entretien et le lavage. L'attestation délivrée par Monsieur HP et figurant en pièce 24 du dossier de la SRL ne le contredit pas.

L'indemnité réclamée par M.V était donc due et l'appel sur ce point est non fondé.

6.4. Quant aux dépens

Conformément à l'article 1017, al.1^{er}, CJ, le « *jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

Toutefois, selon l'article 1017, al.4, CJ, lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef de demande, les dépens peuvent être compensés dans la mesure que le juge apprécie. Cette faculté donnée au juge peut être appliquée simplement dans la situation où le demandeur n'obtient pas totalement gain de cause et n'est pas subordonnée à la condition que les parties aient formé des demandes réciproques³⁹.

En l'espèce, les parties succombent l'une et l'autre sur des chefs de demande différents. La cour ordonne dès lors la compensation en condamnant chaque partie à supporter ses propres dépens de première instance et d'appel, en ce compris la contribution revenant au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

³⁹ Hakim BOULARBAH, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure », dir. Hakim BOULARBAH et Frédéric GEORGES, *in* Actualités en droit judiciaire, CUP, Bruxelles, Larcier, 2013, pp. 352-353, et la jurisprudence citée

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel principal recevable et en partie fondé ;

Déclare l'appel incident recevable, mais non fondé ;

En conséquence :

- met à néant le jugement *a quo* en ce qu'il condamne la S.R.L. « THB6 » au paiement d'un montant brut de 7.380,22 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et en ce qu'il la condamne aux dépens ;
- confirme le jugement *a quo* pour le surplus ;
- condamne la S.R.L. « THB6 » à payer à Monsieur V la somme brute de 1.845,06 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires à dater de la date d'exigibilité ;

En application de l'article 1017, al.4, CJ, ordonne la compensation en condamnant chaque partie à supporter ses propres dépens de première instance et d'appel, en ce compris les 20 € de contribution revenant au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Ainsi arrêté par :

C. ANDRÉ, conseiller,

C. PAULI, conseiller social au titre d'employeur désignée par une ordonnance du 1.6.2023 (rép.2023/1467) ,

N. S. HOUMEY, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de J.ALTRUY, greffier

J. ALTRUY,

N. S. HOUMEY,

C. PAULI,

C. ANDRÉ,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 6^{ème} chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 25 juillet 2023, où étaient présents :

C. ANDRÉ, conseiller,

J. ALTRUY, greffier,

J. ALTRUY,

C. ANDRÉ,