

Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

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

Expédition

Número du répertoire

2015 / 862

Date du prononcé

23 mars 2015

Número du rôle

2013/AB/517

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00000134383-0001-0017-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Interlocutoire : réouverture des débats, le lundi 19 octobre 2015, à 14 heures précises.

En cause de :

B

partie appelante,
représentée par Maître VANNES Viviane, avocate, et par messieurs VANDENDOOREN Thierry
et BOUCHAT Thierry, délégués syndicaux, porteurs de procuration,

contre :

VIGAL S.A.,

dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, rue au Beurre, 53,
partie intimée,
représentée par Maître RASNEUR Antoine, avocat,

en présence de :

1. L'Office National de Sécurité Sociale,

dont le siège social est établi à 1060 BRUXELLES, Place Victor Horta, 11,
défenderesse originaire,
représentée par Maître DE CROON Anita loco Maître THIRY Eric, avocat,

2. Le FONDS SOCIAL HORECA,

dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Boulevard Anspach, 111, B 4,
défenderesse originaire,
représentée par Maître DECOSTER Françoise, avocate.



I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Monsieur Sébastien B a fait appel le 8 mai 2013 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 15 novembre 2012.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 3 juin 2013, prise à la demande conjointe des parties.

La SA VIGAL a déposé ses conclusions le 31 juillet 2013, le 31 mars 2014 et le 18 décembre 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur Sébastien B a déposé ses conclusions le 29 novembre 2013 et le 22 septembre 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

L'ONSS a déposé ses conclusions le 18 juin 2013 et le 29 janvier 2014.

Le Fonds social et de garantie Horeca a déposé ses conclusions le 29 janvier 2014.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 26 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

La SA VIGAL exploite l'établissement « Le Roy d'Espagne » situé sur la Grand-Place de Bruxelles.

Monsieur Sébastien B a été engagé par la SA VIGAL à partir du 15 mai 2007 dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier pour une durée indéterminée en qualité de serveur-limonadier. Il exerçait les fonctions de garçon de salle.

Le contrat de travail fixait la durée hebdomadaire du travail à 29 heures 15 minimum réparties sur 6 jours par semaine selon un horaire variable. En réalité, Monsieur Sébastien B a été occupé à temps plein.



La rémunération de Monsieur Sébastien B était fixée au pourcentage de service. Le 10 mai 2007, jour de la signature du contrat de travail, les parties ont signé un document précisant le calcul de la rémunération. Des renonciations à toute réclamation relative à sa rémunération ont été signées régulièrement par Monsieur Sébastien B jusqu'à la fin de la relation de travail.

Le 14 septembre 2009, la SA VIGAL a licencié Monsieur Sébastien B pour avoir servi des consommations sans pointage préalable le 11 septembre 2009. Une indemnité de rupture correspondant à 35 jours calendrier lui a été payée.

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur Sébastien B a demandé au tribunal du travail de Bruxelles de condamner la SA VIGAL à lui payer les montants suivants :

- 5.015,92 euros à titre de cotisations de sécurité sociale à payer à l'ONSS ;
- 1.000,00 euros provisionnels (sur un montant estimé de 1.600,00 euros brut) à titre de cotisations dues en matière de 13^e mois, somme à augmenter des intérêts, à payer au Fonds Social Horeca ;
- 333,30 euros brut (montant provisionnel sur un montant estimé de 1.200,00 euros) à titre d'insuffisance de salaires concernant les jours fériés ;
- 2.861,12 euros brut (montant provisionnel sur un montant estimé de 14.321,85 euros) à titre d'insuffisance de salaire concernant le droit de service;
- 3.307,00 euros brut (montant provisionnel sur un montant estimé de 3.895,73 euros) à titre d'indemnité de rupture, dont à déduire la somme de 3.115,05 euros déjà payée;
- 17.201,49 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif;
- 5.622,15 euros brut provisionnels à titre d'heures supplémentaires et complémentaires au-delà du régime contractuel, et, à titre subsidiaire, un montant de 838,75 euros brut provisionnels ;

l'ensemble des montants étant à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater de leur exigibilité respective.

Monsieur Sébastien B réclamait en outre le paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

Par un jugement du 15 novembre 2012, le tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

- déclare la présente cause recevable et partiellement fondée;
- déboute le demandeur des demandes concernant la condamnation de la SA Vigal relatives aux cotisations de sécurité sociale à payer à l'ONSS, aux cotisations à payer au Fonds Social Horeca, aux insuffisances salariales concernant les jours fériés, au



complément d'indemnité de rupture, à l'indemnité pour licenciement abusif et aux heures complémentaires et supplémentaires;

- condamne la SA Vigal au paiement du montant de 59,88 euros brut à titre d'arriérés de salaires concernant les droits de service, augmenté des intérêts légaux et judiciaires depuis le 14 septembre 2009, date du licenciement;
- condamne le demandeur aux dépens liquidés jusqu'ores à 2.750,00 EUR à titre d'indemnité de procédure.

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur Sébastien E demande à la cour du travail de mettre à néant le jugement du tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il l'a débouté de ses demandes relatives :

- aux cotisations de sécurité sociale à payer à l'ONSS,
- aux cotisations à payer au Fonds social Horeca,
- à l'insuffisance de salaire concernant les jours fériés,
- aux arriérés de salaire concernant le droit de service,
- à l'indemnité pour licenciement abusif.

Il demande à la cour du travail de condamner la SA VIGAL :

- à la déclaration à l'ONSS des journées qui n'ont pas été déclarées à la sécurité sociale à titre de cotisations sociales

et de condamner la SA VIGAL à lui payer :

- 1.000 euros brut à titre de cotisations au Fonds social et de garantie Horeca,
- 333,30 euros brut à titre d'insuffisance salariale concernant les jours fériés,
- 2.861,12 euros brut provisionnels à titre d'insuffisance salariale,
- 17.201,49 euros brut provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement abusif,
- 3.307 euros brut provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 5.622,15 euros brut provisionnels à titre d'heures supplémentaires,

sommes majorées des intérêts capitalisés et des dépens.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'arriérés de rémunération (insuffisance salariale)

La demande est fondée dans son principe. Les débats sont rouverts concernant le décompte des sommes dues.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La convention collective de travail sectorielle du 14 décembre 1971 relative à l'attribution d'un pourcentage de service, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 février 1972, fixe le



pourcentage de service auquel les travailleurs ont droit à titre de rémunération à 16 % du prix des consommations, hors TVA. Calculé sur le prix TVA comprise, ce pourcentage est de 11,3993 % lorsque le taux de TVA est de 21 %.

Le 10 mai 2007, jour de la signature du contrat de travail, la SA VIGAL et Monsieur Sébastien B ont signé un document par lequel le pourcentage de service applicable à Monsieur Sébastien B pour le calcul de sa rémunération a été fixé à 10,78 % du chiffre d'affaires, TVA et service inclus ; ce pourcentage a été fixé à 9 % pour les trois premiers mois de prestations ; le pourcentage de service applicable pour les banquets a été fixé à 9 %.

En janvier 2008 et chaque mois de l'année 2009, Monsieur Sébastien B a signé un document rédigé par la SA VIGAL en ces termes : « Dans le cadre du contrat de travail qui me lie à la S.A. VIGAL qui exploite l'établissement « Le Roy d'Espagne », je soussigné, Sébastien E , déclare à ce jour être rempli de tous mes droits en matière de rémunération (rémunération journalière minimale et pourcentage de service) et renonce, sans aucune réserve ni exception, à toutes revendications ou actions et à tous autres droits à cet égard. Je renonce, en outre, à me prévaloir de toute erreur de droit ou de fait et de toute omission relative à l'existence et/ou l'étendue de mes droits en matière de rémunération ».

Monsieur B conteste à présent la validité de la convention du 10 mai 2007 relative à sa rémunération et des renonciations. Il réclame la régularisation de sa rémunération par l'application du pourcentage de service de 11,3993 %.

Le document signé le 10 mai 2007, par lequel les parties ont fixé la rémunération Monsieur Sébastien B à un pourcentage de service inférieur à celui fixé par la convention collective sectorielle du 14 décembre 1971, rendue obligatoire par arrêté royal, est indiscutablement illicite.

En effet, il ne peut être dérogé par convention individuelle aux dispositions impératives d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, car cette norme occupe, dans la hiérarchie des normes en droit du travail, une position supérieure à celle de la convention individuelle, et ce en vertu de l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

De surcroît, le droit du travailleur au paiement de la rémunération qui lui est due en vertu des règles de droit applicables, en l'occurrence en vertu de la convention collective de travail sectorielle, est protégé par les dispositions impératives de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (notamment les articles 3bis et 9). Or, une disposition légale impérative fait obstacle à ce qu'il soit, anticipativement, dérogé valablement au droit qui en résulte¹.

¹ Cass., 13 octobre 1997, J.T.T., 1998, p. 159.



Sans doute consciente du vice qui affecte cette convention, la SA VIGAL a établi elle-même et a, de manière répétée, soumis à la signature de Monsieur Sébastien B des documents dont le contenu est rappelé ci-dessus, destinés à lui faire renoncer à toute revendication en matière de rémunération.

La SA VIGAL fait valoir que cette renonciation est valable pour ce qui concerne la rémunération échue au moment de la signature de chacun des exemplaires du document. Monsieur Sébastien B le conteste et invoque, notamment, la « fraude à la loi » organisée par la SA VIGAL².

En règle, il n'est pas interdit de renoncer à un droit de nature impérative lorsque cette renonciation survient après la naissance du droit. Un travailleur peut en principe renoncer à son droit à des arriérés de rémunération, même si la rémunération est fixée par une convention collective rendue obligatoire par arrêté royal, pourvu que cette renonciation soit consentie à un moment où ces arriérés sont exigibles³.

Cependant, compte tenu des circonstances particulières de l'espèce, c'est à juste titre que Monsieur Sébastien B reproche une fraude à la SA VIGAL.

Un acte juridique présentant les apparences de la légalité peut être écarté en cas de fraude, par application du principe général de droit « *Fraus omnia corrumpit* ».

Ce principe général trouve à s'appliquer en présence d'une fraude, définie comme la manifestation d'une volonté malicieuse, la tromperie intentionnelle, la déloyauté dans le but de nuire ou de réaliser un gain⁴.

Les effets juridiques du principe général consistent en ce qu'aucun droit ne peut résulter d'un comportement frauduleux. Le principe fait obstacle à ce que le dol ou la malhonnêteté procure un avantage à son auteur⁵. En d'autres termes encore, l'application du principe aboutit à l'inefficacité de l'acte frauduleux vis-à-vis de la victime de la fraude⁶.

En l'occurrence, d'une part, les renonciations successives que la SA VIGAL a fait signer à Monsieur Sébastien B ont pour but de donner effet à la convention du 10 mai 2007, qui est elle-même manifestement illicite.

² Conclusions additionnelles d'appel de Monsieur Sébastien B , p. 15, point 3.

³ C.trav. Bruxelles, 4 décembre 2012, *J.T.T.*, 2013, p. 179.

⁴ Cass., 3 octobre 1997, *Pas.*, p. 962 ; P. VAN OMMESLAGHE, « Un principe général du droit : *fraus omnia corrumpit* », *Liber Amicorum Paul Martens. L'humanisme dans la résolution des conflits. Utopie ou réalité ?*, 2007, p. 609.

⁵ Cass., 18 mars 2010, *www.cass.be*, RG n° C080502N ; Cass., 9 octobre 2007, *www.cass.be*, RG n° P070604N.

⁶ A. LENAERTS, « Le principe général du droit *fraus omnia corrumpit* : une analyse de sa portée et de sa fonction en droit privé belge », *R.G.D.C.*, 2014/3, p. 112.



D'autre part, il ne s'agit pas d'une renonciation consentie par le travailleur en vue de faire face à un problème ponctuel⁷. En soumettant systématiquement à la signature de son travailleur, durant plusieurs années, un document par lequel celui-ci a renoncé à toute réclamation relative à la rémunération échue, la SA VIGAL a en réalité réduit sa rémunération de manière structurelle. Elle a usé d'un stratagème lui permettant d'échapper de manière systématique, durant une longue période, au respect de la norme fixant la rémunération à laquelle les travailleurs ont droit. Or, le défaut de paiement d'une rémunération fixée par convention collective rendue obligatoire constitue un délit ; il en va ainsi même si le travailleur renonce au paiement de la rémunération qui lui est due ; en ce cas, l'infraction subsiste⁸. La SA VIGAL a donc élaboré un procédé destiné à lui permettre de répéter l'infraction systématiquement, durant plusieurs années. Ce procédé est frauduleux.

Enfin, dans tous les documents qui lui ont été soumis par la SA VIGAL, Monsieur Sébastien B « déclare à ce jour être rempli de tous mes droits en matière de rémunération (rémunération journalière minimale et pourcentage de service) ». C'est manifestement faux, puisqu'il n'a pas bénéficié du pourcentage de service auquel il avait droit en vertu de la convention collective sectorielle. En invitant son travailleur à consentir une renonciation reposant sur une base fautive, à savoir le fait que le travailleur aurait été « rempli de ses droits », la SA VIGAL a commis des manœuvres frauduleuses.

La fraude est donc établie dans le chef de la SA VIGAL. Cette fraude avait pour but de lui permettre de réaliser un gain (en l'occurrence une économie salariale) illégitime, aux dépens de son travailleur.

En application du principe général de droit *Fraus omnia corrumpit*, il ne peut être donné effet à des renonciations obtenues par fraude. La SA VIGAL ne peut s'en prévaloir à l'encontre de la victime de la fraude, à savoir Monsieur Sébastien B.

C'est dès lors à juste titre que Monsieur Sébastien B réclame le paiement d'arriérés de rémunération qui le rétabliront dans son droit.

Monsieur Sébastien B n'a pas soumis à la cour le décompte des arriérés réclamés.

Les débats sont rouverts afin de permettre à Monsieur Sébastien B de remettre à la cour un décompte précis des arriérés de rémunération réclamés, accompagné des pièces justificatives.

⁷ Comme c'était le cas dans l'espèce qui a donné lieu à l'arrêt de notre cour du 4 décembre 2012, *J.T.T.*, 2013, p. 179.

⁸ Cass., 6 septembre 2006, *Chr.D.S.*, 2007, liv. 5, p. 274.



2. La demande de déclaration de journées à l'ONSS – La demande de cotisations au Fonds Horeca – La demande de complément de rémunération des jours fériés

Les demandes ne sont pas fondées.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Aux termes de ses conclusions additionnelles d'appel, Monsieur Sébastien B demande à la cour du travail de condamner la SA VIGAL à déclarer l'ONSS « des journées qui n'ont pas été déclarées à la sécurité sociale à titre de cotisations sociales ».

La demande présente une singulière évolution par rapport à celle formulée dans la requête introductive d'instance, qui tendait à entendre condamner la SA VIGAL à payer à l'ONSS 1.039,45 euros + 3.976,47 euros à titre de cotisations sociales éludées.

L'argumentation que Monsieur Sébastien B développe à ce sujet dans ses conclusions diffère, elle aussi, de l'argumentation examinée par le premier juge, où il n'était question que de déterminer le forfait journalier d'application pour le calcul des cotisations sociales, et non le nombre de jours à déclarer.

Monsieur Sébastien B demande à présent que les journées qui font l'objet d'un repos compensatoire soient déclarées à la sécurité sociale.

À l'appui de sa demande, il fournit des explications chiffrées et des pièces relatives au mois de juillet 2001, alors que lui-même n'est entré en service que plusieurs années plus tard. Aux yeux de la cour du travail, les explications fournies sur la demande sont obscures. La demande n'est dès lors pas justifiée. Pour ce qui concerne toute la période au cours de laquelle Monsieur Sébastien B a été occupé au service de la SA VIGAL, non seulement aucune autre explication n'est fournie, mais en outre aucune pièce n'est déposée. La demande fût-elle fondée dans son principe – ce qui n'est pas le cas – en tout état de cause n'est-elle appuyée par aucune pièce in concreto.

La demande de déclaration de journées à l'ONSS doit être déclarée non fondée.

Les demandes de paiement de cotisations au Fonds social Horeca et de complément de rémunération pour les jours fériés, qui en découlent, sont par conséquent elles aussi non fondées.



3. La demande de paiement des heures supplémentaires

La demande n'est pas fondée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La demande repose sur un double fondement : d'une part, le non-respect des obligations d'information dans le cadre de la flexibilité et d'autre part, la prestation d'un temps de travail non enregistré.

3.1. Quant au non-respect des obligations d'information dans le cadre de la flexibilité

En vertu de l'article 23 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le Roi peut autoriser le dépassement des limites de la durée du travail fixées par cette loi dans les branches d'activité où ces limites ne peuvent être appliquées.

L'arrêté royal du 24 septembre 1985 relatif à la durée du travail des travailleurs occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière a été pris en exécution de cette disposition. Il permet le dépassement des limites de la durée du travail fixées par la loi, à condition que la durée hebdomadaire de travail, calculée sur une période d'un trimestre ou une période plus longue fixée par convention collective de travail, ne dépasse pas en moyenne la durée du travail fixée par convention collective de travail. En aucun cas la durée du travail ne pourra dépasser onze heures par jour ni cinquante heures par semaine.

La durée hebdomadaire de travail dans le secteur a été fixée à 38 heures. La convention collective de travail n° 7 du 25 juin 1997, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière⁹, précise qu'il s'agit d'une durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter sur une année civile.

En application de ces dispositions, il était permis à la SA VIGAL de faire travailler Monsieur Sébastien B. plus de 38 heures par semaine, pourvu que cette durée du travail soit respectée en moyenne sur l'année civile et que la durée du travail ne dépasse pas onze heures par jour ni 50 heures par semaine.

C'est à juste titre que Monsieur Sébastien B. indique que la SA VIGAL était tenue de faire application des dispositions de l'arrêté royal du 18 janvier 1984 relatif à l'information des travailleurs sur l'état de leurs prestations lorsque le régime de travail est organisé

⁹ Convention collective de travail relative à l'exécution du protocole d'accord du 14 mai 1997 - durée du travail et réduction de la durée du travail.



conformément aux articles 20, § 2, 20bis et 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. En effet, l'article 26bis de la loi, visé par cet arrêté royal, s'applique notamment en cas de dépassement de la durée du travail autorisé en vertu de l'article 23 de la loi, ce qui est le cas en l'espèce.

En vertu de l'arrêté royal du 18 janvier 1984, la SA VIGAL devait remettre à Monsieur Sébastien B , lors de chaque règlement définitif de la rémunération, un état de ses prestations par rapport à la durée journalière et hebdomadaire de travail qu'il est tenu de prêter. La SA VIGAL ne démontre pas avoir satisfait à cette obligation.

C'est cependant de manière hâtive que Monsieur Sébastien B en déduit que la SA VIGAL serait redevable de la rémunération pour heures supplémentaires au-delà de la 38^{ème} heure de travail par semaine. En effet, la dérogation aux limites normales de la durée du travail, sur la base de l'article 23 de la loi du 19 mars 1971, est autorisée pour autant que l'employeur se conforme à 4 conditions de fond : ne pas excéder les limites dérogatoires maximales (en l'occurrence 11 heures par jour et 50 heures par semaine); respecter l'horaire prévu au règlement de travail ; respecter la durée moyenne de travail sur la période de référence (en l'occurrence 38 heures par semaine sur une année civile) ; respecter la limite interne des 65 heures¹⁰.

Il n'est pas allégué que la SA VIGAL ne se serait pas conformée à ces conditions de fond.

Le non-respect des règles relatives à l'information du travailleur sur l'état de ses prestations de travail est sanctionné pénalement¹¹. Monsieur Sébastien B ne démontre pas que ce manquement aurait pour conséquence de priver l'employeur du bénéfice des dispositions rappelées ci-dessus en matière de flexibilité du temps de travail.

3.2. Quant au temps de travail non enregistré

Monsieur Sébastien B allègue avoir, sur instruction de la SA VIGAL, régulièrement pointé un quart d'heure après avoir pris son service et un quart d'heure avant de l'avoir terminé, de sorte qu'environ une demi-heure de travail par jour n'aurait pas été enregistrée.

La SA VIGAL le conteste et se réfère à son règlement de travail, qui prévoit que le pointage de début de service se fait au moment de la mise effective au travail et que le pointage de fin de service se fait à la fin effective du travail.

¹⁰ J.-M. SOUVEREYNS et D. DELATOUR, « Les obligations légales liées au mesurage et au contrôle du temps de travail », *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, coord. S. GILSON et L. DEAR, Anthémis, 2011, p. 230.

¹¹ Article 42 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, tel qu'en vigueur à l'époque des faits ; J.-M. SOUVEREYNS et D. DELATOUR, *op. cit.*, p.256.



Monsieur Sébastien B n'apporte aucun élément susceptible de démontrer le bien-fondé de ses allégations, ni même de faire naître le moindre soupçon à cet égard. Il n'y a pas lieu de procéder à des enquêtes en l'absence de tout indice.

4. La demande d'indemnité compensatoire de préavis

Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis doit être régularisé.

Le montant définitif de l'indemnité compensatoire de préavis devra être déterminé après qu'il ait été statué sur la demande d'arriérés de rémunération.

5. La demande d'indemnité pour licenciement abusif

La SA VIGAL ne doit pas payer à Monsieur Sébastien B d'indemnité pour licenciement abusif.

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 travail¹², 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 du motif de licenciement repose sur l'employeur.

Lorsque l'employeur invoque un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier, le juge doit vérifier si le motif de licenciement est prouvé et s'il est légitime. Le licenciement pour un motif en rapport avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable¹³.

Monsieur Sébastien B a été licencié pour avoir servi des consommations sans pointage préalable le 11 septembre 2009. Or, les règles applicables à ce sujet avaient été rappelées à tout le personnel pour une note de service, que Monsieur Sébastien B avait signée pour approbation le 8 juin 2009 ; notamment, il s'était engagé à pointer toutes les marchandises qu'il sert.

¹² Tel qu'il était en vigueur à la date du licenciement.

¹³ Cass., 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 3.



Monsieur Sébastien B reconnaît le fait qui lui est reproché. Son explication selon laquelle il aurait agi sur instruction de la SA VIGAL, dans le but de permettre à la société d'encaisser des recettes non déclarées, est peu crédible car lorsqu'il a été entendu par son employeur le jour des faits, il a affirmé qu'il s'agissait d'un oubli.

Il n'est pas établi que Monsieur Sébastien B a agi dans le but de détourner la recette à son profit. En revanche, il est clair qu'il ne s'est pas conformé aux instructions données par son employeur sur un point que celui-ci considérait comme très important.

Le licenciement décidé pour ce motif est lié au comportement de Monsieur Sébastien B ; il n'est pas manifestement déraisonnable.

Dès lors, le licenciement respecte le prescrit de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Monsieur Sébastien B ne peut prétendre à une indemnité pour licenciement abusif.

6. La demande de capitalisation des intérêts

La SA VIGAL devra payer les intérêts légaux sur les sommes auxquelles elle est condamnée, capitalisés au 22 septembre 2014.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Il est incontestable que la SA VIGAL est redevable des intérêts aux taux légaux sur les arriérés de rémunération ainsi que sur l'indemnité compensatoire de préavis¹⁴.

Monsieur Sébastien B demande la capitalisation des intérêts en date du 22 septembre 2014, date à laquelle il a déposé au greffe de la cour 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 22 septembre 2014, par lesquelles Monsieur Sébastien B a demandé la capitalisation des intérêts échus à cette date, valent sommation.

¹⁴ Article 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.



Les sommes au paiement desquelles la SA VIGAL 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 notamment aux indemnités octroyées en raison de la rupture du contrat de travail ou de l'irrégularité de celle-ci¹⁵.

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 loi¹⁶.

Il y a par conséquent lieu de faire droit à la demande de capitalisation des intérêts échus au 22 septembre 2014.

7. Les dépens

Pour ce qui concerne le litige entre Monsieur Sébastien B et la SA VIGAL, les dépens sont réservés, le présent arrêt n'étant pas définitif.

Pour ce qui concerne la mise à la cause de l'ONSS et du Fonds social, le présent arrêt est définitif. En vertu de l'article 1017 du Code judiciaire, toute décision judiciaire définitive condamne la partie succombante aux dépens, parmi lesquels l'indemnité de procédure au bénéfice de la partie qui a obtenu gain de cause (article 1022 du Code judiciaire).

La partie qui est appelée en intervention conservatoire ne succombe pas et n'obtient pas non plus gain de cause, puisque sa condamnation n'est pas demandée par quiconque. Ce volet de la procédure ne donne dès lors pas lieu à une condamnation aux dépens¹⁷.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

¹⁵ Cass., 16 décembre 2002, *J.T.T.*, p. 89.

¹⁶ Même référence et Cass., 19 mars 2012, *J.T.T.*, p. 227.

¹⁷ Cass., 25 janvier 2013, *R.A.B.G.*, 2013/6, p. 333 ; H. BOULARBAH, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure », *Actualités en droit judiciaire*, dir. H. BOULARBAH et F. GEORGES, Larcier, CUP, 2013, p. 369.



Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Quant à la demande d'arriérés de rémunération (insuffisance salariale) :

Réforme le Jugement attaqué ;

Déclare la demande fondée dans son principe ;

Rouvre les débats afin de permettre à Monsieur Sébastien B de présenter un décompte argumenté et justifié par des pièces et à la SA VIGAL de faire valoir ses arguments sur ce décompte ;

Quant à la demande de déclaration de journées à l'ONSS – la demande de cotisations au Fonds Horeca – la demande de complément de rémunération des jours fériés :

Déclare les demandes non fondées ; en déboute Monsieur Sébastien B ;

Quant à la demande de paiement des heures supplémentaires :

Déclare l'appel non fondé ; en déboute Monsieur Sébastien B ;

Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis :

Déclare l'appel fondé ; réforme le jugement en ce qu'il a débouté Monsieur Sébastien B de cette demande ;

Dit que le montant définitif de l'indemnité compensatoire de préavis sera fixé après réouverture des débats ;

Quant à la demande d'indemnité pour licenciement abusif :

Déclare l'appel non fondé ; en déboute Monsieur Sébastien B ;



Quant à la réouverture des débats :

Prononce la réouverture des débats à l'audience du lundi 19 octobre 2015, à 14 heures, aux fins précisées ci-dessus ;

- **Monsieur Sébastien B** déposera ses conclusions au greffe, et les communiquera à l'autre partie en cause, au plus tard le 1er juillet 2015,
- **La SA VIGAL** déposera ses conclusions au greffe, et les communiquera à l'autre partie en cause, au plus tard le 1^{er} octobre 2015,

Quant à l'intervention conservatoire de l'ONSS et du Fonds social Horeca :

Donne acte à l'ONSS de qu'il a déclaré accepter que l'arrêt lui soit déclaré commun et opposable pour ce qui concerne le fondement de la demande ;

Met le Fonds social et de garantie Horeca hors cause ;

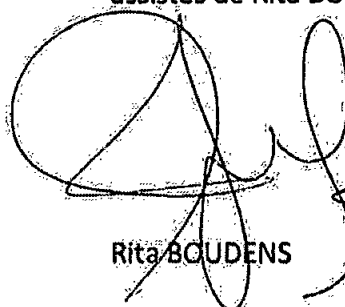
Quant aux dépens :

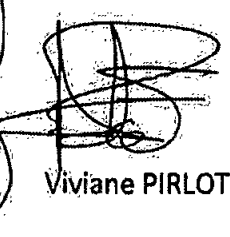
Dit qu'il n'y a pas lieu à condamner aux dépens pour ce qui concerne l'appel en intervention de l'ONSS et du Fonds social Horeca ;

Réserve les dépens pour ce qui concerne le litige entre Monsieur Sébastien B et la SA VIGAL.

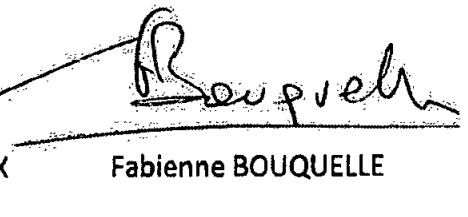
Ainsi arrêté par :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Olivier WILLOCX, conseiller social au titre d'employeur,
Viviane PIRLOT, conseillère sociale au titre d'ouvrier,
assistés de Rita BOUDENS, greffier,


Rita BOUDENS


Viviane PIRLOT

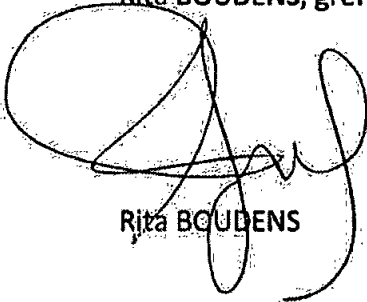

Olivier WILLOCX


Fabienne BOUQUELLE

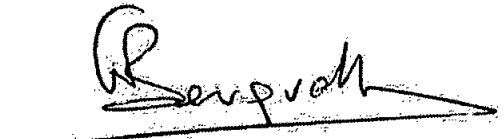


L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 23 mars deux mille quinze, où étaient présents :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Rita BOUDENS, greffier,



Rita BOUDENS



Fabienne BOUQUELLE

