



|  |
|--|
| Numéro du répertoire<br><b>2020 /</b>      |
| Date du prononcé<br><b>24 février 2020</b> |
| Numéro du rôle<br><b>2017/AB/592</b>       |
| Décision dont appel<br><b>15/7380/A</b>    |

### Expédition

|            |
|------------|
| Délivrée à |
| le         |
| €          |
| JGR        |

# Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

## Arrêt

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

A A G :  
NN.  
domicilié à  
partie appelante,  
représentée monsieur DEGOLS Alain, délégué syndical, porteur de procuration,

contre :  
V , S.A.  
BCE  
dont le siège social est établi à  
partie intimée,  
représentée Maître BOIGELOT Eric, avocat à 1410 WATERLOO,

★

★ ★

- La Cour du travail après en avoir délibéré rend l'arrêt suivant :
- Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises ;
  - Vu l'appel interjeté par la SA V, contre le jugement prononcé le 3 mars 2017 par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 22 juin 2017 ;
  - Vu les dossiers des parties ;
  - Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur A. A au greffe de la Cour le 16 novembre 2018 ;
  - Vu les dernières conclusions additionnelles et de synthèse de la SA V. reçues au greffe de la Cour le 16 janvier 2019 ;
  - Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 27 janvier 2020.

## I. RECEVABILITÉ DES APPELS

L'appel principal et l'appel incident ont été interjetés dans les formes et délais légaux.

Ils sont recevables.

## II. L'OBJET DES APPELS

Il sied de rappeler que Monsieur A a été engagé le 20 juin 2011 par la SA V, en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée à temps plein prenant fin le 20 août 2011, en qualité d'ouvrier de bar.

Le 20 août 2011, les parties ont signé un avenant au contrat de travail prévoyant que leur collaboration professionnelle se poursuivrait dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Monsieur A a été licencié le 18 juillet 2014 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 82 jours calendrier.

Monsieur A a, aux termes d'un courrier recommandé non daté, invité la SA V à lui communiquer les motifs de la rupture du contrat de travail.

Conformément à l'article 5 de la CCT n° 109 relative à la motivation du licenciement, la SA V a adressé à Monsieur A le 25 août 2014, un courrier précisant les motifs du licenciement comme suit :

« (...) »

*Les motifs concrets du licenciement sont les suivants :*

*Comme vous vous en en êtes sans nul doute rendu compte, notre secteur d'activité connaît depuis quelque temps un revirement massif au niveau de la fréquentation et de la consommation et de fait notre entreprise traverse depuis quelque temps déjà une passe difficile, nous obligeant à envisager l'avenir d'une toute autre manière.*

*Cette situation nous a amené à devoir procéder à des remaniements du personnel de salle de notre établissement, revoir les critères des qualifications que nous attendons désormais des membres de notre équipe et à tenter de chercher pour les équipes futures des personnes déjà professionnelles du secteur HORECA. La spécificité de la clientèle sur laquelle nous devons impérativement à l'avenir nous concentrer implique que nous mettons désormais l'accent que des qualifications telles que le*

*multilinguisme, une expérience en HORECA, une aptitude à "vendre", une aisance avec les recettes et une connaissance des vins, toutes choses avec lesquelles vous conviendrez ne pas être familier.*

*Croyez bien que cette décision s'est faite à contrecœur et que rien de personnel n'en est à la base.*

(...) »

Monsieur A a, par requête déposée au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 17 juillet 2015, sollicité le Tribunal de condamner la SA V à lui payer :

- la somme brute de 8.658,53 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts moratoires aux taux légal et des intérêts judiciaires ;
- la somme provisionnelle de 5.609,25 euros (sur un montant estimé à 6.000 euros bruts) à titre d' « insuffisance salariale » majorée des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires ;
- la somme nette de 705,33 euros à titre d' « insuffisance d'éco-chèques », majorée des intérêts;
- la somme brute de 203,73 euros à titre de rémunération des jours fériés, majorée des intérêts;
- les frais et dépens de l'instance.

Aux termes de son jugement prononcé le 3 mars 2017, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a fait droit aux demandes de Monsieur A, seulement en ce qui concerne sa demande tendant à la condamnation de la SA V à lui payer la somme nette de 708,33 euros sous réserve de sommes déjà versées à titre d'éco-chèques, ainsi que la demande tendant à la condamnation de la SA V à lui payer les deux jours fériés réclamés, soit la somme de 203,73 euros.

Le Tribunal a débouté Monsieur A du surplus de ses demandes estimant d'une part que la SA V justifiait les motifs du licenciement qu'elle invoquait de sorte que celui-ci ne pouvait être considéré comme « manifestement déraisonnable », et d'autre part que Monsieur A ne rapportait pas la preuve d'avoir exercé la fonction de barman lui permettant de prétendre à une rémunération afférente à la catégorie 5 de la CCT du 23 octobre 2007 précisant les classifications en vigueur dans le secteur de l'HORECA.

Le Tribunal a condamné la SA V au paiement des frais et dépens de l'instance, lesquels n'ont pas été liquidés par Monsieur A

Monsieur A a interjeté appel de ce jugement.

Il fait grief au Tribunal de ne pas avoir apprécié correctement, tant en fait qu'en droit, les éléments de la cause.

Il sollicite partant la réformation du jugement déféré en ce que celui-ci l'a débouté de sa demande tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ainsi que de sa demande tendant au paiement de montants qui ne lui auraient pas été payés du fait qu'il aurait été rémunéré dans une catégorie barémique inférieure à la sienne compte tenu des tâches qu'il exerçait.

Monsieur A n'entend toutefois plus prétendre à une rémunération afférente à la qualification de « barman » mais à une rémunération afférente à la qualification de « buffetier ».

Il réduit partant sa demande à ce titre à un montant brut de 3.767,58 euros.

Monsieur A invite toutefois la Cour à confirmer le jugement déféré en ce qu'il condamne la SA V. à lui payer le montant des éco-chèques et les jours fériés dont il réclamait le paiement, ainsi que les dépens de l'instance.

La SA V. sollicite pour sa part la Cour de déclarer l'appel de Monsieur A non fondé.

Elle forme toutefois un appel incident estimant que c'est à tort que le Tribunal l'a condamnée au paiement d'une somme nette de 708,33 euros à titre d'éco-chèques, de deux jours fériés, et des dépens.

## **II. EN DROIT**

### **L'indemnité pour licenciement « manifestement déraisonnable »**

Il convient de rappeler que l'article 8 de la CCT du 12 février 2014 relative à la motivation du licenciement dispose que :

*« Un licenciement manifestement déraisonnable est 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 ».*

La Cour entend rappeler également que le juge ne dispose que d'un pouvoir de contrôle marginal du motif du licenciement. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé et non l'opportunité de la gestion de l'employeur.

Comme le fait par ailleurs observer très opportunément la SA V, citant dans ses conclusions les commentaires du rapport de la CCT, « *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* » ( CCT n° 109 du 12 février 2014, Rapport, p.2 ).

En l'espèce, l'importante réorganisation de l'entreprise à laquelle la SA V a procédé compte tenu de sa situation économique et financière de la société est justifiée.

Cette situation économique et financière invoquée par la SA V ressort clairement des pièces déposées par celle-ci, et notamment de la comparaison des comptes de résultat des années 2011 à 2015, lesquels laissent clairement apparaître une importante réduction des bénéfices.

La Cour relève par ailleurs que la SA V a été citée en justice par l'ONSS en janvier 2016, en raison du non-paiement de cotisations sociales.

Il n'est de surcroît pas contesté que la SA V a été amenée à devoir solliciter la protection du Tribunal de commerce de Bruxelles lequel lui a accordé la procédure de réorganisation judiciaire aux termes d'un jugement rendu le 25 avril 2018, comme cela ressort des pièces produites par celle-ci.

Il apparaît donc bien que les difficultés économiques et financières que la SA V a rencontrées n'ont pas été « passagères » comme Monsieur A le soutient.

Ces difficultés ont de toute évidence justifié que la SA V repense sa stratégie commerciale et l'adapte également aux besoins résultant de l'évolution de l'ensemble même du secteur HORECA à Bruxelles

Le fait d'avoir, à cette fin, voulu revoir les qualifications requises pour chaque poste et former des équipes de travail composées de travailleurs disposant d'une importante expérience professionnelle dans le secteur HORECA, afin d'assurer une « spécialisation » s'inscrivant dans une volonté d'attirer une nouvelle clientèle est loin d'être déraisonnable.

Le fait d'avoir également considéré que Monsieur A ne répondait pas de surcroît au profil requis, estimation qui relève de la seule appréciation de l'employeur, ne peut davantage être considéré comme déraisonnable ni abusif.

La Cour qui relève encore non seulement qu'il n'est pas contesté que Monsieur A n'a pas été remplacé, mais aussi que deux autres travailleurs « aide-barman » ont également été licenciés en 2014 et en 2015, constate que si les motifs allégués et justifiés du licenciement sont clairement expliqués et développés dans les conclusions de la SA V, ces explications et développements ne constituent nullement des éléments qui n'auraient pas

été compris dans les termes du courrier adressé par la société à Monsieur A le 25 août 2014. Il convient toutefois de préciser, pour autant que de besoin, qu'à supposer même que la SA V ait entendu invoquer des motifs supplémentaires du licenciement de Monsieur A, quod non, les termes de l'article 10 de la CCT n° 109 l'y autorisaient.

Il résulte de ce qui précède que le jugement déféré doit être confirmé en ce qu'il déboute Monsieur A de sa demande tendant à la condamnation de la SA V à lui payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

#### L'arriéré de rémunération et l'insuffisance barémique alléguée

Monsieur A a soutenu devant le Tribunal que c'était à tort que son employeur l'avait rémunéré en vertu d'un barème de commis de bar alors que, selon lui, il avait bien exercé la fonction de barman.

Il a partant sollicité la condamnation de la SA V à lui payer la somme de 5.609,25 euros à titre d'arriérés de rémunération.

Le Tribunal a débouté Monsieur A de cette demande, estimant que ce dernier ne rapportait pas la preuve d'une activité de barman au cours de l'exécution de son contrat de travail.

Monsieur A a toutefois modifié sa demande devant la Cour, soutenant avoir exercé pour la SA V non plus la fonction de barman mais celle de buffetier.

Il ne sollicite partant plus que la condamnation de la SA V au paiement, à titre d'arriérés de rémunération, d'une somme réduite à 3.767,58 bruts.

La Cour rappelle que Monsieur A a bien été engagé comme commis de bar.

Certes, la qualification donnée par les parties au contrat de travail ne lie pas le juge, celui-ci devant prendre en considération les tâches effectivement exercées principalement par le travailleur.

Il appartient toutefois à la partie qui entend voir requalifier le contrat, d'établir que les tâches effectivement exercées par le travailleur ne correspondaient pas à la qualification du travail expressément reprise dans le contrat.

En l'espèce, c'est donc à Monsieur A qu'incombe la charge de cette preuve.

Or, il ne rapporte pas cette preuve.

En effet, si certaines tâches, comme par exemple celle consistant à remplir les frigos, sont communes à plusieurs catégories dans la classification barémique de référence, Monsieur A n'établit pas valablement avoir exercé les tâches spécifiques à la fonction de « buffetier ».

Monsieur A invoque certes deux témoignages ainsi que le fait qu'il ne pouvait être aide-barman vu qu'il n'y avait pas de barman ce qui n'est pas contesté par la SA V.

Ces moyens et arguments ne peuvent cependant être retenus.

Il n'apparaît pas, d'abord, que le fait qu'il n'y ait pas eu de barman à l'époque du licenciement de Monsieur A ait nécessairement pour effet de donner la qualification de « buffetier » à Monsieur A.

La SA V précise d'ailleurs à ce propos que cette argumentation développée par Monsieur A n'est pas pertinente dès lors que celui-ci était placé sous l'autorité du Maître d'hôtel, Madame K. À supposer établi le seul fait que celle-ci ne se serait pas trouvée derrière le comptoir pour servir les boissons comme le soutient Monsieur A ce fait ne justifierait cependant pas pour autant la qualification de « buffetier » de celui-ci.

Les attestations produites par Monsieur A ne sont pas davantage pertinentes.

En effet, outre le fait que ces attestations sont imprécises, deux d'entre elles émanent d'anciens travailleurs qui sont également en procès avec la SA V ce qui peut mettre en doute leur crédibilité et partant leur validité.

La Cour relève, de plus, que les travailleurs dont les attestations sont reproduites par Monsieur A à la onzième page de ses dernières conclusions déclarent expressément que Monsieur A exerçait la fonction de « barman » ce qui n'est précisément plus allégué par celui-ci.

Il résulte de ce qui précède que le jugement déféré doit également être confirmé en ce qu'il déboute Monsieur A de sa demande tendant à la condamnation de la SA V au paiement d'une somme brute de 3.767,58 euros à titre de régularisation salariale.

#### Les éco-chèques

La Cour constate que si la SA V conteste être restée en défaut de paiement des éco-chèques et a formé un appel incident du jugement déféré en ce que celui-ci l'a condamnée à ce titre au paiement d'une somme de 708,33 euros, elle ne justifie toujours pas valablement s'être conformée sur ce point au prescrit de l'article 2 de la CCT du 20 septembre 2011

rendue obligatoire par l'arrêté royal du 23 avril 2013, et de l'article 2 de la CCT du 28 novembre 2013.

Le jugement doit partant être confirmé sur ce point, sous la seule réserve que le montant net de 708,33 euros au paiement duquel la SA V. a été condamnée, doit être réduit à un montant net de 550,33 euros, le représentant de Monsieur A. ayant informé la Cour, à l'audience publique du 27 janvier à laquelle sa déclaration fut actée au plume de l'audience, de ce que ce dernier avait perçu en 2014 un montant de 158 euros précisément à titre d'éco-chèques.

Le jugement doit par conséquent être confirmé en son principe mais modifié uniquement en ce qui concerne le montant au paiement duquel la SA VALMON doit être condamnée.

L'appel incident de la SA V. n'est partant pas fondé sur ce point.

#### Les jours fériés

Monsieur A. a postulé la condamnation de la SA V. au paiement des jours fériés des 21 juillet et 15 août 2014.

Le Tribunal a fait droit à cette demande considérant que Monsieur A. remplissait les conditions d'octroi du paiement afférent à ces deux jours fériés.

La SA V. a interjeté appel incident du jugement déferé sur ce point.

Elle rappelle, en effet, que si Monsieur A. est en principe en droit de bénéficier du paiement des jours fériés qui se situent dans les trente jours suivant la rupture du contrat de travail conformément au prescrit de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, il a cependant, en vertu de cette même disposition, l'obligation de prouver qu'il n'a pas exercé d'activité ces jours fériés.

Or, elle estime, pertinemment d'ailleurs, qu'en produisant seulement une attestation d'absence d'emploi et un « historique chômage » faisant état de ce qu'il a bénéficié des allocations de chômage dès le mois d'octobre 2014, c'est-à-dire à l'issue de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, Monsieur A. ne rapporte pas cette preuve.

La SA V. considère que si Monsieur A. n'a perçu aucune rémunération entre le jour de son licenciement et le mois d'octobre 2015, il peut facilement en faire la démonstration notamment en produisant l'avertissement-extrait de rôle afférent à l'année concernée,

lequel ne devrait reprendre que la rémunération qu'elle lui a payée pour les sept premiers mois et demi de l'année 2014.

La Cour relève que Monsieur A. non seulement ne produit pas l'avertissement-extrait de rôle dont la SA V. souligne l'intérêt, mais ne rencontre pas non plus les moyens et arguments développés par la SA V. dans ses dernières conclusions, se contentant de réitérer les arguments déjà développés devant le Tribunal.

La Cour estime, au vu de ce qui précède, que Monsieur A. ne rapporte effectivement pas à suffisance la preuve qu'il n'a pas perçu de rémunération pour les jours fériés dont il réclame le paiement.

L'appel incident de la SA V. est partant fondé.

### Les dépens

Monsieur A. a certes « succombé », au sens de l'article 1017 du Code judiciaire, à la plupart de ses demandes, mais il a obtenu gain de cause en ce qui concerne les éco-chèques réclamés, la SA V. n'ayant pu justifier leur paiement.

C'est partant à juste titre que le Tribunal a laissé à la SA V. la charge des dépens de première instance. Dans la mesure où Monsieur A. se trouve cependant débouté de la plupart de ses demandes, la condamnation au paiement des dépens eût dû en principe être limitée conformément à l'enseignement de la Cour de cassation (Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, p.959).

Toutefois, le frais et dépens de Monsieur A. n'ayant pas été liquidés, à supposer qu'il y en ait eu, il eût été difficile pour le Tribunal de les limiter, et ce d'autant que Monsieur A. n'était, en toute hypothèse, pas en droit de réclamer quelque indemnité de procédure, ayant été représenté par un délégué syndical.

Le jugement peut par conséquent être confirmé en ce qu'il statue sur les dépens.

En ce qui concerne les dépens d'appel, Monsieur A. « succombe » entièrement à son appel tandis que l'appel incident de la SA V. doit être déclaré partiellement fondé.

Il y a lieu partant de condamner Monsieur A. à payer à la SA V. les dépens d'appel de celle-ci liquidés à la somme de 1.320 euros, et de lui délaisser la charge de ses propres dépens s'il en est.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Écartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Vu la loi du 15 juin 1935 relative à l'emploi des langues notamment l'article 24,

Reçoit l'appel principal et l'appel incident,

Déclare l'appel principal de Monsieur A non fondé et l'en déboute,

Déclare l'appel incident de la SA V. partiellement fondé, c'est-à-dire uniquement en ce qu'il y a lieu de constater que c'est à tort que le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a fait droit à la demande de Monsieur A tendant à la condamnation de la SA V. à lui payer les deux jours fériés réclamés par celui-ci.

Réforme le jugement déféré dans la seule mesure du fondement de l'appel incident précisée ci-avant, et le confirme pour le surplus, sous la seule réserve que le montant de 708,33 euros au paiement duquel la SA V. a été condamnée, doit être ramené au montant de 550,33 euros, Monsieur A ayant déclaré par la voix de son représentant, à l'audience publique du 27 janvier 2020, avoir perçu en 2014 un montant de 158 euros précisément à titre d'éco-chèques.

Condamne Monsieur A au paiement des dépens de l'appel liquidés par la SA V. à la somme de 1.320 euros, et lui délaisse les siens propres.

**Ainsi arrêté par :**

X. HEYDEN, président de chambre,  
A. FLAMAND, conseiller social au titre d'employeur,\*  
A. LANGHENDRIES, conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de R. BOUDENS, greffière,

R. BOUDENS

A. LANGHENDRIES

A. FLAMAND\*

X. HEYDEN

(\*)Monsieur A. FLAMAND, Conseiller social à titre d'employeur, qui a assisté aux débats et participé au délibéré dans la cause, est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt.

Conformément à l'article 785 du Code Judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur X. HEYDEN, Président de Chambre à la Cour du Travail, et Monsieur A. LANGHENDRIES, Conseiller social à titre d'ouvrier.

Le Greffier,

R. BOUDENS

L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le ~~27 janvier~~ 2020, où étaient présents :

*Lire « 24 février »*

X. HEYDEN, président de chambre,

R. BOUDENS, greffière,

R. BOUDENS

X. HEYDEN