



Numéro du répertoire
2015 /
Date du prononcé
05 mars 2015
Numéro du rôle
2013/AB/496

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

En cause de :

DRHOM SPRL, dont le siège social est établi à 1200 WOLUWE-SAINT-LAMBERT, Clos des Peupliers, 73,
partie appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par Maître VINCENT Bruno-Henri, avocat à 1180 BRUXELLES, rue Van Ophem, 40C,

contre :

G. M.,

partie intimée au principal, appelante sur incident,
comparaissant en présence de Maître SABBOUR Sophia, avocate à 1040 BRUXELLES, rue Baron Lambert, 27.

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

La SPRL DRHOM a fait appel le lundi 6 mai 2013 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 7 janvier 2013.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été signifié le 4 avril 2013 ; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 21 juin 2013, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur M. G. a déposé ses conclusions le 4 octobre 2013 et le 4 juin 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SPRL DRHOM a déposé ses conclusions le 4 février 2014, le 3 octobre 2014 et le 4 décembre 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 15 janvier 2015 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

II. LES FAITS

DRHOM exploite trois cabinets dentaires à Bruxelles (Molenbeek, Laeken et Woluwé-Saint-Lambert).

Monsieur M. G. a été engagé par DRHOM à partir du 1^{er} février 2009 pour une durée indéterminée. Un contrat intitulé « contrat de travail pour employé » a été signé le jour même ; il indique comme fonction : « secrétaire ».

Il n'est pas contesté que Monsieur M. G. n'a jamais exercé les fonctions de secrétaire, mais qu'il a été occupé à des travaux d'entretien et de maintenance d'immeubles (ainsi que, selon lui, à des travaux de construction).

Les feuilles de paie indiquaient la qualification d'ouvrier.

Du 21 octobre au 5 novembre 2009, le gérant de DRHOM s'est absenté à l'étranger.

Monsieur M. G. n'a plus travaillé à partir du 21 octobre 2009. Il soutient que le gérant lui avait indiqué, le 20 octobre, qu'il ne souhaitait plus l'occuper et qu'il avait dû restituer les clés de son lieu de travail. DRHOM soutient au contraire que Monsieur M. G. avait accès à son lieu de travail et s'est absenté sans justification.

Le 18 novembre 2009, DRHOM a payé à Monsieur M. G. une somme de 994,93 euros à titre de rémunération du mois d'octobre 2009. La fiche de paie indique 9 jours d'absence injustifiée.

Le 20 novembre 2009, DRHOM a adressé à Monsieur M. G. une lettre recommandée le mettant en demeure de justifier son absence dans les 6 jours, soit pour le jeudi 26 novembre au plus tard. Monsieur M. G. affirme ne pas avoir reçu cette lettre en raison d'un changement d'adresse.

Le jeudi 26 novembre 2009, l'organisation syndicale de Monsieur M. G. a adressé à DRHOM un courrier recommandé constatant que celle-ci n'avait plus fourni de travail à Monsieur M. G. depuis le 20 octobre, date à laquelle le gérant a demandé à Monsieur G. de lui rendre les clés du lieu de travail. Le syndicat a mis DRHOM en demeure de fournir du travail à Monsieur G. .

Le mardi 1^{er} décembre 2009, DRHOM a envoyé à Monsieur M. G. une lettre recommandée lui notifiant sa décision de mettre immédiatement fin à son contrat de travail pour motif grave. Le motif invoqué est l'absence injustifiée de Monsieur M. G. depuis le 21 octobre 2009, malgré la lettre envoyée par l'employeur le 20 novembre 2009.

Monsieur M. G. affirme ne pas avoir reçu la lettre de licenciement pour motif grave, en raison d'un changement d'adresse.

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur M. G. a demandé au tribunal du travail de Bruxelles :

« Monsieur M. G. demande la condamnation de la s.p.r.l. DRHOM à lui payer, majorées des intérêts de retard au taux légal depuis leur exigibilité, les sommes brutes de :

- 3.000 € à titre de paiement des heures supplémentaires prestées ;*
- 1.053,36 € à titre de complément de rémunération pour le mois d'octobre 2009 ;*
- 2.212,06 € à titre de rémunération du mois de novembre 2009 ;*
- 7.371,77 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*
- 2.892,24 € à titre de pécules de vacances de sortie ;*
- 14.743,53 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif.*

Monsieur M. G. demande la condamnation de la s.p.r.l. DRHOM à lui payer également les sommes de :

- 9.479,66 €, à titre de remboursement des paiements avancés par Monsieur M. G. , à majorer des intérêts légaux et judiciaires à compter du 7 juillet 2010 ;*
- 2.750 €, à titre d'indemnité de procédure.*

Monsieur M. G. demande de dire pour droit que les intérêts échus sur les sommes réclamées seront capitalisés à la date du dépôt de ses dernières conclusions au greffe du tribunal, soit le 23 juillet 2012.

Monsieur M. G. demande de dire pour droit que le jugement à intervenir sera exécutoire par provision nonobstant tous recours. »

Par un jugement du 7 janvier 2013, le tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Déclare la demande de Monsieur M. G. fondée dans la mesure suivante :
Condamne la s.p.r.l. DRHOM à payer à Monsieur M. G. , augmentées des intérêts de retard au taux légal depuis le 30 novembre 2009, et puis sous la déduction des retenues légales obligatoires, les sommes brutes suivantes :
- 2.633,40 € à titre d'indemnité de rupture;
- 316,01 € à titre de rémunération pour les 26,27 et 30 novembre 2009 ;
- 13.963,68 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif;
Donne acte à Monsieur M. G. de ce que ses conclusions déposées le 23 juillet 2012 valent sommation conformément à l'article 1154 du Code civil, pour les intérêts dus à cette date;
Condamne la s.p.r.l. DRHOM aux frais et dépens de l'instance, liquidés dans le chef de Monsieur M. G. a la somme de 2.750 € titre d'indemnité de procédure;
Déboute Monsieur M. G. pour le surplus de sa demande. »*

IV. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

DRHOM interjette appel du jugement du tribunal du travail en ce qu'il a prononcé des condamnations à son encontre. Elle demande à la cour du travail de débouter Monsieur M. G. de toutes ses demandes et de le condamner aux dépens des deux instances.

L'appel incident

Monsieur M. G. interjette appel incident du jugement du tribunal du travail en ce qu'il l'a partiellement débouté. Il demande à la cour du travail de condamner DRHOM à lui payer :

- 3.000 euros à titre de paiement des heures supplémentaires,
- 1.053,36 euros à titre de complément de rémunération pour le mois d'octobre 2009,
- 2.212,06 euros à titre de rémunération du mois de novembre 2009,
- 7.371,77 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 14.743,53 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif,
- 9.479,66 euros à titre de remboursement des paiements avancés par Monsieur M. G.

à majorer des intérêts, capitalisés au 23 juillet 2012,
ainsi que les dépens des deux instances.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La qualification du contrat de travail

Monsieur M. G. a travaillé au service de DRHOM en qualité d'ouvrier.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Conformément aux articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur est un employé si son travail est de nature principalement intellectuelle ; il est un ouvrier si son travail est de nature principalement manuelle. Ce critère de distinction doit être appliqué eu égard au travail réellement accompli par le travailleur. La qualification donnée au contrat de travail par les parties elles-mêmes n'est pas déterminante.

En l'espèce, il n'est pas contesté que Monsieur M. G. a accompli un travail de nature principalement manuelle, à savoir des travaux d'entretien et de maintenance d'immeubles (ainsi que, selon Monsieur M. G. , des travaux de construction). Le contrat de travail est donc un contrat de travail d'ouvrier.

Les parties ont la faculté de convenir qu'un ouvrier bénéficiera de certains avantages propres au statut d'employé, notamment un préavis plus long¹. En l'occurrence, il ne ressort pas des pièces du dossier que les parties ont conclu un accord en ce sens. Il est manifeste que la qualification d'employé attribuée à Monsieur M. G. dans le contrat de travail est la conséquence involontaire de l'utilisation d'un document type à mauvais escient et non la manifestation d'une volonté d'attribuer à Monsieur M. G. les avantages d'un statut d'employé.

Ce sont donc les règles légales relatives au contrat de travail d'ouvrier qui trouvent à s'appliquer.

2. La rupture du contrat de travail

DRHOM a rompu le contrat de travail par sa lettre recommandée du 1^{er} décembre 2009.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Les versions des parties divergent quant aux causes et circonstances de la cessation des prestations de travail à partir du 21 octobre 2009.

¹ En application de la législation en vigueur à l'époque.

Aucun acte de rupture du contrat de travail n'est établi dans le chef d'aucune des parties avant le 1^{er} décembre 2009. Au contraire, les courriers envoyés par DRHOM le 20 novembre 2009 et par l'organisation syndicale le 26 novembre témoignent de ce que les deux parties considéraient toujours être liées par un contrat de travail à cette époque.

Monsieur M. G. ne prouve pas que le gérant de DRHOM lui a fait part de sa volonté de mettre fin à la relation de travail dès le 20 octobre, ni qu'il a rendu impossible l'accès au lieu de travail. DRHOM ne prouve pas que par son absence au travail à partir du 21 octobre 2009, Monsieur M. G. a manifesté sa volonté de rompre son contrat de travail, ni que cette absence était fautive.

Compte tenu du fait que Monsieur M. G. a cessé toute prestation dès le 21 octobre et que le gérant est rentré de l'étranger le 5 novembre, la cour considère que les lettres de mise en demeure envoyées par DRHOM le 20 novembre et par l'organisation syndicale de Monsieur M. G. le 26 novembre sont à ce point tardives que les allégations qui y sont contenues, de part et d'autre, sont également dépourvues de crédibilité. Aucune conséquence juridique ne peut donc en être tirée.

Les attestations écrites de tiers, produites de part et d'autre, sont tout aussi peu crédibles.

C'est la lettre de licenciement pour motif grave envoyée par DRHOM à Monsieur M. G. le 1^{er} décembre 2009 qui a mis fin au contrat de travail.

Cette lettre a bien été envoyée à l'adresse de Monsieur M. G. telle qu'elle était connue de l'employeur (voyez le contrat de travail et les feuilles de paie). Monsieur M. G. ne prouve pas avoir informé DRHOM d'un changement d'adresse. L'indication d'une autre adresse sous le nom de Monsieur M. G. , sur des factures soumises par celui-ci à DRHOM pour remboursement, n'équivaut pas à la communication d'un changement d'adresse du travailleur.

3. La demande d'indemnité compensatoire de préavis

DRHOM doit payer à Monsieur M. G. une indemnité compensatoire de préavis de 2.633,40 euros brut.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

3.1. Les principes

Conformément à l'article 35, alinéa 1^{er} et 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave. La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité et la gravité de ce dernier.

Il ressort d'une jurisprudence constante, que la cour du travail partage, que le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave².

La combinaison des deux principes qui viennent d'être énoncés conduit à considérer que la partie qui rompt le contrat pour motif grave supporte la charge de la preuve du fait qualifié de faute et de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave.

Le seul fait pour un travailleur d'avoir été absent du travail ne constitue pas, en soi, une faute grave de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle. L'absence est susceptible de constituer un motif grave justifiant le licenciement immédiat si elle est accompagnée de certaines circonstances, à vérifier in concreto. Le caractère injustifié d'une absence est l'une des circonstances susceptibles de lui conférer un caractère gravement fautif et de rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle. L'employeur, qui a la charge de la preuve de tous les éléments constitutifs du motif grave, doit non seulement établir la réalité de l'absence, mais encore apporter la preuve des circonstances de fait qui rendent cette absence gravement fautive et rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration entre les parties.

Ce raisonnement peut être rapproché de celui tenu par la Cour de cassation dans un arrêt du 29 novembre 2010 : l'employeur qui allègue un vol comme motif grave a la charge de prouver non seulement le fait matériel que constitue la soustraction d'un bien, mais également l'intention frauduleuse qui a animé le travailleur. Si un doute subsiste au sujet de l'intention frauduleuse, le motif grave n'est pas établi³. De même, lorsque l'employeur invoque l'absence injustifiée du travailleur comme motif grave, il doit établir non seulement le fait matériel que constitue l'absence au travail, mais également le caractère injustifié ou fautif de cette absence. En cas de doute au sujet du caractère injustifié ou fautif de l'absence, le motif grave n'est pas établi.

À l'estime de la cour du travail, ce raisonnement ne se heurte pas aux règles relatives à la charge de la preuve en droit civil.

En effet, en vertu de l'article 870 du Code judiciaire, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue. Lorsque l'employeur allègue que le travailleur a commis une faute grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il allègue tous les éléments requis par la loi pour qu'un fait constitue un motif grave, à savoir le fait lui-même et toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un

² Voyez notamment Cass., 3 juin 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 437 et Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140.

³ Cass., 29 novembre 2010, www.cass.be, RG n° S090114F.

motif grave. Le caractère injustifié de l'absence fait partie de ces circonstances de fait alléguées par l'employeur. L'employeur supporte la charge de la preuve de ce fait.

En vertu de l'article 1315, alinéa 2, du Code civil, celui qui se prétend libéré d'une obligation doit justifier le fait qui a produit l'extinction de son obligation. En faisant valoir que son absence n'était pas fautive, le travailleur n'allègue pas avoir été libéré de son obligation de se présenter au travail ; il se borne à faire valoir que l'un des éléments constitutifs du motif grave, à savoir les circonstances de nature à conférer à l'absence un caractère gravement fautif au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, n'est pas établi par l'employeur. L'article 1315, alinéa 2, n'impose pas au travailleur de prouver que l'un des éléments constitutifs du motif grave fait défaut, ce qui équivaldrait à faire peser sur lui, pour partie, la charge de la preuve⁴.

En conclusion sur ce point, la cour du travail est d'avis que l'employeur qui invoque, comme motif grave, l'absence injustifiée de son travailleur, doit prouver non seulement la réalité de l'absence, mais également son caractère injustifié⁵.

3.2. Application des principes en l'espèce

Le contrat de travail a été rompu par DRHOM pour motif grave le 1^{er} décembre 2009 (voyez le point 2 ci-dessus).

Il incombe à DRHOM de démontrer la réalité du motif grave invoqué, qui consiste en l'absence injustifiée de Monsieur M. G. depuis le 21 octobre 2009.

Comme la cour l'a déjà souligné, les motifs et circonstances de l'absence au travail de Monsieur M. G. à partir du 21 octobre 2009 ne sont pas clairs et aucune des parties ne démontre les torts de l'autre partie. DRHOM ne démontre pas le caractère injustifié de l'absence de Monsieur M. G. .

La charge de la preuve du motif grave pesant sur DRHOM, c'est elle qui subit les conséquences de ce doute. Le motif grave invoqué n'est pas établi⁶.

DRHOM doit dès lors payer une indemnité compensatoire de préavis à Monsieur M. G. .

⁴ En ce sens : Cass., 9 octobre 1970, *Pas.*, 1971, p. 110 ; comp. : Cass., 6 mars 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 6.

⁵ Voyez, en ce sens, C.trav. Liège, 25 mars 1993, *Chr.D.S.*, 1994, p. 351, concernant l'absence du travailleur pour incapacité de travail dont la justification est contestée.

⁶ Voyez Cass., 17 septembre 1999, *www.cass.be*, RG n° C980144F : « *L'incertitude ou le doute subsistant à la suite de la production d'une preuve doivent être retenus au détriment de celui qui a la charge de cette preuve* ».

S'agissant d'un contrat de travail d'ouvrier, en l'absence de tout accord des parties pour octroyer à Monsieur M. G. le bénéfice d'un préavis équivalent à celui d'un employé (voyez le point 1 ci-dessus), il s'agit d'une indemnité correspondant à 35 jours de rémunération.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a condamné DRHOM à payer à Monsieur M. G. une indemnité compensatoire de préavis de 2.633,40 euros brut.

4. L'indemnité pour licenciement abusif

DRHOM doit payer à Monsieur M. G. une indemnité pour licenciement abusif de 13.963,68 euros brut.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

En vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail⁷, est considéré comme licenciement abusif, 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. En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs de licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Si l'employeur ne prouve pas avoir licencié l'ouvrier pour des motifs conformes à l'article 63 de la loi, il est tenu de payer à l'ouvrier une indemnité pour licenciement abusif correspondant à la rémunération de six mois.

En l'occurrence, DRHOM a licencié Monsieur M. G. pour absence injustifiée. Elle ne prouve pas le caractère injustifié de l'absence (voyez les points 2 et 3 ci-dessus). La charge de la preuve lui incombant, DRHOM supporte les conséquences du doute et est redevable d'une indemnité pour licenciement abusif.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a condamné DRHOM à payer à Monsieur M. G. 13.963,68 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

5. La demande d'intérêts capitalisés

DRHOM doit payer les intérêts légaux sur les sommes auxquelles elle est condamnée, capitalisés au 23 juillet 2012.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

⁷ Tel qu'il était en vigueur à l'époque.

Il est incontestable – et incontesté – que DRHOM est redevable des intérêts aux taux légaux sur l'indemnité compensatoire de préavis et sur l'indemnité pour licenciement abusif à partir de la date du licenciement, soit le 1^{er} décembre 2009⁸.

Monsieur M. G. demande la capitalisation des intérêts en date du 23 juillet 2012, date à laquelle il a déposé au greffe du tribunal du travail des conclusions sollicitant la capitalisation.

En vertu de l'article 1154 du Code civil, les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts par une sommation judiciaire pourvu que la sommation porte sur les intérêts dus au moins pour une année entière.

Il n'est pas contesté que les conclusions déposées le 23 juillet 2012, par lesquelles Monsieur M. G. a demandé la capitalisation des intérêts échus à cette date, valent sommation.

Les sommes au paiement desquelles DRHOM est condamnée résultent d'obligations contractuelles, en particulier du contrat de travail. Elles constituent des « capitaux » au sens de l'article 1154 du Code civil. L'article 1154 du Code civil est applicable aux indemnités octroyées en raison de la rupture du contrat de travail ou de l'irrégularité de celle-ci⁹.

L'existence d'une contestation sérieuse portant sur le montant des indemnités réclamées ne fait pas obstacle à la capitalisation des intérêts dus sur ces sommes, dès lors que les intérêts sont dus en vertu de la loi¹⁰.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a fait droit à la demande de capitalisation des intérêts échus au 23 juillet 2012.

6. La demande de rémunération pour les mois d'octobre et de novembre 2009

DRHOM ne doit pas payer la rémunération réclamée.

⁸ Article 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

⁹ Cass., 16 décembre 2002, *J.T.T.*, p. 89.

¹⁰ Même référence et Cass., 19 mars 2012, *J.T.T.*, p. 227..

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La rémunération est la contrepartie du travail fourni. Sauf si la loi l'impose ou si les parties en sont convenues, le travailleur n'a pas droit à sa rémunération pour la période pendant laquelle il n'a pas travaillé, même du fait de l'employeur¹¹.

Si le travailleur a été empêché fautivement de travailler par son employeur, il peut réclamer l'indemnisation de son préjudice, éventuellement sous la forme du paiement de la rémunération perdue. S'agissant d'une demande d'indemnisation, c'est le travailleur qui supporte la charge de la preuve de la faute commise par l'employeur.

En l'espèce, Monsieur M. G. ne peut prétendre au paiement de sa rémunération en contrepartie du travail fourni, puisqu'il n'a plus travaillé depuis le 21 octobre 2009.

Il ne prouve pas avoir été empêché de travailler par la faute de DRHOM.

La charge de la preuve reposant sur Monsieur M. G. pour ce chef de demande, c'est cette fois lui qui supporte les conséquences du doute. Sa demande n'est pas fondée.

Le jugement doit être réformé en ce qu'il a fait partiellement droit à la demande.

7. La demande de rémunération pour heures supplémentaires

DRHOM ne doit pas payer de rémunération pour heures supplémentaires.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Il incombe à Monsieur M. G. , en sa qualité de demandeur, de prouver qu'il a effectué les heures supplémentaires pour lesquelles il réclame une rémunération¹².

Or, Monsieur M. G. ne soumet à la cour du travail aucune preuve, ni même commencement de preuve, à l'appui de sa demande.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal a déclaré celle-ci non fondée.

¹¹ Cass., 27 décembre 1979, *Pas.*, 1980, p. 501.

¹² Articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire.

8. La demande de remboursement des paiements avancés par Monsieur M. G.

DRHOM ne doit pas effectuer les remboursements demandés.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Pour ce chef de demande également, la charge de la preuve repose sur Monsieur M. G. en sa qualité de demandeur¹³.

Monsieur M. G. dépose des notes de caisse et de nombreuses factures, établies à son nom, qui porteraient selon lui sur des achats effectués pour le compte de DRHOM, que celle-ci s'était engagée à lui rembourser.

Les factures portent des dates comprises entre mars et août 2009. La plupart des notes de caisse sont datées de juillet ou septembre 2009 ; certaines remontent à février 2009.

DRHOM dépose, quant à elle, de nombreuses factures intégrées dans sa comptabilité, qui lui ont été soumises par Monsieur M. G. et qu'elle lui a remboursées. Ces factures portent sur des achats dont la date est comprise entre février et septembre 2009 ; elles ont toutes été imprimées à la même date, le 23 septembre 2009. Il s'en déduit qu'au plus tôt le 23 septembre 2009, Monsieur M. G. a soumis à DRHOM de nombreuses factures portant sur des achats effectués entre février et septembre 2009, que DRHOM lui a remboursées.

Monsieur M. G. n'explique pas dans quelles circonstances ces factures ont été soumises à DRHOM ni si les autres factures, dont il réclame à présent le remboursement, ont été soumises à DRHOM en même temps. Le remboursement de certaines factures par DRHOM ne permet pas de présumer que les autres factures, litigieuses celles-là, devraient également donner lieu à remboursement.

Monsieur M. G. ne démontre pas que les factures dont il réclame le remboursement sont relatives à des achats effectués pour le compte de DRHOM. La charge de la preuve lui incombant, il doit être débouté de sa demande de remboursement.

¹³ Mêmes références.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel principal recevable et très partiellement fondé ;

Déclare l'appel incident recevable, mais non fondé ;

Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis :

Confirme la condamnation de DRHOM à payer à Monsieur M. G. une indemnité compensatoire de préavis de 2.633,40 euros brut ;

Quant à la demande d'indemnité pour licenciement abusif :

Confirme la condamnation de DRHOM à payer à Monsieur M. G. une indemnité pour licenciement abusif de 13.963,68 euros brut ;

Quant à la demande d'intérêts :

Confirme la condamnation de DRHOM à payer à Monsieur M. G. les intérêts aux taux légaux depuis le 1^{er} décembre 2009 sur les sommes brutes de 2.633,40 euros et de 13.963,68 euros, ainsi que les intérêts aux taux légaux sur les intérêts déjà échus au 23 juillet 2012, capitalisés ;

Quant à la demande de rémunération pour les mois d'octobre et de novembre 2009 :

Réforme le jugement attaqué ;

Déclare la demande non fondée et en déboute Monsieur M. G. ;

Quant à la demande de rémunération pour heures supplémentaires :

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a déclaré la demande non fondée ;

Quant à la demande de remboursement des paiements avancés par Monsieur M. G. :

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a déclaré la demande non fondée ;

Quant aux dépens :

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné DRHOM aux dépens de la première instance, liquidés à 2.750 euros à titre d'indemnité de procédure.

Condamne DRHOM aux dépens de l'instance d'appel, liquidés à ce jour à 2.750 euros à titre d'indemnité de procédure, ainsi qu'aux frais de signification liquidés à 219,99 euros.

Ainsi arrêté par :

M^{me} F. BOUQUELLE

Conseillère président la chambre

M. Y. GAUTHY

Conseiller social au titre d'employeur

M. P. THONON

Conseiller social au titre d'employeur

M. R. PARDON

Conseiller social au titre d'employé

M. L. POTTIEZ

Conseiller social au titre d'ouvrier

Assistés de

M^{me} M. GRAVET

Greffière

Monsieur Y. GAUTHY qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Madame F. BOUQUELLE, Conseillère président la chambre et Monsieur P. THONON, conseiller social au titre d'employeur, Monsieur R. PARDON, conseiller social au titre d'employé et Monsieur L. POTTIEZ conseiller social au titre d'ouvrier.

Y. GAUTHY

P. THONON

L. POTTIEZ

R. PARDON

M. GRAVET

F. BOUQUELLE

et prononcé en langue française, à l'audience publique de la 2^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 05 mars 2015, par :

M. GRAVET

F. BOUQUELLE