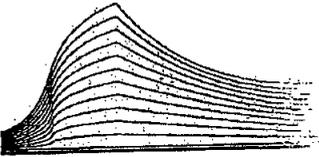


Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Numéro du répertoire 2015 / 2487
Date du prononcé 12 octobre 2015
Numéro du rôle 2013/AB/823

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00000288296-0001-0019-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Interlocutoire :

- réouverture des débats : jeudi 12 novembre 2015 à 14h00,
- production de pièces dans le cadre d'une procédure en faux civil.

En cause de :

Monsieur L

partie appelante,
représentée par Maître Laurent GOFFINET, avocat à 1400 NIVELLES,

contre :

La SOCIÉTÉ ANONYME IL DOGE MANAGEMENT

dont le siège social est établi à 1390 GREZ-DOICEAU, Chaussée de Wavre 504/1,

partie intimée,
représentée par Maître Laura BERTRAND loco Maître Laurence MARKEY, avocats à 1400 NIVELLES,

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu l'appel interjeté par monsieur L contre le jugement contradictoire prononcé le 20 mars 2012 par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Nivelles, section de Wavre (R.G. n° 09/977/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 14 août 2013;

Vu les conclusions déposées par la société IL Doge Management ;

Vu les dossiers des parties ;

┌ PAGE 01-00000266296-0002-0019-01-01-4 ┐



A l'audience publique du 17 septembre 2015, les parties ont été entendues, et Madame G. COLOT, Avocat général près l'Auditorat Général, a donné son avis oral sur la seule question de la procédure en faux civil. Les parties n'ont pas répliqué à cet avis. La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

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

I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. La signification du jugement est intervenue le 1^{er} août 2013, alors que la requête d'appel a été déposée le 14 août 2013.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Par jugement du 20 mars 2012, le Tribunal du travail de Nivelles, section Wavre a décidé ce qui suit :

*« Déclare les demandes tant principale que reconventionnelle recevables.
Dit la demande incidente en faux civil recevable, et :
Avant dire droit au fond :*

Désigne en qualité d'expert graphologue Monsieur Jean Pierre De Cuyper, dont le secrétariat est Thuin (section 6533 Biercée), rue Pont de Bois numéro 10.

Lui confie la mission de déterminer si la signature figurant au bas des quittances produites (les reçus) par la défenderesse doit être attribuée ou non à monsieur I le demandeur.

Dit que l'expert prendra connaissance à sa demande des modèles de signature de comparaison.

(...)

Réserve les dépens et renvoie la cause au rôle pour le surplus ».

PAGE 01-00000288296-0003-0019-01-01-4



L'expert désigné a accepté sa mission et a fixé une première réunion d'expertise le mardi 24 avril 2012 à laquelle les parties ne se sont pas présentées vu l'intention exprimée par le conseil de monsieur L d'interjeter appel du jugement.

En date du 26 septembre 2012, l'expert a restitué au greffe du Tribunal du travail de Nivelles les pièces qui lui avaient été transmises par le greffe (parmi lesquelles figuraient les originaux des quittances de paiement) et a adressé audit tribunal par courrier du 19 octobre 2012 son état de frais et honoraires.

Par courrier du 22 octobre 2012, les pièces déposées par la société Il Doge Management (parmi lesquelles figuraient les originaux des quittances de paiement), ont été restituées à son conseil (qui a confirmé à l'audience de la Cour du 17 septembre 2015 en disposer).

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel formé par monsieur L a pour objet de:

- déclarer l'appel recevable et fondé ;
- avant dire droit, faire application des articles 895 à 906 du code judiciaire quant à la pièce 25 produite par la société Il Doge Management ;
- au fond :
 - *déclarer la demande originaire recevable et fondée ;
 - en conséquence,
 - *condamner la société Il Doge Management:
 - *au paiement de la somme de 835,79 euros nets, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires calculés au taux légal depuis la date moyenne du 18 mai 2007 jusqu'à parfait paiement, au titre d'arriérés de rémunération ;
 - *au paiement de la somme de 542,94 euros bruts, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires calculés au taux légal sur le brut depuis le 14 septembre 2009 jusqu'à parfait paiement, au titre de rémunération garantie ;
 - *au paiement de la somme de 2.025,24 euros, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires calculés au taux légal depuis la date moyenne du 18 mai 2007 jusqu'à parfait paiement, au titre d'arriérés de frais de déplacement ;
 - *condamner la société Il Doge Management aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris le montant maximum de l'indemnité de procédure.

La société Il Doge Management sollicite :

Quant à la mesure avant dire droit :

- à titre principal de rejeter la demande en faux civil ;
- à titre subsidiaire de confirmer le jugement désignant un expert et de renvoyer la cause

PAGE 01-00000288296-0004-0019-01-01-4



devant le Tribunal du travail de Nivelles, section de Wavre, afin de mettre en œuvre la mesure avant dire droit.

Quant au fond :

- de déclarer les demandes principales de monsieur L recevables mais non fondées et de l'en débouter ;
- de déclarer la demande reconventionnelle recevable et fondée, et de condamner monsieur L à lui payer un montant qu'elle limite à 1.000 € (selon les précisions données à l'audience) évalués ex aequo et bono.

IV. EXPOSE DES FAITS.

Monsieur L est entré au service de la société Il Doge Management le 19 janvier 2006 dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à temps partiel à raison de 20 heures par semaine pour y exercer la fonction d'aide-barman. L'horaire de travail prévu dans le contrat était du lundi au vendredi de 12h à 14h et de 19h à 21h.

Par lettre recommandée du 25 août 2008, il a informé la société Il Doge Management de sa volonté de mettre fin au contrat de travail moyennant un préavis de 14 jours commençant à courir à dater du 26 août 2008. Il a par ailleurs demandé de recevoir ses documents de sortie ainsi qu'un duplicata de ses fiches de paie depuis son engagement en 2006.

Le même jour, il a été engagé par la sprl Colombus pour travailler en qualité de commis de cuisine à raison de 13 heures par semaine à partir du 25 août 2008. Le contrat de travail signé à cette date intitulé « à horaire variable » renseigne que l'horaire de travail est établi par le gérant en fonction des impératifs du service.

Par un envoi recommandé du 27 août 2008, il a adressé à la société Il Doge Management un certificat d'incapacité de travail établi le 25 août 2008 par le docteur Michels le déclarant incapable de travailler pour la période du 26 août 2008 au 7 septembre 2008 inclus. Les sorties étaient autorisées.

Par lettre du 29 août 2008, la société Il Doge Management a pris acte de la démission de monsieur L tout en l'informant qu'elle n'acceptait une prise de cours du préavis qu'à dater du 1^{er} septembre 2008 pour se terminer le 14 septembre 2008 inclus et l'a informé qu'il recevrait via le secrétariat social tous les documents nécessaires suite à la rupture de son contrat.

En date du 2 septembre 2008 à 13h30, le médecin-contrôleur mandaté par la société Il Doge Management, le docteur Glibert, a contrôlé l'incapacité de travail de monsieur L et a estimé que cette incapacité de travail était justifiée jusqu'au 7 septembre 2008.



Monsieur L a ensuite rentré un nouveau certificat d'incapacité de travail établi par le docteur Michels pour la période du 8 septembre 2008 au 14 septembre 2008, avec sorties autorisées.

Par lettre du 19 septembre 2008 (que monsieur L conteste avoir reçue), la société Il Doge Management a adressé à monsieur L les duplicatas des fiches de paie de 2006 à septembre 2008, ses papiers de sortie et une attestation d'occupation. Elle lui a demandé de restituer les vêtements de travail qui lui avaient été fournis.

En date du 30 avril 2009, monsieur L a déposé une requête introductive d'instance au greffe du Tribunal du travail de Nivelles.

V. DISCUSSION.

1. Les demandes au principal.

1.1. La demande d'arriéré de rémunération portant sur un montant de 835,79 € nets.

Position des parties.

Monsieur L fait valoir qu'il recevait de la main à la main tous les 15 jours une enveloppe contenant 300 € et que ne recevant pas ses fiche de paie, il était dans l'impossibilité de vérifier si les sommes ainsi payées correspondaient à la rémunération à laquelle il avait droit. Les fiches de paie lui ayant été délivrées en cours de procédure, il a pu constater que sur la somme de 17.335,79 € nets à laquelle il avait droit, il n'avait perçu qu'une somme de 16.500 € nets, en manière telle que la société Il Doge Management lui reste redevable d'une somme de 835,79 €.

Alors que la société Il Doge Management invoquait avoir payé l'ensemble de ces sommes à monsieur L et avait déposé des reçus signés de sa main pour en convaincre, monsieur L a introduit une procédure en faux civil, conformément aux articles 895 et suivants du Code civil. Il reproche au premier juge d'avoir omis de respecter le prescrit de ces articles et d'avoir désigné d'emblée un expert graphologue. Il demande que la procédure prévue par ces dispositions soit mise en œuvre.

La société Il Doge Management fait valoir qu'il y a lieu de débouter monsieur L de sa demande de faux civil, relevant qu'aucune écriture ni signature de monsieur L n'est identique. Si la Cour devait estimer que la procédure en faux civil est fondée dans son principe, il y a lieu de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il ordonne une mesure avant dire droit et de renvoyer la cause devant le tribunal du travail de Nivelles, section Wavre.



La société Il Doge Management invoque par ailleurs que l'objectif poursuivi par le législateur au travers des articles 895 et suivants du Code judiciaire a été respecté par le Tribunal du travail de Nivelles, section Wavre, puisqu'il a pris directement connaissance des pièces litigieuses en vue de statuer immédiatement ou d'ordonner une mesure d'instruction et la procédure telle que le tribunal l'a mise en œuvre, ne cause aucun grief à monsieur L d'autant que vu les positions divergentes des parties quant à la signature des quittances, le tribunal aurait in fine ensuite de la comparution des parties, prononcé une mesure d'instruction.

Si la Cour devait infirmer la mesure avant dire droit prononcée par le Tribunal du travail de Nivelles, section Wavre, la société Il Doge Management fait valoir qu'elle remettait chaque mois à monsieur L une fiche de paie et qu'elle lui faisait signer une quittance, de telle manière que sa demande d'arriéré de rémunération doit être déclarée non fondée.

Position de la Cour.

Monsieur L invoque ne pas avoir reçu l'intégralité de la rémunération à laquelle il avait droit en vertu de ses fiches de paie et réclame ainsi un solde de 835,79 €.

La société Il Doge Management conteste cette demande, au motif qu'elle a payé l'ensemble des rémunérations mentionnées dans les fiches de paie. Elle renvoie pour en convaincre à des pièces déposées actuellement en copie intitulées « quittances » établies au mois le mois et portant une signature pour réception suivie du nom « L ».

Monsieur L formule une demande incidente en faux civil à l'encontre de ces pièces, contestant les avoir signées.

Une telle demande est soumise au respect des formalités prévues aux articles 895 à 906 du Code judiciaire :

- Le juge ordonne aux parties de comparaître devant lui, le cas échéant, assistées de leurs avocats et enjoint au défendeur en faux civil de produire la pièce arguée de faux. La convocation est adressée aux parties par le greffier, sous pli judiciaire (article 898 du Code judiciaire).
- Si le défendeur, bien que régulièrement appelé, ne comparaît pas, le juge, après avoir donné défaut contre lui, peut dire que la pièce arguée de faux ne sera pas opposable au demandeur (article 899 du Code judiciaire).
- Si le défendeur comparaît et déclare ne vouloir se servir de la pièce à l'égard du demandeur, le juge en donne acte au demandeur et fait dresser procès-verbal (...) (article 900 du Code judiciaire).
- Si le défendeur comparaît et déclare vouloir se servir de la pièce à l'égard du demandeur, le juge paraphe la pièce et ordonne le dépôt au greffe. Il fait dresser par le greffier tous procès-verbaux qu'il signe avec lui et les parties (article 901 du Code



- judiciaire).
- Le juge peut retenir immédiatement l'affaire, s'il lui apparaît qu'elle peut être jugée en l'état.
 - Sinon, le juge décide de toutes mesures d'instruction utiles; il y procède lui-même ou les dirige, suivant les dispositions relatives à la vérification d'écritures (article 902 du Code judiciaire)
 - (...)

Une éventuelle mesure d'instruction ne peut donc être décidée qu'au terme de cette procédure.

Cette procédure n'a pas été respectée par le premier juge.

En effet, il ressort du procès-verbal d'audiences publiques du Tribunal du travail de Nivelles, section Wavre, déposée en pièce 20 de l'inventaire du dossier de procédure, que les parties représentées par leurs conseils ont plaidé ab initio à l'audience du 25 octobre 2011 mais que la cause a été remise au 22 novembre 2011 pour permettre la production des originaux argués de faux. A cette dernière audience, les conseils des parties ont comparu, les originaux ont été déposés et l'affaire a été prise en délibéré, pour donner lieu au prononcé du jugement querellé du 20 mars 2012 désignant un expert graphologue.

En d'autres termes, il peut être constaté qu'en méconnaissance de la procédure prescrite par le Code judiciaire :

- les parties assistées le cas échéant de leurs conseils, n'ont pas été convoquées par le greffe et n'ont pas comparu à l'invitation du juge, ainsi que le requiert l'article 898 du Code judiciaire.
- Vu la non-comparution du défendeur en faux civil, le juge pouvait décider que la pièce arguée de faux n'était pas opposable au demandeur en faux civil conformément aux dispositions de l'article 899 du Code judiciaire.
- Il n'a pas été possible de vérifier si le défendeur en faux civil (et non son conseil), déclarait ou non vouloir se servir de la pièce à parapher par le juge, ainsi que le prévoient les articles 900 et 901 du Code judiciaire.

La sprl Il Doge Management soutient que l'objectif poursuivi par le législateur a été atteint, à savoir permettre au juge de prendre connaissance des pièces litigieuses et le cas échéant statuer immédiatement sur la demande en faux civil ou solliciter une mesure d'instruction.

L'extrait des travaux préparatoires cité par la sprl Il Doge Management en matière de comparution personnelle prévue à l'article 884 du Code judiciaire dans le cadre de la procédure en vérification d'écritures, mentionne notamment ceci :

PAGE 01-00000288296-0008-0019-01-01-4



« Cette comparution se justifie par le fait qu'aux termes de l'article 885, le défendeur peut, au cours de celle-ci, reconnaître l'écrit, ce qui met un terme à la procédure ou le dénier. Pareille reconnaissance ou dénégation ne peuvent émaner que de la partie.

Le juge enjoint par la même occasion aux parties d'apporter tous titres, documents ou pièces de comparaison.

(...) Il apparaît opportun de décider que ces pièces seront soumises immédiatement au juge du fond puisqu'il lui sera loisible de statuer immédiatement, soit contradictoirement, soit par défaut, ou encore, d'ordonner toutes mesures d'instruction utile. Il faut donc qu'il soit immédiatement informé des éléments susceptibles d'emporter sa conviction » (Sénat, Projet de loi instituant le Code judiciaire, session 1963-1964, p. 60).

Ce seul extrait qui concerne la procédure en vérification d'écritures (qui se distingue à plusieurs égards de la procédure en faux civil) est insuffisant à justifier les raisons qui ont conduit le législateur à exiger la comparution personnelle dans le cadre de la procédure en faux civil.

Par ailleurs, la comparution personnelle des parties a d'une manière générale un effet psychologique qui ne peut être minimisé, notamment dans une procédure en faux civil ou une procédure en vérification d'écritures (dans laquelle le défendeur en vérification, doit en présence du juge, faire savoir s'il reconnaît ou dénie son écriture ou sa signature).

Ainsi dans une procédure en faux civil, lorsqu'une pièce est arguée de faux par une partie, il y a nécessairement une partie qui ment (sauf l'hypothèse peu fréquente où le défendeur en faux civil utilise une pièce dont il ignore de bonne foi qu'elle est fausse): soit le demandeur en faux (qui conteste un écrit dont il sait être l'auteur) soit le défendeur en faux (qui est l'auteur d'un faux en écriture et se rend par ailleurs coupable d'un usage de faux en écriture). Or, une chose est de laisser son avocat plaider sa cause sans comparaître devant le juge, autre chose est pour une partie de comparaître devant le juge tout en sachant que la position que l'on soutient est contraire à la réalité.

Il ne peut être exclu que le législateur a voulu attacher des formes à la procédure prévue en matière de faux civil pour que chaque partie prenne ses responsabilités en connaissance de cause, laissant ainsi la possibilité au défendeur en faux civil de ne pas comparaître en personne à cette audience (avec les conséquences que le juge peut y attacher) ou s'il comparaît, de faire marche arrière et de décider de ne pas se servir de la pièce.

L'effet psychologique qui accompagne ces formes a pour conséquence qu'il est illusoire de prévoir à l'avance la réaction qu'auront les parties lorsqu'elles se présenteront devant le juge dans le cadre de la procédure en faux civil (voire dans le cadre de la procédure en vérification d'écritures).

PAGE 01-00000288296-0009-0019-01-01-4



De toute manière et quelle que soit la ratio legis à l'origine de cette comparution personnelle en matière de procédure en faux civil, cette procédure n'a pas eu lieu en l'espèce.

Monsieur L demandeur en faux civil, a le droit de s'en plaindre et garde un intérêt à voir cette procédure être respectée.

La Cour de Cassation a d'ailleurs rappelé récemment « *qu'il suit des dispositions des articles 897 et 898 du Code judiciaire, qui intéressent l'ordre public, que, lorsqu'il est régulièrement saisi d'une demande incidente en faux civil, le juge est tenu, en règle, de surseoir à statuer sur le fond du litige et d'appliquer la procédure de faux civil prévue aux articles 895 à 906 du Code judiciaire, pour autant qu'il ne puisse être statué sur le fond sans tenir compte de la pièce arguée de faux* » (Cass., 26 février 2015, C.13.0324.F, www.juridat.be).

La Cour qui constate que la procédure en faux civil n'a pas été respectée par le premier juge, n'est pas autorisée à faire fi des règles ainsi prévues par le Code judiciaire qui touchent l'ordre public, et dont Madame l'Avocat Général sollicite le respect en son avis verbal donné à l'audience.

La Cour estime qu'il ne peut être statué en l'espèce sur la demande d'arriérés de rémunération, sans tenir compte des quittances de paiement arguées de faux, de telle manière que conformément aux dispositions de l'article 897 du Code judiciaire, il y a lieu de surseoir à statuer sur cette demande d'arriérés de rémunération.

Il convient d'ordonner la réouverture des débats pour permettre la mise en œuvre de la procédure prévue par les articles 895 et suivants du Code judiciaire.

1.2. La demande de salaire garanti.

Position des parties.

Monsieur L fait valoir qu'il a droit à obtenir le salaire garanti afférent à sa période d'incapacité de travail du 26 août 2008 au 14 septembre 2008, soit un montant de 542,94 €. Il estime que son engagement par la sprl Columbus n'est pas de nature à faire obstacle à son droit à un salaire garanti, étant donné que les fonctions exercées auprès des deux employeurs étaient différentes et que l'article 52 §3 de la loi du 3 juillet 1978 énumère de façon limitative les cas dans lesquels l'incapacité de travail d'un ouvrier ne lui ouvre pas le droit à la rémunération garantie.

La société Il Doge Management invoque que le droit au salaire garanti n'est pas dû, étant donné que dès que monsieur L a été sous certificat médical, il a commencé à travailler au service d'un autre employeur et ce pour des fonctions identiques, alors qu'à défaut de



précision sur le certificat d'incapacité de travail, il y a lieu de considérer que son incapacité de travail était totale. Ce faisant, il a commis une faute grave et son incapacité doit être interprétée comme un acte équipollent à rupture.

Position de la Cour du travail.

L'ouvrier, dont le contrat de travail est suspendu en raison d'une incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, a droit à un salaire garanti conformément aux dispositions de l'article 52 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Avant l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2014 de l'article 31 §3/1 de la loi du 3 juillet 1978, les cas dans lesquels le salaire garanti pouvait être légalement refusé étaient limités aux hypothèses suivantes :

- article 31 §3 de la loi du 3 juillet 1978 : en cas de contestation de l'incapacité de travail par le médecin-contrôle et dans les limites visées par ce texte, sauf procédure d'arbitrage favorable au travailleur ;
- article 52 § 3, 1^o de la loi du 3 juillet 1978: l'ouvrier accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit et 2^o de la même loi: l'ouvrier dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise.

La jurisprudence admettait néanmoins déjà avant le 1^{er} janvier 2014 que le travailleur qui ne se présentait pas à la convocation du médecin-contrôle ou refusait de se laisser examiner par lui, perdait le droit à la rémunération garantie pour toute la période d'incapacité de travail (voir sur la question M. Davagle, L'incapacité de travail de droit commun constatée par le médecin-traitant ou par le médecin du travail et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur ?, Etudes pratiques de droit social, 2013, p. 65 et 66).

Pour faire obstacle au droit au salaire garanti de monsieur L en dehors des cas précités, la société Il Doge Management reproche à monsieur L d'avoir commis une faute grave et un acte équipollent à rupture.

L'argumentation développée par la société Il Doge Management en rapport avec la faute grave manque de pertinence. En effet, indépendamment même de la question de savoir si monsieur L a commis une faute ou si cette faute serait grave, la société Il Doge



Management n'a à aucun moment notifié à monsieur L son licenciement pour motif grave pendant la période d'incapacité de travail couvrant le préavis notifié par lui.

Quant à l'acte équipollent à rupture, les principes applicables en la matière peuvent être synthétisés comme suit :

Le congé peut être régulièrement donné non seulement de manière explicite mais aussi implicitement. Ce mode de rupture irrégulière peut prendre deux formes :

- une inexécution fautive dans l'intention de mettre fin au contrat de travail ;
- la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail.

« La partie à un contrat de travail qui se prétend libéré de son obligation d'exécuter ce contrat par la circonstance que l'autre partie a, en manquant à ses obligations contractuelles, révélé sa volonté de modifier le contrat et, partant d'y mettre fin, a conformément au second alinéa de l'article 1315 du Code civil, l'obligation de prouver la volonté de l'autre partie » (Cass., 22 octobre 2012, J.T.T., 2013, p. 85).

Le manquement d'une partie à ses obligations essentielles peut être une indication ou une preuve de la volonté de cette partie de modifier unilatéralement ce contrat et donc de le résilier, s'il s'agit d'une modification importante d'un élément essentiel (Cass., 26 mars 1984, Pass., 1984, I, p. 868). L'origine de la rupture ne se situe pas dans le manquement en tant que tel, mais dans la modification qu'il fait apparaître (Cass., 7 mars 1994, Chron.D.S., 1994, p. 160).

Il appartient au juge du fond de se prononcer souverainement sur la question de fait qui consiste à dire si la partie qui a manqué à ses obligations, a exprimé sa volonté de rompre le contrat (Cass., 26 février 1990, Chron.D.S., 1990, p. 273).

S'agissant d'un manquement d'une partie aux obligations du contrat de travail, il est généralement admis par la jurisprudence qu'avant de conclure à la rupture irrégulière de ce contrat, la partie défaillante doit préalablement être mise en demeure (voir sur ce point la jurisprudence citée par W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez., Compendium social, Droit du travail, 2013-2014, p. 2293, n° 4257).

La société Il Doge Management n'établit pas que monsieur L a, en déclarant une incapacité de travail tout en concluant et en exécutant un contrat de travail de commis de cuisine à partir du 25 août 2008, commis un acte équipollent à rupture et ce pour les motifs suivants :

- La société Il Doge Management reste vague sur le manquement qu'elle considère comme exprimant une volonté de rompre, se limitant à invoquer « *qu'en vertu de l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978, une relation professionnelle doit faire preuve de bonne foi et de confiance mutuelle* ».



- Aucune indication n'est donnée sur la nature de la maladie de telle manière que l'on ne peut partir du postulat que l'accomplissement du travail de commis de cuisine contredirait en soi l'incapacité de travail déclarée pour l'activité d'aide-cuisinier. Certaines incapacités sont par exemple liées à des problèmes d'ordre psychologique liés à la sphère de travail et n'empêchent pas un travailleur d'exercer une activité même similaire pour le compte d'un autre employeur.
- Les deux contrats de travail à temps partiel étaient compatibles en terme d'horaires, sauf preuve du contraire. Il s'agissait d'ailleurs d'un horaire variable dans le cadre du second contrat de travail.
- Le fait que le médecin-traitant n'ait pas donné de précisions sur son certificat médical en rapport avec l'importance de l'incapacité (totale ou partielle) n'a pas pour conséquence que cette incapacité empêcherait toute prestation de travail généralement quelconque dans le cadre d'un autre emploi quel qu'il soit et quelles que soient le nombre d'heures à prester. Les prestations exécutées dans le cadre du nouveau contrat n'étaient que de 13 heures par semaine, alors que celles prévues pour l'activité pour laquelle l'incapacité fut déclarée était de 20 heures par semaine. La jurisprudence a déjà admis qu'un travailleur engagé à temps partiel chez deux employeurs dans des conditions différentes pourrait être en incapacité de travail chez l'un et exécuter son contrat de travail chez l'autre (C.T. Bruxelles, 1er juin 1994, J.T.T., 1995, p. 31).
- Le médecin-contrôle a lui-même constaté l'incapacité de travail de monsieur L et ce alors que l'exécution du second contrat avait débuté. Sa conclusion lie l'employeur, à tout le moins pour la période d'incapacité de travail courant jusqu'à la date du contrôle, ce que la société Il Doge Management admet en terme de plaidoiries.

En conclusion, la société Il Doge Management n'établit pas que monsieur L commis un acte équipollent à rupture.

Monsieur L a droit au salaire garanti qu'il postule d'un montant non contesté quant au calcul de 542,94 € bruts, à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires calculés au taux légal sur le brut depuis le 14 septembre 2009 (date reprise dans la requête d'appel) jusqu'à parfait paiement.

1.3. Les frais de déplacement.

Position des parties

Monsieur L réclame le paiement d'un montant de 2.025,24 € à titre de frais de déplacement et ce en application de la convention collective de travail du 25 juin 1997 conclue au sein de commission paritaire de l'industrie hôtelière et relative à l'exécution du protocole d'accord du 14 mai 1997 relatif à l'intervention financière de l'employeur dans le



prix du transport des travailleurs, telle que révisée par la Convention collective de travail du 27 août 2001 et par la Convention collective de travail du 23 octobre 2007. Il conteste avoir été véhiculé soit par l'administrateur de la société, monsieur H soit par des collègues de travail et estime qu'en tout état de cause, le texte de la convention collective de travail ne prévoit aucune exception dispensant l'employeur du paiement des frais de déplacement lorsque le travailleur se rend sur son lieu de travail en profitant du véhicule d'un collègue, voire même à pied.

La société Il Doge Management fait valoir que monsieur L n'a pas droit à un remboursement au titre de frais de déplacement, étant donné que l'un de ses collègues de travail venait le chercher le matin et le ramenait le soir, en manière telle qu'il s'agit d'un transport organisé par l'employeur qui fait obstacle à une intervention financière conformément à l'article 5 de la convention collective de travail du 25 juin 1997. Par ailleurs, l'article 2 de cette convention collective fait état de frais de transport, ce qui implique une dépense réelle et effective du travailleur pour se rendre sur son lieu de travail, laquelle dépense n'est pas démontrée.

Position de la Cour.

Il n'est pas contesté que monsieur L résidait à une distance de plus de 5km de son lieu de travail.

Il a dès lors en principe droit à une intervention dans ses frais de transport au moyen d'un autre moyen de transport que le train ou les transports en commun public en application de l'article 2, c) de la Convention collective de travail précitée du 25 juin 1997, sauf l'hypothèse où son employeur aurait organisé un transport (article 5 de la convention collective). Lorsque l'employeur invoque qu'il a organisé un tel transport pour échapper à toute intervention dans les frais de transport de ses travailleurs, la charge de la preuve lui incombe.

La Cour ne peut pas suivre la thèse défendue par la société Il Doge Management selon laquelle elle a organisé un tel transport.

Le simple fait qu'à plusieurs reprises, l'administrateur-délégué ou des collègues de travail ait cherché ou ramené monsieur L à son lieu de résidence, ne signifie pas en soi que l'employeur a organisé le transport. Lorsque comme en l'espèce, des travailleurs s'entraident et véhiculent un collègue de son domicile/lieu de résidence à son lieu de travail et vice-versa, il s'agit d'un transport organisé par des travailleurs qui reste privé mais non d'un transport organisé par l'employeur sauf à l'employeur à démontrer qu'il a organisé ce transport.



Aucun élément n'est apporté par la société Il Doge Management tendant à démontrer qu'elle aurait organisé cette initiative menée par quelques travailleurs et qui, d'ailleurs, fut limitée dans le temps, ainsi que l'admet la société à l'audience, sans être en mesure de détailler la période ou les jours durant lesquels des collègues de travail ont véhiculé monsieur L

Les attestations déposées au dossier de la société Il Doge Management manquent de clarté sur ce point, même s'il peut en être déduit que monsieur L n'a pas toujours été véhiculé par ses collègues :

- Ainsi, l'une des attestations établie au nom de monsieur H administrateur de la société, précise que lorsque monsieur Libert habitait chez ses grand-parents, l'on rangeait sa moto à l'arrière du restaurant et nous le ramenions à tour de rôle. Cette attestation met en évidence que monsieur L disposait bien d'un véhicule propre rangé derrière le restaurant. La nécessité d'être reconduit chez son grand-père manque de logique.

- une autre attestation établie au nom de madame C D : renseigne qu'à plusieurs reprises (plusieurs fois par semaine), monsieur Li étant à ce moment piéton, on (madame D ou monsieur R) le ramenait chez lui. Cela confirme que pour une autre période, il disposait bien d'un véhicule.

La société Il Doge Management ne peut davantage être suivie lorsqu'elle allègue que monsieur L n'ayant pas eu de frais, puisqu'étant véhiculé par des collègues, il n'a pas droit à une intervention dans les frais de transport.

Ainsi que précisé ci-avant, la société Il Doge Management ne conteste pas que monsieur L a été véhiculé par des collègues que pendant une partie de la période où il travaillait au service de la société.

De toute manière, l'article 2,c) de la convention collective de travail précitée du 25 juin 1997 ne définit pas la notion de moyen de transport utilisé autre que le train ou les transports en commun publics. En l'absence de définition ou de limitation, la notion de « tout autre moyen de transport » vise également l'utilisation d'une bicyclette ou les déplacements à pied.

En conclusion, monsieur L a droit à une intervention dans ses frais de transport conformément à la convention collective de travail précitée.

Le montant de 2.025,24 € qu'il réclame n'est pas contesté quant à son calcul et peut dès lors lui être octroyé, à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires calculés au taux légal depuis la date moyenne du 18 mai 2007 jusqu'à parfait paiement, au titre d'arriérés de frais de déplacement.



2. La demande reconventionnelle.

La société Il Doge Management sollicite la condamnation de monsieur L au paiement d'un montant de 1.000 € (montant rectifié à l'audience) évalué ex aequo et bono à titre de violation du devoir de loyauté sur base de la loi du 3 juillet 1978 et à titre de dommages et intérêts sur base de l'article 905 du Code judiciaire.

Le comportement reproché qu'elle invoque et qu'elle estime contraire au devoir de loyauté, est double :

- avoir omis d'avertir son employeur de son autre contrat de travail qui le liait à la sprl Columbus.
- avoir fait preuve d'agressivité envers son collègue monsieur A et avoir tenté de l'intimider afin qu'il dépose plainte contre son employeur pour non-paiement de la rémunération, alors que ce n'était pas vrai.

Elle reproche par ailleurs à monsieur L de ne pas avoir restitué les deux tabliers, les quatre chemises noires avec les initiales du restaurant, les quatre chemises blanches ainsi que les quatre tee-shirts fournis.

Position de la Cour.

La société Il Doge management donne plusieurs fondements à sa demande de dommages et intérêts.

La Cour ne peut examiner cette demande sous l'angle de l'article 905 du Code judiciaire aussi longtemps que la procédure en faux civil n'aura pas été clôturée.

Quant au premier fait invoqué par la sprl Il Doge Management au titre de comportement contraire au devoir de loyauté, dans le contexte rappelé ci-avant, le simple fait pour monsieur L de ne pas avoir averti son employeur de son engagement dès le 25 août 2008 pour le compte d'un autre employeur dans le cadre d'une occupation à temps partiel limitée à 13 heures par semaine et n'apparaissant dès lors pas nécessairement incompatible avec son première activité, ne peut suffire à engager la responsabilité de monsieur L et partant à justifier l'octroi de dommages et intérêts.

S'agissant du second fait invoqué par la sprl Il Doge Management, elle dépose à son dossier une attestation d'un ancien collègue de travail de monsieur L, monsieur J qui mentionne que monsieur L l'a interpellé en décembre 2009 et le 18 janvier 2010 et s'est montré agressif envers lui pour qu'il dépose plainte contre son employeur pour non-paiement de la rémunération, alors qu'il n'avait jamais eu de problème.



La Cour ne saurait décider si un tel comportement est contraire au devoir de loyauté, avant que la demande portant sur des arriérés de rémunération ait été tranchée. Il ne peut en effet être reproché à un travailleur, qui aurait été victime du non-paiement d'une partie de sa rémunération, de demander à un collègue qu'il estime être dans le même cas, de porter plainte de ce chef.

De toute manière, la société Il Doge Management n'établit pas en quoi ce fait survenu au plus tôt six mois après la fin des relations de travail aurait créé un dommage dans son chef susceptible d'être indemnisé, ce qui suffit à faire obstacle à l'indemnisation postulée.

En ce qui concerne la non-restitution des vêtements de travail, malgré l'invitation faite par l'employeur, elle peut constituer une faute dans le chef du travailleur, qui méconnaît ainsi les dispositions de l'article 17,5° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Toutefois, il appartient à l'employeur d'établir que cette faute a entraîné un dommage indemnisable.

Dans son courrier du 19 septembre 2008, la société Il Doge Management demande à monsieur L de lui restituer les tabliers et chemises fournis pour travailler dans le restaurant. Pour rappel, la période d'occupation au travail était de janvier 2006 à août 2008 (soit plus de deux ans et demi). Elle affirme en termes de conclusions qu'il s'agissait de deux tabliers, de quatre chemises noires brodées, de quatre chemises blanches et de quatre tee-shirts. Elle n'a pas contesté dans ses conclusions ce que monsieur L avait invoqué, à savoir que ses vêtements de travail seraient usés et trop grands pour qu'ils soient réutilisables, estimant toutefois qu'il n'appartenait pas à son travailleur de juger du bien-fondé ou de l'opportunité des obligations des parties.

Elle n'établit pas que des vêtements de travail utilisés 5 jours par semaine par monsieur L pendant son occupation au travail et nécessairement adaptés à sa taille seraient susceptibles d'encore être réutilisés par un autre travailleur et/ou garderait une quelconque valeur marchande. Elle n'établit pas dès lors pas avoir subi un dommage en lien de causalité avec cette faute.

3. Les dépens.

L'arrêt n'étant pas définitif, les dépens doivent être réservés.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

PAGE 01-00000288296-0017-0019-01-01-4



Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel recevable ;

Surseoit à statuer sur la demande d'arriérés de rémunération ;

Ordonne la réouverture des débats pour permettre la mise en œuvre de la procédure prévue par les articles 895 et suivants du Code judiciaire ;

Ordonne à cette fin aux parties, le cas échéant assistées de leurs avocats, de comparaître à l'audience publique extraordinaire de la Cour du jeudi 12 novembre 2015 à 14h00 et enjoint à la sprl Il Doge Management de produire les originaux de sa pièce 25 déposée actuellement en copie sous la mention « quittances relatives au paiement de la rémunération » ;

Invite le greffe de la Cour à convoquer les parties à cette audience par pli judiciaire ;

Déclare la demande portant sur le salaire garanti recevable et fondée ;

Condamne la société Il Doge Management à payer à ce titre à Monsieur Li la somme de 542,94 € bruts, à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires calculés au taux légal sur le brut depuis le 14 septembre 2009 jusqu'à parfait paiement.

Déclare la demande relative aux frais de transport recevable et fondée ;

Condamne la société Il Doge Management à payer à ce titre à Monsieur Li la somme de 2.025,24 €, à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires calculés au taux légal depuis la date moyenne du 18 mai 2007 jusqu'à parfait paiement ;

Déclare la demande reconventionnelle non fondée en tant qu'elle s'appuie sur une violation du devoir de loyauté ou sur la non-restitution des vêtements de travail et en déboute par conséquent la sprl Il Doge Management ;

Réserve à statuer sur la demande reconventionnelle en tant qu'elle s'appuie sur les dispositions de l'article 905 du Code judiciaire ;

Réserve les dépens.

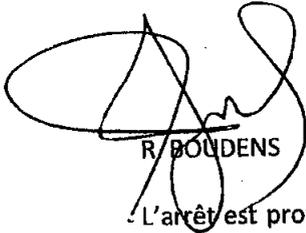
PAGE 01-00000288296-0018-0019-01-01-4



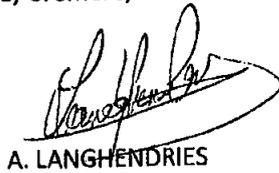
Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, Vice-président auprès du tribunal du travail de Bruxelles, délégué par ordonnance de Madame la Première Présidente, dd.31.07.2015 (art. 99ter,al.2, C.J.)

D. DETHISE, Conseiller social au titre d'employeur,
A. LANGHENDRIES, Conseiller social au titre d'ouvrier,
assistés de Rita BOUDENS, Greffière,



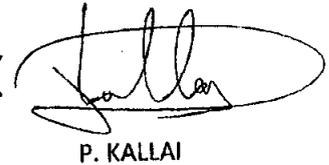
R. BOUDENS



A. LANGHENDRIES



D. DETHISE

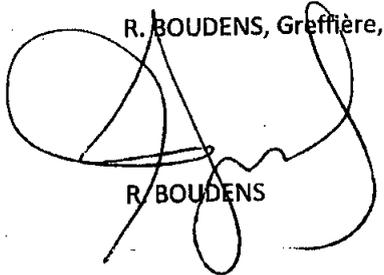


P. KALLAI

L'arrêt est prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **12 octobre 2015**, où étaient présents :

P. KALLAI, Vice-président auprès du tribunal du travail de Bruxelles, délégué par ordonnance de Madame la Première Présidente, dd.31.07.2015 (art. 99ter,al.2, C.J.)

R. BOUDENS, Greffière,



R. BOUDENS



P. KALLAI

