

Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2014 / 1074
Date du prononcé
22 avril 2014
Numéro du rôle
2013/AB/268

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00000007693-0001-0028-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

B

partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître PIRET Etienne, avocat à 1000 BRUXELLES,

contre

BRUSSELS CLEANING COMPANY SA, en abrégé BRUCCO, dont le siège social est établi à
1060 BRUXELLES, rue de la Vignette 187,
partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître KAMP Anne, avocat à 1040 BRUXELLES,

Le présent arrêt applique essentiellement la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail,
- la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Les pièces de la procédure légalement requises figurent au dossier, notamment :



- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 5 mars 2013, dirigée contre le jugement prononcé le 20 décembre 2012 par la 4ème chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,
- la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- les conclusions de la SA BRUSSELS CLEANING COMPANY reçues au greffe de la Cour le 28 juin 2013, ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues le 1^{er} octobre 2013 et ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues le 25 novembre 2013,
- les conclusions de Monsieur I reçues au greffe de la Cour le 28 août 2013 et ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues le 21 octobre 2013.

Chacune des parties a déposé un dossier de pièces.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 24 janvier 2014.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

Il ressort des pièces produites par les parties et il n'est pas contesté que :

- Monsieur B (ci-après : « l'appelant ») a été engagé par la SA BRUSSELS CLEANING COMPANY, en abrégé BRUCCO (ci-après : « la société » ou « l'intimée ») à partir du 13 février 2007 dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée.
- Lors des élections sociales de 2008, l'appelant fut candidat délégué du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail. Il ne fut pas élu.
- L'appelant était chargé du « *grand nettoyage* » et, à ce titre, devait se rendre sur différents chantiers. Il disposait à cet effet d'un véhicule de société et d'une carte d'essence.
- Le 17 novembre 2009, l'appelant a remis à la directrice des ressources humaines de la société, Madame H, sa carte d'essence, les clés du stock et la clé de son véhicule. Le même jour, il a signé un document par lequel il reconnaissait avoir reçu 500 € à titre d'avance sur salaire ou solde de compte pour le mois de novembre.



- Le 23 novembre 2009, une réunion a eu lieu entre l'appelant, le secrétaire permanent de la CGSLB, Monsieur L, l'administrateur délégué de la société, Monsieur D, et Monsieur A *Production Manager* chez BRUCCO et supérieur hiérarchique de l'appelant. Au cours de cette réunion, l'appelant a signé deux documents, en faisant précéder sa signature de la mention « *lu et approuvé* » :
 - a) une lettre de la main de Monsieur L (qui a d'ailleurs cosigné pour la CGSLB) et dont le contenu est le suivant :
« Je soussigné, B, déclare renoncer, sur base de l'accord avec mon employeur, à la protection liée à ma candidature aux élections sociales 2008. »,
 - b) une lettre de la main de Monsieur D par laquelle ce dernier « *déclare remettre le préavis à Monsieur B pour incompatibilité d'humeur avec paiement d'indemnité de rupture en ce 23 novembre 2009.* ».
- Par lettre recommandée du 25 novembre 2009, Madame H notifié à l'appelant la décision de la société de mettre fin à son contrat de travail avec effet immédiat au 23 novembre 2009 et lui a indiqué qu'une indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis égal à 56 jours calendrier lui serait payée.
- Le document C4, délivré par la société le 25 novembre 2009, mentionne comme date de la fin de l'occupation le 23 novembre 2009 et comme motif précis du chômage : « *réorganisation* ».
- Le 29 décembre 2009, Madame F écrivait à l'appelant qu'elle lui avait versé par erreur deux fois son indemnité de rupture et qu'elle l'invitait donc à rembourser à la société le montant de 2.958,69 € endéans les 10 jours.
- Après rappels et courriers d'avocat, l'appelant a adressé à la société, en date du 24 mars 2010, la lettre suivante :

« Comme Repons a la lettre que j'ai Reçu de la part de mon syndica concernant le dossier avec la Reference ..., j'ai decide de Rembourser cette argent malgré que BRucco n'a Reclamé cette argent que Tardivement après que moi je l'ai utilise pour payer des facrure car j'ai cRus que cela fait parti de mes indemnité et vis-à-vis de ma situation Financier (chomage) je ne peut pas remboursser la Totalite en une fois, mais par plusieurs fois (mes Revenu 998 € de chomage / mon loyée 720 € Elect/GAZ 185 € ...) malgre ma situation et pour montrer que je suis de bon volonté j'ai signe un ordre permanente auprès de ma banque et dès que ma situation financière change Je vais faire plus. Je vous envoi une copie de lordre Permanente. (sic) ».



- En date du 3 mai 2010, la CGSLB a écrit au conseil de la société intimée (extrait) :

« (...) Nous vous avons fait part de manière assez vague dans un précédent courrier des demandes de vérifications de différents points comme la prime de chef d'équipe, les heures supplémentaires effectuées en juin et juillet 2009 ...

Nous sommes aujourd'hui en mesure de vous faire part de nos différentes revendications après analyse complète du dossier de Mr E

Le point le plus controversé est la renonciation de Mr E à sa protection en signant ce courrier du 23/11/2009. Vous savez comme moi qu'un travailleur ne peut renoncer à sa protection étant donné que celle-ci relève de l'ordre public rendant impossible toute renonciation (Cass., 1/12/97, C.D.S. 98, 292 ; Cass., 4/9/95, C.D.S. 95, 474). Etant donné que Mr B n'a pas demandé sa réintégration, nous vous réclamons l'indemnité de protection fixe de 2 ans de rémunération. (...). ».

I.2. Les demandes originales.

I.2.1.

Par requête contradictoire déposée le 1er septembre 2010 au greffe du Tribunal du travail de Bruxelles, l'actuel appelant a introduit la procédure aux fins d'obtenir condamnation de la société

1. à lui payer :

- 4.465,01 € bruts à titre d'indemnité de chef d'équipe, à augmenter des intérêts moratoires à dater du 15 juin 2008 et des intérêts judiciaires à dater du 1er septembre 2010;
- 193 € bruts à titre d'indemnité de mobilité, à augmenter des intérêts moratoires à dater du 15 juin 2008 et des intérêts judiciaires à dater du 1er septembre 2010;
- 1.079 € nets à titre d'indemnité de temps de déplacement, à augmenter des intérêts moratoires à dater du 15 juin 2008 et des intérêts judiciaires à dater du 1er septembre 2010;
- 1.438,02 € bruts à titre de rémunération du chef de la prestation d'heures supplémentaires, à augmenter des intérêts moratoires à dater du 1er juillet 2009 et des intérêts judiciaires à dater du 1er septembre 2010;



- 53.113,17 € bruts à titre d'indemnité de protection prévue à l'article 16 de la loi du 19 mars 1991, à augmenter des intérêts moratoires à dater du 23 novembre 2009 et des intérêts judiciaires à dater du 1er septembre 2010;
- 13.278,29 € à titre d'indemnité de licenciement abusif sur pied de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, à augmenter des intérêts moratoires à dater du 23 novembre 2009 et des intérêts judiciaires à dater du 1er septembre 2010;
- 317,42 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à augmenter des intérêts moratoires à dater du 23 novembre 2009 et des intérêts judiciaires à dater du 1er septembre 2010;
- 1 € provisionnel du chef de toutes autres sommes dues du chef de toutes clauses généralement quelconques contractuelles ou extracontractuelles;
- les dépens;

2. à lui délivrer :

- un C 4 modifié;
- une fiche de rémunération modifiée du chef de chaque mois d'occupation, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour et par document, à partir de la signification du jugement à intervenir.

I.2.2.

Par voie de conclusions déposées au greffe du Tribunal du travail de Bruxelles le 30 juin 2011, la société, partie défenderesse originaire, a formé une demande reconventionnelle tendant à entendre condamner le demandeur originaire, l'actuel appelant, à lui payer la somme de 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire, au motif qu'il témoignait d'une mauvaise foi manifeste en remettant en cause l'accord intervenu avec elle en ce qui concerne son licenciement et les modalités de fin de contrat.

Par de nouvelles conclusions déposées au greffe du tribunal le 31 janvier 2012, la société a formé une demande reconventionnelle tendant à entendre dire pour droit que l'appelant exerçait son droit de manière abusive et à le condamner à indemniser la société du préjudice causé par l'abus de droit à évaluer au montant net de l'indemnité de protection, à majorer des intérêts dus par la société sur l'indemnité de protection.

Par des conclusions déposées au greffe du tribunal le 29 août 2012, la société a demandé à titre subsidiaire, au cas où la demande de dommages et intérêts causés par l'abus de droit serait déclarée prescrite ou non fondée, de fixer les dommages et intérêts pour procédure



téméraire et vexatoire au montant net de l'indemnité de protection, à majorer des intérêts dus par la société sur l'indemnité de protection.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 20 décembre 2012, le Tribunal du travail de Bruxelles, après un débat contradictoire, a

Statuant sur la demande principale :

- déclaré la demande liée aux heures supplémentaires fondée;
- condamné la société à payer à l'appelant la somme de 1.438,02 € à ce titre, à augmenter des intérêts moratoires au taux de l'intérêt légal à dater du 1er juillet 2009 et des intérêts judiciaires au taux de l'intérêt légal à dater de la requête introductive d'instance;
- déclaré la demande d'indemnité de protection due en application de la loi du 19 mars 1991 fondée;
- condamné la société à payer à l'appelant à ce titre la somme de 45.110,50 € brut, à augmenter des intérêts moratoires au taux de l'intérêt légal à dater du 1er juillet 2009 et des intérêts judiciaires au taux de l'intérêt légal à dater de la requête introductive d'instance;
- condamné la société à délivrer à l'appelant un C4 rectifié quant au montant du salaire horaire;
- débouté l'appelant de ses autres demandes;

Statuant sur la demande reconventionnelle :

- déclaré la demande reconventionnelle liée à l'abus de droit recevable et fondée;
- dit pour droit que l'appelant exerce son droit à une indemnité de protection de manière abusive;
- condamné l'appelant à payer à la société à titre de dommages et intérêts le montant net correspondant à l'indemnité de protection de 45.110,50 €, à augmenter des intérêts moratoires au taux de l'intérêt légal à dater du 23 novembre 2009 et des intérêts judiciaires au taux de l'intérêt légal à dater de la requête introductive d'instance;
- déclaré la demande reconventionnelle en remboursement d'un paiement indu recevable et fondée;
- condamné l'appelant à rembourser à la société la somme de 2.733,69 €, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de la mise en demeure du 29 décembre 2009;



- déclaré la demande de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire (liée aux autres demandes que la demande d'indemnité de protection) non fondée;
- ordonné la compensation entre les dettes réciproques des parties entre elles en exécution du jugement, étant entendu que la partie redevable de la dette la plus importante sera tenue d'en payer le solde à l'autre partie;

Statuant sur les dépens :

- condamné chaque partie à supporter ses propres dépens.

II. OBJET DES APPELS – DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

II.1. Appel principal et demandes de l'appelant au principal.

Par sa requête et ses conclusions d'appel, l'appelant demande à la Cour du travail de réformer le jugement du 20 décembre 2010 en ce qui concerne ses demandes originales dont il a été débouté, de dire ces demandes fondées et, en conséquence, de condamner la société intimée au paiement des montants réclamés à titre d'allocation de chef d'équipe, d'indemnités de temps de déplacement, d'indemnité forfaitaire du chef de licenciement abusif, ainsi qu'1 € provisionnel du chef de toute autre somme qui serait due, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires.

L'appelant postule, par ailleurs, que la société soit condamnée à lui délivrer un C4 modifié compte tenu de la rémunération en cours au moment du licenciement (12,5555 €/h) et une fiche de rémunération modifiée du chef de chaque mois d'occupation, compte tenu des arriérés de primes et d'indemnités et ce, à peine d'une astreinte de 25 € par jour et par document à dater de la signification du jugement à intervenir.

L'appelant demande à la cour de débouter la société des fins de sa demande reconventionnelle tendant au paiement de 45.110,50 € à titre de dommages et intérêts et aux intérêts à valoir sur ce montant à dater du 23 novembre 2009.

Il postule la confirmation du jugement dont appel pour le surplus.

Enfin, Il postule la condamnation de la société aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure prévues par l'article 1022 du Code judiciaire, liquidés à la somme de 6.600 € pour la première Instance et de 6.600 € pour l'appel.



II.2. Appel incident et demandes de l'intimée, appelante sur incident.

Par voie de conclusions, la société intimée forme un **appel incident** tendant à voir réformer le jugement rendu le 20 décembre 2012 par le Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il :

- a déclaré la demande d'indemnité de protection due en application de la loi du 19 mars 1991 fondée;
- a condamné la société à payer à Monsieur B à ce titre la somme de 45.110,50 € brut, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à dater du 23 novembre 2009 et des intérêts judiciaires au taux légal à dater de la requête introductive d'instances;
- a condamné chaque partie à supporter ses propres dépens.

L'objet de l'appel incident est qu'il soit dit pour droit que cette demande originale de l'appelant est recevable mais non fondée, que l'appelant en soit débouté et qu'il soit condamné aux frais et dépens des deux instances.

A cette fin, la société demande à la Cour du travail, **avant dire droit**,

- de l'autoriser à apporter la preuve par toutes voies de droit et notamment par témoignages, de six faits cotés au dispositif de ses conclusions de synthèse (page 44).
- d'entendre à cet effet trois personnes désignées comme étant des représentants ou des membres du personnel de la société, à savoir : Monsieur D Monsieur A et Madame H
- d'entendre également Monsieur L en qualité de témoin, afin de prouver quatre faits cotés au dispositif de ses conclusions de synthèse d'appel (page 45).

A titre subsidiaire, si la cour devait déclarer la demande de paiement d'une indemnité de protection en application de la loi du 19 mars 1991 recevable et fondée, la société postule la confirmation du jugement *a quo* en ce qu'il :

- a déclaré la demande reconventionnelle liée à l'abus de droit recevable et fondée;
- a dit pour droit que l'appelant exerce son droit à une indemnité de protection de manière abusive;
- a condamné l'appelant à payer à la société à titre de dommages et intérêts le montant net correspondant à l'indemnité de protection de 45.110,50 €, à augmenter des intérêts moratoires au taux de l'intérêt légal à dater du 23 novembre 2009 et des intérêts judiciaires au taux de l'intérêt légal à dater de la requête introductive d'instance;



- a déclaré la demande reconventionnelle en remboursement d'un paiement indu recevable et fondée;
- a condamné l'appelant à rembourser à la société la somme de 2.733,69 €, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de la mise en demeure du 29 décembre 2009;
- a ordonné la compensation entre les dettes réciproques des parties entre elles en exécution du jugement, étant entendu que la partie redevable de la dette la plus importante sera tenue d'en payer le solde à l'autre partie.

A titre tout à fait subsidiaire, au cas où la demande de dommages et intérêts pour le préjudice causé par l'abus de droit serait déclarée prescrite ou non fondée, de fixer les dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire au montant net de l'indemnité de protection, à majorer des intérêts dus par la société sur l'indemnité de protection, à majorer des Intérêts dus par BRUCCO sur l'Indemnité de protection et d'autoriser la compensation entre les dettes réciproques des parties entre elles, étant entendu que la partie redevable de la dette la plus importante sera tenue d'en payer le solde à l'autre partie.

En ce qui concerne l'appel principal de Monsieur B _____, la société intimée demande qu'il plaise à la cour de le déclarer recevable mais non fondé et, en conséquence, de confirmer le jugement *a quo*, sous réserve de la décision de la Cour du travail en ce qui concerne l'appel incident de la société BRUCCO.

En ce qui concerne les dépens, la société demande à la cour de condamner l'appelant aux frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure des deux instances, soit 6.600 € pour la première instance et 6.600 € pour l'appel.

III. DISCUSSION.

III.1. Quant à l'indemnité de protection prévue par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 (appel incident de la société).

III.1.1. Position de l'appelant, demandeur originaire.

L'appelant soutient que, dès lors que la société a mis fin à son contrat de travail sans respecter le prescrit des articles 2 à 11 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel ainsi que pour les candidats délégués du personnel, il est en droit de prétendre à l'indemnité de protection prévue par l'article 16 de ladite loi, indemnité forfaitaire correspondant à deux ans de rémunération compte tenu de son ancienneté de moins de dix ans au moment de son licenciement.



L'appelant invoque le caractère d'ordre public de la protection contre le licenciement instaurée par la loi du 19 mars 1991, qui a pour conséquence qu'un candidat aux élections sociales ne peut valablement y renoncer.

Il affirme que le document du 23 novembre 2009 que la société lui oppose :

- ne constitue pas une renonciation à l'indemnité de protection mais à la protection elle-même et comme telle est nulle;
- est antérieure au licenciement;
- est en tout cas antérieure au moment où il pouvait être établi que toute possibilité de réintégration dans l'entreprise était exclue (à cet égard, l'appelant invoque la jurisprudence de l'arrêt de la Cour de cassation du 16 mai 2011, RG S.10.0093.N).

III.1.2. Position de la société, défenderesse originaire, appelante sur incident.

La société prétend, à titre principal, qu'il y a eu rupture de commun accord du contrat de travail entre parties, au sens de l'article 2, § 6, 6ème tiret, de la loi du 19 mars 1991 et ce, dès le 17 novembre 2009, de sorte que la loi précitée a été respectée et qu'aucune indemnité n'est due.

Elle expose que c'est à la demande expresse de Monsieur B qu'il a été mis fin à la relation contractuelle entre les parties, comme en attestent les déclarations écrites de Monsieur D de Monsieur A et de Madame H. Elle sollicite l'audition de ces personnes si la cour l'estime nécessaire.

Elle relate comme suit la chronologie des faits :

- Dans le courant du mois d'octobre 2009, l'appelant a demandé à être licencié.
- La société a accédé à la demande de l'appelant de se faire licencier mais, compte tenu du statut de travailleur protégé de celui-ci, elle a voulu prendre toutes les précautions nécessaires avant de notifier le licenciement, notamment en demandant l'intervention et le support de la CGSLB.
- Début novembre 2009, la société a pris contact avec les services de la CGSLB afin de vérifier de quelle manière il pouvait être satisfait à la demande de l'appelant.
- La CGSLB a conseillé à la société de faire signer un document par l'appelant par lequel celui-ci renonçait à sa protection en sa qualité de candidat non-élu aux dernières élections sociales. Ce document devait être signé par l'appelant concomitamment avec l'accusé de réception de la lettre de licenciement avec effet immédiat.



- Dès le 17 novembre 2009, l'appelant a remis son véhicule de service, sa carte d'essence et les clés du stock de produits de nettoyage.
- Par ailleurs, le 17 novembre 2009, il a signé pour accord (« *Lu et approuvé* ») l'attestation suivant laquelle il « *déclare avoir reçu 500,00 € - cinq cents euros à titre d'avance sur salaire ou solde de compte pour le mois de novembre* ». Ce paiement a été effectué à la demande de l'appelant, étant donné qu'il avait des problèmes financiers et ne savait pas payer sa facture d'électricité.
- L'appelant n'a plus effectué de prestations pour la société à dater du 17 novembre 2009 même s'il a été payé jusqu'au 23 novembre 2009 comme s'il avait travaillé.
- Le 23 novembre 2009, une réunion est organisée au siège de la société, en présence de l'appelant, de Monsieur L. , secrétaire permanent de la CGSLB, de Monsieur D. , administrateur-délégué de la société et de Monsieur A. , *production manager*. A l'occasion de cette réunion, la société a officialisé la rupture du contrat de travail de l'appelant avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité de rupture. L'appelant a accusé réception de la lettre de licenciement et accepté les modalités de licenciement en apposant sa signature précédée de la mention manuscrite : « *Lu et approuvé* ».
- Toujours à l'occasion de cette réunion du 23 novembre 2009, et concomitamment, l'appelant a signé le document de renonciation rédigé et contresigné par le secrétaire permanent de son syndicat.

La société ajoute qu'il n'y a pas eu de vice de consentement quant à la rupture de commun accord de la relation de travail et quant aux modalités de celles-ci. Elle fait valoir à ce sujet que la CGSLB n'aurait jamais contresigné le document de renonciation si la société avait effectivement exercé une quelconque pression sur l'appelant. Elle relève également que ce n'est qu'à l'occasion de la réclamation par la société du remboursement d'un paiement indu de 2.958,69 € que l'appelant et son syndicat ont mis en cause pour la première fois la validité de la renonciation.

A titre subsidiaire, la société soutient que si la Cour du travail devait juger qu'il n'y a pas eu cessation de commun accord de la relation contractuelle au sens de l'article 2, § 6, 6ème tiret de la loi du 19 mars 1991, encore devrait-elle interpréter la déclaration de l'appelant du 23 novembre 2009 comme une renonciation valable à sa protection légale, étant donné que (1) cette renonciation est intervenue après la fin du contrat de travail et (2) elle n'a pas porté atteinte aux objectifs de la loi du 19 mars 1991.

La société estime que la jurisprudence de la Cour de cassation du 16 mai 2011 n'est pas applicable en l'espèce aux motifs que, selon elle,



- la procédure de réintégration a pour but premier de donner la possibilité aux représentants du personnel licenciés en violation des articles de la loi du 19 mars 1991, de reprendre leur mandat et de poursuivre leur mission au sein de l'entreprise;
- or, en l'espèce, l'appelant n'exerçait pas de mandat étant donné qu'il n'avait pas été élu; sa réintégration n'aurait donc pas pu avoir pour effet de lui permettre de reprendre son mandat;
- par ailleurs, dans ce cas précis, la demande de réintégration que l'appelant aurait pu formuler n'aurait eu aucune incidence sur la garantie de pouvoir se porter candidat sans crainte d'être licencié.

Donc aux yeux de la société, la renonciation de l'appelant à sa protection et aux indemnités y relatives n'a pas porté préjudice à l'ordre public ni, du reste aux objectifs de la loi du 19 mars 1991, dès lors que c'est à la demande de l'appelant lui-même qu'il a été mis fin à la relation de travail (à cet égard, la société invoque un arrêt du Tribunal du travail de Bruxelles du 20 décembre 2005, *Chr.D.S.*, 2006, p. 405-407, note H.F.).

La société en conclut que la renonciation de l'appelant à sa protection et aux indemnités y relatives est valable et, dès lors, elle estime que le jugement du 20 décembre 2012 dont appel doit être réformé en ce qu'il a fait droit, à tort selon elle, à la demande de paiement d'une indemnité de protection en application de l'article 16 de la loi du 19 mars 1991.

III.1.3. Position de la Cour du travail.

A. Sur la rupture du contrat de travail.

III.1.3.1.

L'article 2, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 énonce ce qui suit :

« Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

Pour l'application du présent article, est considéré comme licenciement :

1° toute rupture du contrat de travail par l'employeur, avec ou sans indemnité, avec ou sans respect d'un préavis, notifiée pendant la période visée aux §§ 2 ou 3;



2° toute rupture du contrat de travail par le travailleur en raison de faits qui constituent un motif imputable à l'employeur;

3° le non-respect par l'employeur de l'ordonnance du président du tribunal du travail prise en application de l'article 5, § 3, décidant de la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail. »

Le paragraphe 6 du même article dispose :

« Aucun autre mode de cessation du contrat de travail que ceux visés au § 1er, ne peut être invoqué, à l'exception :

- de l'expiration du terme;
- de l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- de la rupture unilatérale de ce contrat par le travailleur;
- du décès du travailleur;
- de la force majeure;
- de l'accord entre l'employeur et le travailleur. ».

III.1.3.2.

Il ne fait aucun doute pour la cour que la décision de mettre fin au contrat de travail de l'appelant est intervenue de commun accord entre les parties, voire à la demande de l'appelant.

La cour tire sa conviction à cet égard des éléments suivants :

- la chronologie des faits telle qu'elle est relatée par la société et telle qu'elle ressort des pièces produites au débat;
- le fait que, dès le 17 novembre 2009, l'appelant ait restitué le véhicule de service, la carte d'essence et les clés du stock de produits de nettoyage, rendant ainsi impossible l'exécution des prestations pour lesquelles il avait été engagé, et qu'il ait reçu une avance de 500 € « à titre d'avance sur salaire ou solde de compte pour le mois de novembre »;
- le texte de la déclaration signée par l'appelant le 23 novembre 2009 : « Je soussigné, B déclare renoncer, sur base de l'accord avec mon employeur, à la protection liée à ma candidature aux élections sociales 2008. »,
- le fait qu'un représentant de l'organisation syndicale qui avait présenté l'appelant comme candidat aux élections sociales de 2008 ait assisté à la réunion de formalisation de la rupture du 23 novembre 2009 et qu'il ait contresigné la déclaration précitée,



- le fait que pendant 5 mois après la rupture du contrat de travail, l'appelant n'a pas contesté son licenciement ni réclamé l'indemnité de rupture et a commencé à rembourser à la société le montant de l'indemnité de rupture payé deux fois.

Ces éléments rendent crédible la thèse de la société suivant laquelle la rupture de commun accord aurait été présentée sous la forme d'un licenciement avec indemnité de manière à permettre à l'appelant, qui en avait exprimé le souhait, de bénéficier directement des allocations de chômage ainsi que d'une formation en vue d'apprendre le néerlandais.

III.1.3.3.

Il n'en demeure pas moins que la rupture du contrat de travail est intervenue de la manière visée à l'article 2, § 1er, 2ème alinéa, 1°, de la loi du 19 mars 1991, à savoir *par l'employeur avec indemnité*.

Il ne s'agit pas d'une rupture de commun accord entre l'employeur et le travailleur comme prévu à l'article 2, § 6, 6ème tiret, de la même loi.

Même si le motif qui a déterminé la rupture de la relation contractuelle est la demande de l'appelant ou l'accord entre la société et l'appelant, la modalité choisie pour mettre fin au contrat de travail est le licenciement moyennant indemnité. Le fait que cette modalité était nécessaire pour permettre à l'appelant de bénéficier des allocations de chômage et de la formation proposée aux chômeurs, est sans incidence (dans le même sens, Cour du travail Bruxelles, 23 février 2011, R.G. n° 2008/AB/51412).

En effet, les dispositions légales précitées sont soumises à une stricte interprétation en raison du caractère d'ordre public de la protection contre le licenciement des délégués et candidats délégués du personnel.

Dès lors que la société a rompu le contrat de travail avec indemnité, il y a eu licenciement au sens de l'article 2, § 1er de la loi du 19 mars 1991 sans que les conditions et procédures imposées par cette même loi aient été respectées.

B. Sur la renonciation à l'indemnité de protection.

III.1.3.4.

Aux termes de l'article 14 de la loi du 19 mars 1991,

« Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 2 à 11, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent :



- la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis ;
- (...). ».

Suivant l'article 16,

« Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés à l'article 14, l'employeur est tenu de lui payer, (...), une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

- deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service dans l'entreprise;
- (...). ».

Suivant l'article 17, § 1er,

« Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur dans les trente jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée, par lettre recommandée à la poste, cet employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité prévue à l'article 16 ainsi que la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidat. ».

III.1.3.5.

Par son arrêt du 16 mai 2011, la Cour de cassation rappelle que :

« La protection spéciale contre le licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, a pour but, d'une part, de permettre aux travailleurs délégués du personnel d'exercer leur mission dans l'entreprise et, d'autre part, d'assurer l'entière liberté des travailleurs de se porter candidats à cette mission.

Cette protection, qui implique la possibilité de réintégration dans l'entreprise prévue à l'article 14 de ladite loi, a été instaurée dans l'intérêt général et intéresse, en conséquence l'ordre public. ».

La Cour suprême précise, néanmoins, que :

« Le caractère d'ordre public de la protection légale contre le licenciement n'a pas pour conséquence que tous les droits découlant de cette protection intéressent l'ordre public et ne sont pas susceptibles de faire l'objet d'une renonciation par le travailleur protégé.



Dès que l'employeur n'a pas respecté la procédure de licenciement et que l'éventuelle réintégration du travailleur protégé dans l'entreprise, ressortissant à la protection en cas de licenciement, ne peut plus être demandée ou n'a pas été accordée dans les délais prévus par la loi et que, partant, la protection contre le licenciement n'a pas atteint son but, seuls les intérêts particuliers du travailleur licencié restent protégés par les indemnités de licenciement prévues aux articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991.

Il s'ensuit que c'est à ce moment seulement que le travailleur protégé qui a été licencié acquiert de manière définitive son droit à l'indemnité de licenciement et peut y renoncer. ».

Le premier enseignement de l'arrêt de la Cour de cassation du 16 mai 2011 est que, s'il n'est pas possible pour un délégué ou un candidat délégué du personnel de renoncer à sa protection légale contre le licenciement, laquelle est d'ordre public, il lui est loisible de renoncer au droit à l'indemnité de protection qui en découle. En effet, l'indemnité spéciale de protection contre le licenciement protège les intérêts privés du travailleur. Lorsque le travailleur a été licencié et que son droit à l'indemnité de protection lui est acquis, il peut y renoncer.

Le second enseignement de l'arrêt est que le droit à l'indemnité spéciale de protection n'est définitivement acquis au délégué ou au candidat délégué du personnel que lorsque l'éventuelle réintégration de celui-ci n'est plus possible.

En conséquence, la cour retient que le travailleur protégé peut renoncer à son droit à l'indemnité spéciale de protection lorsqu'il a été licencié et que la réintégration n'a pas été demandée dans le délai de trente jours qui suivent la notification du préavis ou la rupture du contrat de travail sans préavis ou qu'elle n'a pas été accordée par l'employeur dans les trente jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée, par lettre recommandée.

III.1.3.6.

En vain l'appelant tente de soutenir que l'écrit qu'il a signé le 23 novembre 2009 ne peut s'interpréter que comme une renonciation à sa protection légale, ce qui constitue une violation de l'ordre public.

En signant, après l'avoir lu et approuvé, le document du 23 novembre 2009 qui énonce : « Je soussigné, B déclare renoncer, sur base de l'accord avec mon employeur, à la protection liée à ma candidature aux élections sociales 2008 », l'appelant a clairement entendu renoncer non à sa protection contre le licenciement, lequel était déjà intervenu, mais bien à son droit à l'indemnité de protection.



La cour considère qu'une telle renonciation est possible après le congé. En effet l'indemnité due au travailleur protégé en cas de violation de sa protection contre le licenciement est impérative et il peut donc y renoncer à partir du moment où il n'est plus protégé contre le licenciement.

III.1.3.7.

Toutefois, contrairement à ce que prétend la société intimée, au moment de la renonciation, même si le congé avait été donné, le droit à l'indemnité de protection n'était pas définitivement né dans le chef de l'appelant, puisqu'il n'était pas encore acquis que celui-ci ne serait pas réintégré.

Il en résulte que l'appelant ne pouvait pas encore valablement renoncer à l'indemnité spéciale de protection découlant de sa protection légale contre le licenciement.

A tort, l'intimée prétend que la jurisprudence de la Cour de cassation du 16 mai 2011 ne serait pas applicable en l'espèce.

Il n'y a pas lieu d'opérer, comme tente de le faire la société, une distinction entre le délégué élu qui, en cas de réintégration pourrait reprendre son mandat, et le candidat non-élu, dont l'éventuelle réintégration n'aurait pas pour effet de lui permettre de reprendre un tel mandat.

En effet, le but de la protection légale n'est pas seulement de permettre aux travailleurs délégués du personnel d'exercer leur mission dans l'entreprise mais également d'assurer l'entière liberté des travailleurs de se porter candidats à cette mission.

Pour atteindre ce double objectif d'intérêt général, la loi protège de la même manière le délégué et le candidat délégué du personnel.

La renonciation par l'appelant à sa protection et à l'indemnité qui en découle est intervenue à un moment où son droit à ladite indemnité n'était pas encore définitivement né. Elle n'est pas valable.

L'éventuel abus de droit commis par l'appelant (ce point sera ci-après) ne pourrait avoir pour conséquence que l'appelant serait déchu de son droit de réclamer l'indemnité de protection. A ce sujet, la cour renvoie à la motivation de l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 23 février 2011 (RG n° 2008/AB/51412) qui précise que « *l'abus de droit n'est en tout état de cause pas sanctionné par la déchéance du droit, mais bien par la réduction du droit à son usage normal ou la réparation du dommage résultant de cet abus (Cass., 8 février 2001, Pas., 244; Cass., 11 juin 1992, Pas., 898; Cass., 16 décembre 1982, Pas., 1983, 472).* ».



C. Conclusion.

III.1.3.8.

Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, la Cour du travail confirme le jugement dont appel en ce qu'il a décidé que l'indemnité de protection était due et en ce qu'il a condamné la société à payer cette indemnité à l'appelant.

III.2. Quant à l'abus de droit (appel principal).

III.2.1. Sur la recevabilité de la demande reconventionnelle de la société.

III.2.1.1.

En cas de confirmation du jugement dont appel relativement à l'indemnité de protection, la société postule la confirmation du jugement en ce qu'il a condamné l'appelant au paiement de dommages et intérêts correspondant au montant de l'indemnité de protection et ce, en raison de l'exercice abusif de son droit à réclamer cette indemnité.

L'appelant qui, devant les premiers juges, invoquait la prescription de la demande reconventionnelle de la société, soutient en degré d'appel que :

- soit cette demande constitue une demande fondée sur le contrat de travail au sens de l'article 563, alinéa 2, du Code judiciaire et, en ce cas, elle est prescrite pour avoir été introduite après l'expiration du délai d'un an prévu à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- soit elle n'est pas prescrite en ce qu'elle constitue une demande reconventionnelle de dommages et intérêts fondée sur le caractère téméraire ou vexatoire de la demande principale formée par l'appelant (visée à l'article 563, alinéa 3, du Code judiciaire) et, en ce cas, elle n'est pas de la compétence des juridictions du travail.

L'appelant invoque également que la société intimée n'aurait pas un intérêt né et actuel au sens des articles 17 et 18 du Code judiciaire pour demander la condamnation de l'appelant au paiement de dommages et intérêts pour abus de droit.

III.2.1.2.

Suivant l'article 854 du Code judiciaire, « *Sauf lorsqu'elle est d'ordre public, l'incompétence du juge saisi doit être proposée avant toutes exceptions et moyens de défense* ».

L'appelant soulève tardivement l'incompétence des juridictions du travail.



Du reste l'article 563, 2ème alinéa, du Code judiciaire, dispose que : « *Le tribunal du travail, le tribunal de commerce et le juge de paix connaissent des demandes reconventionnelles qui, quel que soit leur montant, entrent dans leur compétence d'attribution ou dérivent soit du contrat, soit du fait qui sert de fondement à la demande originaire.* ».

En l'espèce, la demande reconventionnelle de la société, qui tend à entendre dire pour droit que l'appelant exerce son droit à une indemnité de protection de manière abusive et à entendre condamner l'appelant à indemniser la société pour le préjudice causé par cet abus, constitue une défense contre la demande principale; ainsi que le relève pertinemment la société intimée, cette demande n'aurait pas pu être introduite par une procédure séparée étant donné qu'elle est tout à fait dépendante et directement liée à l'action principale.

L'article 14 du Code judiciaire définit la demande reconventionnelle dans les termes suivants : « *La demande reconventionnelle est la demande incidente formée par le défendeur et qui tend à faire prononcer une condamnation à charge du demandeur.* ».

Lorsqu'elle est formée au premier degré de juridiction, ainsi que ce fut le cas en l'espèce, la demande reconventionnelle « *ne doit pas nécessairement présenter un lien avec la demande originaire et est recevable jusqu'à la clôture des débats. Elle permet ainsi au défendeur de mettre à profit l'instance engagée pour faire juger une contre-prétention même si cette dernière est sans relation avec la demande principale* » (H. BOULARBAH, « Demande nouvelle et demande reconventionnelle : pas de discrimination », commentaire d'un arrêt du 10 mai 2007 de la Cour constitutionnelle, *Procédurecivile.be*).

Enfin, la société intimée a un intérêt né et actuel, au sens des articles 17 et 18 du Code judiciaire, à demander la réparation du dommage qu'elle allègue et qui résulte du fait de l'abus de droit commis selon elle par l'appelant si, comme c'est le cas, ce droit devait être reconnu par le tribunal et à présent par la cour.

En conséquence, la demande reconventionnelle formée par la société est recevable.

III.2.2. Sur le fondement.

III.2.2.1.

Le jugement dont appel a correctement rappelé les principes applicables, à savoir :

- que le droit à une indemnité de protection relève de la catégorie des « *droits-fonction* », c'est-à-dire des droits qui ont été institués par le législateur dans un certain but, en l'occurrence, dans le but, d'une part, de permettre aux délégués du personnel d'exercer leur mandat au sein de l'entreprise et, d'autre part, d'assurer l'entière liberté des travailleurs de présenter leur candidature à un tel mandat;



- que l'exercice d'un « *droit-fonction* » dans un but autre que celui pour lequel il a été créé, peut se révéler abusif (cf., en matière de candidature abusive lors des élections sociales, l'arrêt de la Cour de cassation du 24 septembre 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 63).

La Cour du travail renvoie expressément à cet égard aux 13ème et 14ème feuillets du jugement entrepris.

III.2.2.2.

Le tribunal a estimé qu'en l'espèce, l'appelant avait été licencié à sa demande car il souhaitait pouvoir suivre une formation en langues et que la société n'avait accédé à sa demande que parce qu'il acceptait de renoncer à la protection dont il disposait.

Le tribunal a, dès lors, considéré qu'« *en réclamant une indemnité de protection contre toute attente et malgré sa renonciation à protection, certes nulle mais acceptée en présence de son syndicat, monsieur B outre qu'il est de mauvaise foi, use de son droit de réclamer une indemnité de protection de manière abusive, dès lors que cette indemnité est réclamée dans un autre but que celui pour lequel ce droit a été institué (voir dans le même sens un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 23 février 2011, RG n° 2008/AB/41142).* ».

Sur la base de ces considérations et eu égard au fait que la sanction d'un abus de droit n'est pas la déchéance totale du droit mais la réduction de celui-ci à son usage normal ou la réparation du dommage qu'il a causé, le tribunal a décidé que le préjudice subi par la société en lien de causalité avec l'abus de droit correspondait au montant de l'indemnité de protection (montant net), à majorer des intérêts dus par la société.

Il a en conséquence fait droit à la demande reconventionnelle de la société et condamné l'appelant au paiement du montant net de l'indemnité augmenté des intérêts dus par la société sur ce montant.

III.2.2.3.

L'appelant critique ce jugement tout d'abord au motif que la demande de condamnation de la société au paiement de l'indemnité de protection litigieuse ne saurait être téméraire et vexatoire, puisqu'elle est fondée.

Sur ce point, l'appelant peut être suivi et, du reste, a été suivi par les premiers juges (puisque le jugement dont appel n'a fait pas droit à la demande reconventionnelle originale de la société de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire) même si la motivation du jugement à cet égard laisse apparaître que le tribunal ne fait pas droit à cette demande au motif que « *des dommages et intérêts ont déjà été accordés à la société Brucco en raison de l'abus de droit commis, sans qu'il soit démontré que le dommage qu'elle a subi dépasse ces dommages et intérêts.* ».



Il apparaît donc que le fondement légal de la condamnation critiquée au paiement de dommages et intérêts correspondant au montant net de l'indemnité de protection, est l'abus de droit et non le caractère téméraire ou vexatoire de la demande originale au paiement de l'indemnité de protection.

III.2.2.4.

L'appelant argumente ensuite qu'il ne peut y avoir abus de droit lorsque le droit visé est d'ordre public.

La protection contre le licenciement des délégués du personnel et des candidats délégués du personnel au conseil d'entreprise et au comité a été instituée par le législateur dans le but de protéger un intérêt général : la loi entend permettre aux représentants du personnel d'exercer leur mandat au sein de l'entreprise et assurer aux travailleurs l'entière liberté de se porter candidat pour l'exercice d'un mandat de représentant du personnel (Cass., 29 mai 1982, *R.D.S.*, 1982, 469).

Il y a abus de droit lorsque le droit est détourné de sa finalité.

D'autre part, la cour de cassation indique clairement dans un arrêt du 14 avril 1994 relatif à l'imprévision (*Pas.*, 1994, 365), que l'abus de droit permet de réprimer l'exercice d'un droit lorsque celui-ci causerait à un tiers un préjudice hors de proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire de ce droit. La théorie de l'abus de droit permet donc de contrôler le comportement des parties.

L'abus de droit peut être invoqué par le débiteur même si le droit visé est impératif ou d'ordre public (Cass., 22 septembre 2008, *Pas.*, 2008, 1999).

En l'espèce, il ressort des éléments de la cause que l'appelant, candidat non élu aux élections sociales de 2008, a été licencié à sa demande et que la rupture de commun accord entre les parties a été officialisée sous la forme d'un licenciement afin de lui permettre de bénéficier des allocations de chômage et de ladite formation.

Le licenciement a été réalisé pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la protection légale contre le licenciement.

L'appelant réclame néanmoins le paiement de l'indemnité de protection, remettant ainsi en cause l'accord qu'il avait conclu avec son employeur avec l'aval de son syndicat. En postulant cette condamnation, il poursuit un intérêt purement financier et qui n'est pas justifié par l'atteinte portée par la société aux objectifs de la loi du 19 mars 1991 (en ce sens, Cour trav. Liège, 14 mai 2009, *J.T.T.*, 2009, p. 315 et *Chr.D.S.*, 2010, p. 281 et Cour du travail Bruxelles, 23 février 2011, précité).

Ce faisant, il utilise son droit à réclamer cette indemnité de manière abusive.



III.2.2.5.

L'appelant invoque enfin, à titre subsidiaire, que le préjudice n'existe pas actuellement.

Cette thèse ne peut être suivie dès lors que la renonciation par l'appelant à sa protection ne peut être considérée comme valable pour les raisons développées plus haut et qu'en conséquence, sous réserve de la sanction de l'abus de son droit, la société est bel et bien tenue de payer à l'appelant une indemnité de protection égale à deux ans de rémunération.

III.2.3. Sur la sanction de l'abus de droit.

III.2.3.1.

Ainsi que correctement rappelé par le jugement dont appel, la sanction de l'abus de droit consiste en une réduction du droit à son exercice normal ou en la réparation du dommage causé et non en la déchéance totale du droit dont le créancier abuse.

III.2.3.2.

Le jugement dont appel a judicieusement évalué le préjudice causé à la société et dont l'appelant doit réparation par application des articles 1134, alinéa 3 et 1382 du Code civil, au montant net de l'indemnité de protection due par la société augmentée des intérêts échus sur ce montant.

III.2.3.3.

En conséquence, l'appel principal est sur ce point non fondé et la Cour du travail confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné l'appelant à payer à la société, à titre de dommages et intérêts, le montant net correspondant à l'indemnité de protection augmentée des intérêts dus par la société.

III.3. Quant à l'indemnité pour licenciement abusif (appel principal).

Dès lors que la cour considère, à l'instar des premiers juges, que c'est à la demande de l'appelant et avec son accord ainsi qu'avec l'aval de son syndicat, que le licenciement avec indemnité est intervenu, il ne peut être question d'abus de droit de licencier dans le chef de la société intimée.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a débouté le demandeur originaire, actuel appelant, de cette demande.



III.4. Quant aux allocations de chef d'équipe et quant au droit à l'indemnité compensatoire de préavis du chef de l'inclusion des dites allocations dans la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de rupture (appel principal).

III.4.1.

Le jugement dont appel a rejeté cette demande originaire de l'appelant pour les motifs suivants :

- en vertu de l'article 14 a) de la CCT sectorielle du 25 juin 2005, une allocation de chef d'équipe (de 10% du salaire) est due au chef d'équipe, défini comme « *une personne désignée par l'employeur pour diriger un minimum de six personnes en catégorie 4, ou un minimum de 10 personnes dans les autres catégories* ».
- le contrat de travail stipule, en son article 1er, que l'appelant est engagé comme « *chef d'équipe* »;
- toutefois, la société peut être admise à prouver que l'appelant n'a pas effectué un travail de chef d'équipe au sens de la disposition précitée;
- il ressort des éléments produits au débat que l'appelant a généralement travaillé seul et n'a en tout cas jamais eu six personnes sous sa responsabilité.

III.4.2.

L'appelant critique la décision du tribunal en ce qu'elle violerait la foi due aux actes (à savoir les termes de l'article 1er de son contrat de travail) et en ce qu'elle renverserait la charge de la preuve.

III.4.3.

Pour avoir droit à l'allocation de chef d'équipe, l'appelant doit, conformément à l'article 14 a) de la convention collective sectorielle du 25 juin 2005, établir qu'il a été désigné par la société « *pour diriger un minimum de six personnes en catégorie 4, ou un minimum de 10 personnes dans les autres catégories* ».

Il ne le fait pas, bien qu'il prétende, pour la première fois en degré d'appel, avoir dirigé une équipe de six, voire dix personnes.

Il persiste à invoquer l'article 1er de son contrat de travail qui mentionne qu'il a été engagé en qualité de « *chef d'équipe grand nettoyage* ».

Cet élément ne suffit pas à établir son droit aux allocations de chef d'équipe ni, partant, à une révision de son salaire de base servant au calcul de l'indemnité de congé visée à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.



L'appel n'est pas fondé.

III.5. Quant à l'indemnité de temps de déplacement (appel principal).

III.5.1.

La demande originaire de l'appelant à ce sujet est basée sur les articles 16 de la CCT sectorielle du 25 juin 2005 et 17 de la CCT sectorielle du 3 mai 2007 conclues au sein de la Commission paritaire 121.

Ces dispositions visent à indemniser forfaitairement le temps de déplacement nécessaire à un ouvrier, qui dessert plusieurs chantiers successifs, pour se déplacer d'un chantier à un autre. Les conditions prévues sont qu'il ne s'écoule pas plus de trois heures entre la fin d'un chantier et le début du chantier suivant et que la distance parcourue dépasse 1 kilomètre.

Il n'est pas contesté que ces conditions sont remplies en l'espèce.

L'appelant reproche au tribunal d'avoir interprété ces dispositions dans le sens suivant lequel il n'y aurait pas lieu d'indemniser ce temps de déplacement lorsqu'il est –comme c'est le cas en l'espèce – déjà rémunéré comme du temps de travail.

Le tribunal a eu égard au fait que les articles 16 et 17 des CCT sectorielles précitées, invitent les employeurs à regrouper dans la mesure du possible les travaux de manière à éviter toute coupure abusive de ces horaires.

III.5.2.

Sur ce point, la cour considère que l'appel est fondé.

Cette opinion de la cour repose sur les considérations suivantes :

1. Les dispositions litigieuses ont pour but d'indemniser le temps de déplacement d'un ouvrier d'un chantier à un autre. Il ne s'agit pas de rémunération.
2. A bon droit, l'appelant relève qu'en vertu de l'article 19, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, on entend par durée du travail le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur, de sorte que le temps de déplacement d'un travailleur dans un véhicule de l'employeur pour se rendre d'un chantier à un autre constitue du temps de travail qui doit être rémunéré comme une prestation de travail effective.
3. L'on ne peut déduire de la recommandation faite aux employeurs du secteur du nettoyage de regrouper dans la mesure du possible les travaux de manière à éviter



toute coupure abusive de ces horaires, que l'indemnité de déplacement litigieuse ne serait pas due dans l'hypothèse où l'employeur rémunère le temps de déplacement comme du temps de travail.

4. L'absence de réclamation par l'appelant durant le temps de son occupation ne peut s'interpréter comme une renonciation à réclamer cette indemnité. Une renonciation à un droit ne peut se présumer; elle ne peut se déduire que de fait non susceptibles d'une autre interprétation.

Il y a donc lieu de réformer le jugement dont appel à ce sujet et donc d'allouer à l'appelant la somme de 1.079 €, non contestée comme telle par la société intimée.

Les intérêts sur cette somme nette ne sont dus par la société qu'à dater de la réclamation de ce montant par la CGSLB par lettre du 3 mai 2010.

III.6. Quant à la demande de remboursement de l'indu (pas d'appel).

L'appelant ne conteste pas l'indu litigieux mais relève que la créance d'indu invoquée par la société est à tout le moins éteinte par compensation.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il condamne l'appelant au remboursement du solde de l'indu, soit 2.733,69 €, à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 29 décembre 2009, et en ce qu'il décide qu'il y a lieu de prendre en considération ce montant dans les décomptes généraux entre les parties.

III.7. Quant à la délivrance d'un nouveau C4 rectifié (appel incident).

A ce sujet, le jugement dont appel a fait droit à la demande originaire dans la mesure suivante :

« Monsieur B a droit d'obtenir un C4 modifié mentionnant une rémunération horaire de 12,5480 € ainsi que l'indiquaient ses fiches de paie à partir de juillet 2009. La demande d'obtenir un C4 ou des fiches de paie renseignant une rémunération de 13,8028 € (soit 12,5480 x 1,1) n'est par contre pas justifiée, à défaut d'avoir droit à l'indemnité de chef d'équipe. L'astreinte ne se justifie pas. ».

En appel, la société intimée invoque que la demande, dans la mesure où il y a été fait droit, est sans objet dès lors qu'il résulte de la pièce n° 27 du dossier de l'intimée que la société a délivré un C4 rectificatif mentionnant le salaire horaire de 12,5480 € le 4 juin 2010.



Cette affirmation est exacte et bien vérifiée.

En conséquence, il y a lieu de constater que la demande est sans objet.

III.8. Quant aux dépens (appel principal et appel incident).

III.8.1.

Le jugement dont appel sera confirmé en ce qu'il a décidé de délaisser à chacune des parties ses dépens.

III.8.2.

En appel, l'appelant n'obtient gain de cause que sur un point tout à fait accessoire, à savoir une indemnité de temps de déplacement d'un montant net de 1.079 €.

Pour le surplus, les appels tant principal qu'incident sont déclarés non fondés et le jugement dont appel confirmé pour l'essentiel.

La cour estime dès lors qu'il est justifié de délaisser à chacune des parties ses dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les deux parties,

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Statuant sur l'appel principal :

Reçoit l'appel principal de Monsieur B et le déclare fondé dans la seule et unique mesure où il tend à entendre condamner la société BRUCCO à lui payer la somme de 1.079 € à titre d'indemnité de temps de déplacement.

En conséquence, réformant le jugement dont appel à cet égard, condamne la société BRUCCO à payer à Monsieur B la somme nette de 1.079 € à titre d'indemnité de temps de déplacement, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 3 mai 2010.



Statuant sur l'appel incident :

Reçoit l'appel incident de la SA BRUCCO et le déclare fondé dans la seule et unique mesure où il tend à faire constater que la demande de délivrance d'un nouveau document C4 rectifié est sans objet.

Confirme le jugement dont appel en toutes ses autres dispositions, y compris en ce qui concerne les dépens.

Délaisse à chaque partie ses dépens d'appel.

Ainsi arrêté par :

Loretta CAPPELLINI, président,

Yves GAUTHY, conseiller social au titre d'employeur,

Antoine HARMANT, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de :

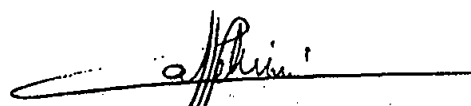
Alice DE CLERCK, greffier



Alice DE CLERCK,



Yves GAUTHY,



Loretta CAPPELLINI,

Monsieur A. HARMANT qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause (terminé avant le 07/04/14) est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par Madame L. CAPPELLINI, président et Monsieur Y. GAUTHY, conseiller social au titre d'employeur.

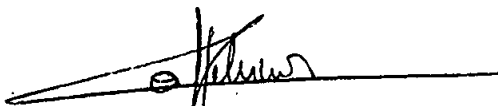
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 22 avril 2014, où étaient présents :

Loretta CAPPELLINI, président,

Alice DE CLERCK, greffier



Alice DE CLERCK,



Loretta CAPPELLINI,

