



Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

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

Numéro du répertoire
2014 / 2906
Date du prononcé
10 novembre 2014
Numéro du rôle
2012/AB/1112

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00000045789-0001-0016-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

A _____

partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Monsieur DEGOLS Alain, délégué syndical,

contre

SPRL PARTNERS 4 HORECA-INVEST, ayant son siège social à 1000 BRUXELLES, rue des Sables
20, en faillite, représentée par son curateur, **Maître BOUILLON Emmanuelle**, domiciliée à
1170 BRUXELLES, Chaussée de la Hulpe 187,
partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître KEMPENEERS Philip, avocat à 1050 BRUXELLES,

★

★ ★

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 Monsieur A contre le Jugement prononcé le 18 octobre
2012 par la quatrième chambre du Tribunal du travail de Bruxelles, en cause d'entre parties,
appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 19 novembre 2012;

Vu les dossiers des parties;

PAGE 01-00000045789-0002-0016-01-01-4



Vu les conclusions additionnelles de Monsieur A. _____ reçues au greffe de la Cour le 31 décembre 2013;

Vu les conclusions de synthèse de la S.P.R.L. PARTNERS 4 HORECA INVEST reçues au greffe de la Cour le 2 avril 2014;

Vu la reprise de l'instance par Maître Emmanuelle BOUILLON, curateur de la faillite de la S.P.R.L. PARTNERS 4 HORECA INVEST, reçue au greffe de la Cour le 3 octobre 2014;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 13 octobre 2014.

I. RECEVABILITE 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

Monsieur A. _____ a été engagé par la S.P.R.L. PARTNERS 4 HORECA INVEST en tant que chef de cuisine, en vertu d'un contrat à durée indéterminée à temps plein à partir du 30 août 2005.

Le 9 juin 2008, la S.P.R.L. PARTNERS 4 HORECA INVEST a fait état de nouvelles consignes de travail, libellées comme suit :

« (...) Nous vous demandons à ce jour l'application des points suivants :

Information d'un planning des plats du jour, révisable (sic) chaque jour avant 9h30, pour une durée de 15 jours. Ce planning sera à afficher au tableau des fiches de travail (sic). Un document vous sera soumis à cet effet.



Trouver la solution, et la bonne formation pour le remplacement du temps plain du poste chaud, de manière à ce que vous puissiez partir en vacances au (sic) dates prévues. La personne active à ce moment ne pourra postuler ni être proposée pour ce poste.

Vérification occasionnelle et responsabilité des prestations de votre personnel durant vos jours de congés et absences éventuelles.

Application des nouvelles directives de notre réunion générale du personnel prévue le mardi 10 juin 2008 à 9h00.

Je vous demanderai de donner les copies de vos commandes ainsi que les information concernant leur usage, ceci uniquement dans un soucis (sic) de non dédoublement de commande et me permettre de remarquer un oubli éventuel. Nous fournirons les documents nécessaires.

Nous insistons à une formation plus répétitive et plus approfondie du personnel. (...) ».

Monsieur A a signé ce document pour réception.

Le même jour, la S.P.R.L. PARTNERS 4 HORECA INVEST a adressé un avertissement à Monsieur A précisant :

« (...) Par la présente, nous sommes dans l'obligation de vous mettre en demeure suite à votre comportement de ce dimanche envers ma personne et celle de Dirk Van Litsenborgh.

En effet, ce comportement est inadmissible et intolérable en tant que membre de notre personnel et encore moins en tant que chef de cuisine.

Votre situation impose plus de respect, une assurance du maintien du poste ainsi que d'écouter nos justifications. Il est intolérable d'avoir eu un comportement pareil suite à la demande de l'un des patrons de la société qui vous emploie, à exiger la présence de l'un de vos ouvriers en nos bureaux. (Cela après avoir vérifié que le service le permettait). Il est aussi intolérable que malgré mes explications, ainsi que prêt à dévoiler la raison profonde et privée de cette entrevue sous le secret professionnel, vous n'avez rien trouvé de mieux que d'émettre une possibilité d'absence à la date de



ce mardi. Votre poste ne permet nullement cet acte et encore moins de quitter votre poste.

Toutefois, nous vous donnons encore une seule chance : en cas de non-respect des points suivants, nous serons dans l'obligation de mettre fin au contrat qui nous lie pour faute grave.

L'emploi de surnoms colorés (vos dires : sacs à merde, la vieille, et j'en passe les meilleures) sera interdit.

L'usage intempestif de vulgarités et d'expressions imagées et vulgaires ayant un rapport au sexe sera interdit.

L'usage des prénoms réels sera exigé.

Un respect total aux décisions finales de vos deux employeurs : Dirk Van Litsenborgh et moi-même.

Les sous-entendus d'une absence probable lors d'un banquet futur ou suite à une discordance d'avis seront interdits.

L'application stricte du travail de son personnel dans sa cuisine.

Toutes remarques ou divergences quant à l'acceptation d'un client ou d'un travail devront passer par ma personne uniquement.

Toutes divergences entre la salle, le service traiteur et la cuisine devront se régler par mon entremise.

Aucune représaille ni remarque ayant comme sujet les derniers événements ne sera tolérée.

La présente vaut dernière mise en demeure et sera signée avec la mention 'pour accord'. »

Monsieur A. ... a signé ce document pour accord.

PAGE 01-00000045789-0005-0016-01-01-4



Le 13 mars 2009, un nouvel avertissement et mise en demeure est adressée à Monsieur A

Ce document précise notamment :

« (...) Par la présente, nous sommes dans l'obligation de vous mettre en demeure suite aux différents points susmentionnés :

Vous êtes rémunéré en tant que Chef de cuisine, ce qui vous contraint à passer les commandes pour la carte journalière de la brasserie et les produits standard nécessaires aux banquets. Vérifier la bonne réception de commandes faites par vous ou par moi-même. Les manquements sont à me signaler dans les délais les plus brefs. Il n'est pas concevable qu'un commis de cuisine (présent de moins de 6 mois passe les commandes). Il est de votre tâche de prévoir vos commandes courant de semaine ou samedi ou plus tard.

Comme déjà rappelé lors de notre dernier échange de courrier, nous vous avons demandé la création d'un planning des plats du jour (celui-ci restant adaptable en fonction des restes de nos banquets).

Il est de votre devoir de vérifier et assister vos commis durant le service de midi. Il est très important de 11h30 à 14h30 de suivre votre personnel de prêt (sic) et j'insiste quant à votre responsabilité dans ce que ceux-ci font. Nous ne devons plus entendre que ceci ou cela est la faute de l'un ou l'autre. Vous êtes la personne que je rémunère pour cette fonction et cette responsabilité.

Il est de votre devoir de vérifier les états et dispositions des marchandises dans les frigos, congélateurs et chambres froides.

Lors de votre semaine de récupération, le lendemain de votre départ, j'ai dû faire retirer des denrées où les dates de péremption étaient largement dépassées (magret de canard fumé, diverses denrées pour zakouskis, ...). Il est de votre fonction à faire le suivi en la matière. J'ai pu découvrir dans la semaine un haché de volaille à la couleur douteuse, des cailles décongelées et qui comptaient encore leur tête, différentes boîtes de salsa tartufata avec du moisl.

(...)



Il est de votre tâche de veiller à la bonne répartition des produits entre Chambre froide, Frigo blanc et frigo inox.

(...)

Je vous rappelle que toute marchandise en matière se trouvant dans le frigo, chambre froide ou congélateur doit être emballée.

Même s'il n'est pas de votre devoir de l'emballer vous-même, le travail est de votre responsabilité. Si vous n'avez pas su veiller à la bonne exécution par vos ouvriers, il ne reste qu'à le faire vous-même convenablement.

Votre fonction de chef de cuisine comprend la formation de votre personnel ainsi que la surveillance de ce qu'il produlse et de l'envoi (sic).

(...)

Vous m'avez fait intervenir auprès de Naima, pour son travail et ses fréquents appels téléphoniques durant le service. Mais j'ai pu remarquer qu'en l'occurrence vous êtes vous-même en permanence appelé au téléphone, et comme je ne suis pas au bout du fil, j'en déduis que l'appel ne concerne nullement le travail. Comment obliger son personnel, lorsque vous-même vous ne faites par la part des choses ?

En ce qui concerne Naïma, à plusieurs reprises je vous ai conseillé de prendre vos gardes aux familiarités avec cette personne. Certains de vos gestes sont déplacés et pourraient lui donner possibilité de plainte pour attouchements sexuels (même si celle-ci le provoque aussi et a de même des gestes déplacés et un comportement déplacé avec vous).

(...)

Vous ne maîtrisez pas suffisamment vos stocks et trop souvent vous me demandez des zakouskis chauds durant le service de midi pour le soir.

Pour le cocktail dînatoire du cbbd le 11.03.2009, il me manquait de la marchandise pour plus ou moins 70 entrées.

(...)



De plus en date du 25 février 2009, je vous ai fourni la liste des nouvelles suggestions. Nous sommes le 13 mars 2009 et enfin celle-ci apparaissent (sic) au restaurant. 15 jours sans suggestions... et de plus la marchandise commandée à temps prend quinze jours de vieux au frigo. »

Cette mise en demeure prévoyait également un rappel des consignes énumérées le 9 juin 2008.

Le 29 juin 2009, la S.P.R.L. PARTNERS 4 HORECA INVEST a mis fin au contrat de travail de Monsieur A. pour motif grave sans préavis ni indemnité. Le courrier recommandé notifiant les motifs graves allégués est libellé comme suit :

« Je soussigné L. V. en ma qualité de gérant de la Sprl Partners 4 Horeca Invest (...) vous notifie par la présente la décision de mettre fin au contrat de travail qui nous lie, et ce à partir du lundi 29 juin 2009.

Il n'est plus nécessaire de vous présenter au travail à partir du : 30.06.2009.

Pour le banquet le jeudi 25.06.2009 :

Pour les amuses-bouches sur 4 pièces 3 n'étaient pas dressées et cela encore par un rappel moqueur et tardif des manquements dans les livraisons. Or en tant que chef de cuisine, la gestion des stocks pour la cuisine est votre responsabilité.

Le vendredi 26.06.2009 :

Suite à votre omission d'avoir commandé l'appareil à flan au spéculoos chez notre fournisseur et que vous l'annonciez d'un ton moqueur, j'ai dû prendre rapidement, suite à mon contrôle des stocks en nos frigos, la décision de vous demander la production d'une salade de fruits. Le langage et les remarques adressés à mon égard suite à ma demande sont loin de ceux attendus d'un chef de cuisine.

Le samedi 27.06.2009 :

La mise en place du buffet du soir est inacceptable de la part d'un chef de cuisine. Je vous avais bel et bien autorisé les salades et crudités en vrac. En revanche, pour ce banquet vous n'avez nullement dressé les plats de charcuteries, salades allemandes,



... et autres. Les terrines de Coucou de malines au foie gras, les terrines de poissons et de viandes étaient toujours dans leur emballage. Aucune garniture ni de plat n'ont été prévus ...

Le manquement du jambon à l'os dans les livraisons ne m'a pas été signalé, ni rectifié par vos soins.

Par votre faute nous avons dû le remplacer par un jambon de Parme, ce qui a entraîné une perte de la marge bénéficiaire de notre société.

Les filets de sole étaient encore dans l'emballage d'origine et non placés sur les plaques beurrées, comme demandé dans la demande d'application de nouvelles consignes en date du 09.06.2008. De même pour l'agneau et les filets de pintade.

Les appelstroedels n'étaient pas cuits, ni sortis du congélateur, or vous aviez largement le temps de le faire.

A chaque manifestation du soir vous informez mes cuisiniers indépendants et fixe que ce jour 'ils seront dans la merde'.

Nous invoquons la faute grave pour le non respect des normes à suivre, malgré nos rappels répétitifs.

De plus pour non application des consignes remises lors de notre dernière mise en demeure et demande d'application de nouvelles consignes comme :

L'application stricte du travail de son personnel.

Un respect total aux décisions finales de vos employeurs.

L'usage intempestif de vulgarités et d'expressions imagées et vulgaires ayant un rapport sexuel ou la prestation du travail de vos collègues de salle ou de plonge.

Votre formation vis-à-vis du nouveau commis de cuisine est tout sauf professionnel, car pour le ¾ du temps vous n'êtes jamais au poste chaud durant l'envoi de midi.

Nous sommes à la seconde description des plats en suggestions et plus de la moitié ne correspondent pas.



Vous ne remplissez plus le poste de chef de cuisine. »

Monsieur A. a contesté le licenciement pour motif grave et a introduit devant le Tribunal du travail une requête tendant à la condamnation de la S.P.R.L. PARTNERS 4 HORECA INVEST à lui payer les montants suivants :

- 4.187,49 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis;
- 1.091,38 € bruts à titre d'indemnité de prime de fin d'année 2009;
- 415,45 € nets à titre de frais de transport;
- 3.043,48 € nets à titre d'indemnité vestimentaire;
- 17.025,68 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement abusif;

l'ensemble de ces montants à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater de leur exigibilité respective, et des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure de 2.000 €.

Le Tribunal a fait droit à la seule demande de Monsieur A. tendant au paiement des frais de transport réclamés réduisant toutefois ceux-ci à la somme de 290,82 € majorée des intérêts légaux et judiciaires.

Il a débouté Monsieur A. du surplus de ses demandes, et a délaissé à chacune des parties ses propres dépens.

Monsieur A. interjeté appel de ce jugement, considérant que le Tribunal n'a pas apprécié correctement les éléments de fait et droit de la cause.

Il sollicite partant la Cour de faire droit à l'ensemble de ses demandes, et de confirmer le jugement en ce qu'il a déclaré que l'indemnité de transport lui était due.

La S.P.R.L. PARTNERS 4 HORECA INVEST a, pour sa part, formé appel incident du jugement prononcé le 18 octobre 2012, faisant grief au premier juge d'avoir compensé les dépens en délaissant à chaque partie ses propres dépens, alors qu'il n'a été fait droit que très partiellement aux demandes de Monsieur A.



III. EN DROIT

1. L'indemnité compensatoire de préavis

Il sied de rappeler que l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose notamment que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

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

Il convient de rappeler également que le premier juge a motivé sa décision sur ce point comme suit :

« Les faits qui se sont déroulés les 25, 26 et 27 juin 2009 démontrent que le demandeur n'a pas respecté les consignes qui lui avaient été données à deux reprises, puisque les mêmes problèmes se sont présentés, notamment concernant l'absence de gestion des stocks, l'absence de contrôle du personnel, la mise en cause de l'autorité patronale et la non-exécution des décisions patronales.

Il y a dès lors lieu de considérer que le licenciement pour motif grave est fondé et de débouter le demandeur de sa demande relative au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. »

Monsieur A1 conteste précisément les faits qui lui sont reprochés.

La Cour relève que s'il ne peut être contesté que Monsieur A1 a commis des erreurs et des manquements dans le cadre de son activité au service de la S.P.R.L. PARTNERS 4



HORECA INVEST, ayant d'ailleurs notamment signé « pour accord » une lettre d'avertissement qui lui a été adressée le 9 juin 2008, il n'apparaît cependant pas que celle-ci établisse la réalité des faits précis qui se seraient déroulés les 25, 26 et 27 juin 2009.

Or, ces faits sont précisément contestés par Monsieur A

La Cour entend préciser que ce n'est pas parce que Monsieur A aurait reconnu certains manquements en signant notamment « pour accord » le 9 juin 2008 un courrier de mise en demeure et d'avertissement, que la S.P.R.L. PARTNERS 4 HORECA INVEST peut se dispenser de rapporter la preuve des faits qui se seraient déroulés les 25, 26 et 27 juin 2009, preuve qui de surcroît lui incombe en vertu de l'article 35 précité de la loi du 3 juillet 1978.

Cette preuve n'étant pas rigoureusement rapportée, le motif grave ne peut être considéré comme justifié ni partant établi.

Monsieur A est par conséquent en droit de se voir octroyer une indemnité compensatoire de préavis.

Celle-ci doit toutefois être calculée sur base d'une ancienneté prenant cours le 30 août 2005 comme cela se trouve indiqué sur le contrat de travail et non le 19 octobre 1999, comme le prétend Monsieur A.

Monsieur A a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à 35 jours, soit un montant de 3.330,95 € majoré des intérêts légaux et judiciaires

2. La prime de fin d'année 2009

Le motif grave ne pouvant être retenu comme cela fut développé ci-avant, Monsieur A est en droit de se voir octroyer la prime de fin d'année 2009 qu'il réclame, soit la somme brute de 1.091,38 € majorée des intérêts.



3. L'indemnité pour licenciement abusif

Il convient de rappeler que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose notamment que :

« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ».

« En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur ».

Si, comme cela fut développé ci-avant, les motifs graves invoqués par la S.P.R.L. PARTNERS 4 HORECA INVEST ne sont ni justifiés ni partant établis, certains manquements antérieurs aux faits allégués par l'employeur comme motifs graves, et figurant dans les lettres d'avertissement qui furent adressées à Monsieur A. _____, n'ont pas été contestés par celui-ci, la lettre d'avertissement du 9 juin 2008 ayant même été signée par celui-ci « pour accord ».

Le licenciement ne peut donc pas être qualifié d'abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

La Cour entend préciser pour autant que de besoin que l'allégation selon laquelle le licenciement litigieux aurait été motivé par le refus de Monsieur A. _____ de travailler le soir après ses heures pour les banquets, n'est nullement établie, fût-elle attestée par Madame B. _____, l'attestation de celle-ci devant être appréhendée avec la plus grande réserve, constituant par ailleurs une affirmation qui ne se trouve confortée par aucun autre élément.

4. L'indemnité vestimentaire

C'est en vain que Monsieur A. _____ réclame une indemnité pour l'achat, l'entretien et nettoyage de ses vêtements de travail, dès lors que la S.P.R.L. PARTNERS 4 HORECA INVEST produit des factures d'achat de vêtements de cuisine pour les membres de son personnel



ainsi que des attestations établissant la réalité de l'entretien et du nettoyage de ces vêtements de travail.

Monsieur A. n'infirmes pas valablement les éléments de preuve produits par son employeur, et l'attestation de Monsieur J. établie au mois de juin 2011 est absolument dénuée de pertinence.

En effet, outre le fait qu'on peut s'interroger sur la précision avec laquelle Monsieur J. fait état en 2011 de l'achat de vêtements de travail qui aurait eu lieu en 2003, force est de constater d'une part que Monsieur A. ne produit aucune facture d'achat, ni aucune facture relative à l'entretien de ses vêtements de travail, et d'autre part qu'en toute hypothèse à supposer même qu'il ait acquis en 2003, soit avant son engagement par la S.P.R.L. PARTNERS 4 HORECA INVEST, des vêtements de travail, cela ne prouve nullement que cette dernière qui établit la preuve d'achat de vêtements de cuisine, ne lui en ait pas fournis.

L'appel n'est pas fondé quant à ce.

5. Les frais de transport

Le jugement doit être confirmé sur ce point, la S.P.R.L. PARTNERS 4 HORECA INVEST qui a été condamnée à payer à ce titre la somme de 290,82 € à Monsieur A. n'ayant pas formé d'appel incident à ce propos.

6. L'appel incident

La S.P.R.L. PARTNERS 4 HORECA INVEST fait grief au premier juge de ne pas avoir compensé les dépens dans une juste proportion dès lors que la demande originaire de Monsieur A. ne se trouvait que très partiellement fondée.

La Cour rappelle que lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef, le juge peut apprécier la mesure de la compensation des dépens, et n'est nullement tenu de les compenser dans une exacte proportion mathématique.



En l'espèce, s'il est toutefois exact que Monsieur A. a été débouté par le premier juge de la plupart de ses chefs de demande, ne s'étant vu reconnaître que le droit à des frais de transport, force est de constater qu'aux termes du présent arrêt, Monsieur A. se voit reconnaître également le droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'à la prime de fin d'année 2009.

La Cour estime dès lors, compte tenu de ce qui précède, que les dépens peuvent être compensés en délaissant à chacune des parties les siens propres.

L'appel incident n'est partant pas fondé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

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

Reçoit les appels.

Dit l'appel principal fondé en ce qu'à tort le premier juge a considéré que les motifs graves de licenciement allégués par la S.P.R.L. PARTNERS 4 HORECA INVEST étaient établis de sorte que les demandes d'indemnité compensatoire de préavis et de prime de fin d'année ne pouvaient être considérées comme fondées.

Dit par conséquent pour droit que le licenciement de Monsieur A. ne peut être considéré comme justifié par des motifs graves au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, et que la S.P.R.L. PARTNERS 4 HORECA INVEST doit être condamnée à payer à Monsieur A. outre les frais de transport au paiement desquels elle a été condamnée aux termes d'une branche du dispositif du jugement qui doit être confirmée, au paiement :

- d'une somme brute de 3.330,95 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis
- d'une somme brute de 1.091,38 € à titre de prime de fin d'année 2009,



lesdites sommes majorées des intérêts au taux légal à dater du 29 juin 2009, jusqu'à leur parfait paiement.

Dit l'appel incident non fondé.

En déboute la S.P.R.L. PARTNERS 4 HORECA INVEST.

Réforme partant le jugement déferé dans la mesure du fondement de l'appel principal précisée ci-avant, et le **confirme** pour le surplus.

Compense les dépens en délaissant à chaque partie les siens propres.

Ainsi arrêté par :

Xavier HEYDEN, président,

Dominique DETHISE, conseiller social au titre d'employeur,

Daniel VOLCKERIJCK, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de :

Alice DE CLERCK, greffier



Dominique DETHISE,



Daniel VOLCKERIJCK,



Alice DE CLERCK,



Xavier HEYDEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 10 novembre 2014, où étaient présents :

Xavier HEYDEN, président,

Alice DE CLERCK, greffier



Alice DE CLERCK,



Xavier HEYDEN,

