



Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

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

Expédition

Numéro du répertoire
2015 / 2904
Date du prononcé
16 novembre 2015
Numéro du rôle
2013/AB/1000

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00000314832-0001-0012-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

En cause de :

SENIOR SERVICE FLAT ASCOT SA,

dont le siège social est établi à 1020 BRUXELLES, Avenue de la Sarriette, 21,
partie appelante, qui ne comparaît pas et n'est pas représentée à l'audience publique,

contre :

C

domiciliée à 1020 BRUXELLES, Rue Ledeganck, 8,

partie intimée,

représentée par Maître REMOUCHAMPS Sophie, avocate à 1050 BRUXELLES,

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

La SA Senior Service Flat Ascot a fait appel le 18 octobre 2013 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 28 mars 2013.

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 2 décembre 2013, prise à la demande conjointe des parties.

Madame Nathalie C : a déposé ses conclusions le 12 mars 2013 et le 13 novembre 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SA Senior Service Flat Ascot a déposé ses conclusions le 10 juillet 2013 et le 13 mars 2015, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont été régulièrement convoquées conformément à l'article 747 § 1 du Code judiciaire pour l'audience publique du 14 septembre 2015, audience à laquelle la cause a été



remise pour raison de force majeure, avec l'accord des parties, à l'audience publique du 19 octobre 2015.

À l'audience publique du 19 octobre 2015, Service Flat Ascot a fait défaut.

L'avocate de Madame Nathalie C. a été entendue à l'audience publique du 19 octobre 2015 et a demandé la poursuite de la procédure en l'absence de la S.A. Senior Service Flat Ascot. La cause a été prise en délibéré à cette 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.

II. LES FAITS

Madame Nathalie C. a été engagée par la SA Senior Service Flat Ascot à partir du 2 août 2001 dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrière en qualité d'aide-soignante.

Elle s'est trouvée en incapacité de travail du 7 septembre au 11 octobre 2002.

Le 11 octobre 2002, la SA a notifié à Madame C. la décision de la licencier sans préavis pour motif grave. Le motif de licenciement notifié à Madame C. est le suivant : *« Je viens d'être informé par des personnes non résidentes, à qui vous avez servi des repas, que ces dernières vous payaient directement le montant de ces prestations. Ces personnes ont attesté ces pratiques.*

Vous n'avez jamais été autorisée à percevoir pour votre compte ces prestations d'autant que les repas servis l'ont été sur le compte de la société. Vous n'avez d'autre part jamais reversé à la société les montants perçus directement ».

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame Nathalie C. a demandé au tribunal du travail de Bruxelles de condamner la SA Senior Service Flat Ascot à lui payer :

- « - 296,30 € nets, au titre de solde de rémunération du mois de septembre 2002 ;
- 124 € nets, au titre de solde de rémunération du mois d'octobre 2002 ;
- 144, 16 € bruts, au titre de rémunération pour les jours fériés des 1^{er} novembre 2001 et 25 décembre 2001 ;
- 17,42 € nets, au titre de prime annuelle de 2001 au prorata des prestations ;
- 20,70 € bruts, au titre de régularisation des prestations du mois de janvier 2002 ;
- 77,67 € bruts, au titre de régularisation des prestations du mois de juin 2002 ;
- 184,94 € bruts, provisionnel, au titre de régularisation des prestations du mois d'août 2002 ;



- 1.938,19 € bruts, provisionnel, au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 609,36 € bruts, au titre de prime de fin d'année 2002 au prorata des prestations ;
 - 161,41 € bruts, au titre de prime annuelle de 2002;
 - 9.591,66 € bruts au titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement abusif ;
 - 88,54 € bruts, au titre de jour férié tombant dans les 30 jours de la rupture ;
- A majorer des intérêts légaux et judiciaires, ainsi qu'aux dépens de l'instance, liquidés à la somme de 1.313,07 €.

Par un jugement du 28 mars 2013, le tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande recevable et d'ores et déjà en grande partie fondée,

Condamne la sa Senior Service Flat Ascot à payer à Madame Nathalie C. les sommes de :

- 1.860,08 € bruts, provisionnel, au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 88,54 € bruts, au titre de jour férié tombant dans les 30 jours de la rupture ;
- 9.591,66 € bruts au titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement abusif ;
- 144, 16 € bruts, au titre de rémunération pour les jours fériés des 1^{er} novembre 2001 et 25 décembre 2001 ;
- 20,70 € bruts, au titre de régularisation des prestations du mois de janvier 2002 ;
- 77,67 € bruts, au titre de régularisation des prestations du mois de juin 2002 ;
- 114,55 € bruts, provisionnel, au titre de régularisation des prestations du mois d'août 2002 ;
- 296,30 € nets, au titre de solde de rémunération du mois de septembre 2002 ;
- 124 € nets, au titre de solde de rémunération du mois d'octobre 2002 ;
- 17,42 € nets, au titre de prime annuelle de 2001 au prorata des prestations ;
- 161,41 € bruts, au titre de prime annuelle de 2002;

A majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Dit pour droit que le cours des intérêts est suspendu du 1^{er} septembre 2004 au 12 décembre 2011 ;

Invite la sa Senior Service Flat Ascot à préciser le fondement légal du paiement de la prime de fin d'année 2001 et à expliquer le calcul de la somme de 446,21 € ;

Pour le surplus (étant le montant définitif de l'indemnité compensatoire de préavis et de la régularisation des prestations du mois d'août 2002 ainsi que la déduction éventuelle d'une prime ou allocation de fin d'année 2001), avant dire droit, ordonne la réouverture des débats afin de permettre aux parties de répondre aux questions posées par le Tribunal (points 36,54 et 61 du présent jugement),

(...)»



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

L'appel principal

La SA Senior Service Flat Ascot demande à la cour du travail de mettre à néant le jugement attaqué et de déclarer les demandes de Madame Nathalie C. recevables, mais non fondées et de l'en débouter.

L'appel incident

Madame Nathalie C. interjette appel incident quant à la suspension du cours des intérêts.

Pour le surplus, elle demande à la cour du travail de confirmer le jugement attaqué et, statuant sur les deux chefs de demande non tranchés par le tribunal, de condamner la SA Senior Service Flat Ascot à lui payer :

- 2.039,06 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 77,18 euros à titre de régularisation d'août 2002.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis

Les principes

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

En vertu de l'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 : « *Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement doit être précise afin de permettre au travailleur licencié de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre,



et de permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs plaqués devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu au licenciement¹.

Application des principes en l'espèce

La notification du motif de licenciement manque de précision. La SA Senior Service Flat Ascot n'a pas indiqué, dans sa lettre de licenciement, à qui Madame C aurait servi des repas, ni quand, ni en contrepartie de quelles sommes, qu'il est reproché à Madame Nathalie C d'avoir conservé. Il en résulte une difficulté d'identifier les faits reprochés.

En tout état de cause, Madame C conteste les faits qui lui sont reprochés. La SA Senior Service Flat Ascot, qui n'a déposé aucune pièce devant la cour du travail, ne les établit pas. La charge de la preuve incombant à l'employeur, les faits reprochés ne sont pas prouvés.

Le licenciement pour motif grave n'est donc pas justifié.

Par conséquent, la SA est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

La SA conteste, à titre subsidiaire, l'inclusion d'une prime de fin d'année dans l'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis. Madame C n'établit pas qu'une prime de fin d'année lui était due² ; une telle prime ne fait dès lors pas partie de la rémunération en cours au moment du licenciement, et ne doit donc pas être incluse dans l'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis.

L'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 35 jours calendrier de rémunération, soit 5 semaines, se calcule donc comme suit : 395,13 euros (rémunération fixe et sursalaires réguliers, par semaine) + 3.10 euros (primes annuelles ramenées à une base hebdomadaire) = 399,23 euros x 5 semaines = 1.996,15 euros brut.

2. La demande d'indemnité pour licenciement abusif

Les principes

En vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail³, 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.

¹ C.trav. Bruxelles, 9 juin 1993, J.T.T., 1994, p. 74.

² Voyez le point 5 du présent arrêt.

³ Tel qu'il était en vigueur à la date du licenciement.



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 légitime. Le licenciement pour un motif en rapport avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable. En effet, l'objectif poursuivi par le législateur est d'interdire le licenciement manifestement déraisonnable d'un ouvrier⁴.

Quant au motif de licenciement lié à l'aptitude de l'ouvrier, il faut se garder de confondre l'inaptitude avec l'incapacité de travail : le constat d'une incapacité de travail pendant une ou même plusieurs périodes ne permet pas de conclure automatiquement à l'inaptitude de l'ouvrier. Si l'inaptitude peut, dans certains cas, être déduite d'une incapacité de travail résultant d'une maladie invalidante ou dont la gravité ne permettrait plus à l'ouvrier d'effectuer le travail convenu, il n'en va pas nécessairement ainsi. Il y a lieu de le vérifier dans chaque cas d'espèce⁵.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs de licenciement invoqués incombe à l'employeur. Il lui incombe également de prouver que le motif de licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

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

Application des principes en l'espèce

La SA Senior Service Flat Ascot invoque, dans ses conclusions, le comportement répréhensible de Madame Nathalie C (acte de vol/indélicatesse et non-respect des procédures) pour justifier sa décision de la licencier.

Madame C conteste avoir reçu un quelconque paiement pour des repas pris par des personnes non résidentes. La SA, qui ne dépose aucune pièce, n'établit pas ce fait.

Madame C explique qu'il était d'usage, d'après elle bien connu de la direction, que les visiteurs qui prennent une soupe ou un café à la résidence paient « quelques sous » versés dans une cagnotte, laquelle servait à divers petits achats de matériel pour le personnel (par exemple, une bouilloire).

Ce fait, reconnu par Madame C et donc établi, ne correspond pas à celui qui est reproché à titre de motif grave, à savoir avoir encaissé le prix de repas. Ce fait pourrait

⁴ Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 3.

⁵ C. trav. Bruxelles, 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 140.



néanmoins être retenu comme un comportement de la travailleuse, susceptible de justifier le licenciement non abusif, pour autant que le licenciement pour ce motif ne soit pas manifestement déraisonnable.

La cour ne retient que le fait tel qu'il est prouvé au travers de la reconnaissance contenue dans les conclusions de Madame C, car l'employeur, qui supporte la charge de la preuve, n'établit pas sa propre version des faits. Le fait reconnu par Madame C n'est pas fautif. Le licenciement décidé en raison de ce fait est manifestement déraisonnable.

La SA Senior Service Flat Ascot invoque également, pour justifier sa décision de licenciement, l'attitude « critiquable » de Madame Nathalie C. par le passé, en particulier ses absences répétées pour maladie qui entravaient la bonne organisation de l'entreprise et « l'adaptation de ses horaires à sa guise ».

Il ressort de la lettre de licenciement et des conclusions de la SA Senior Service Flat Ascot à propos du motif grave que le licenciement a été décidé en raison de la faute grave reprochée à Madame Nathalie C (s'être fait payer des repas par des non-résidents) et non en raison de ces motifs invoqués plus tard. Le lien de causalité entre ces prétendus motifs et le licenciement n'est donc pas établi.

En tout état de cause, la SA Senior Service Flat Ascot ne prouve pas que Madame Nathalie C n'était pas apte au travail. Un certain nombre d'absences pour incapacité de travail ne suffit pas à démontrer l'inaptitude. Quant à la prétendue désorganisation du travail en raison de ces absences, elle n'est pas davantage établie.

Enfin, la SA Senior Service Flat Ascot invoque des faits postérieurs au licenciement (« actes perturbants ») qui ne peuvent évidemment pas, en bonne logique, avoir été la cause du licenciement puisqu'ils sont survenus par après.

En conclusion, la SA Senior Service Flat Ascot n'établit pas avoir licencié Madame Nathalie C pour l'un des motifs permis par la loi. Elle lui est redevable d'une indemnité pour licenciement abusif correspondant à 6 mois de rémunération, soit 9.591,66 euros brut.

3. Les autres chefs de demande liés au licenciement

La rémunération des jours fériés des 1^{er} et 11 novembre 2002

Le motif grave n'ayant pas été reconnu, cette rémunération est due en vertu de l'article 14, 2°, de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 2 janvier 1974 relative aux jours fériés.



Le montant de 88,54 euros brut n'étant pas contesté à titre subsidiaire quant à son calcul, c'est à juste titre que le tribunal du travail a fait droit à la demande.

Les primes annuelles 2001 et 2002

C'est à juste titre que le tribunal du travail a considéré que ces primes sont dues, pour les motifs énoncés dans le jugement, que la cour adopte.

La seule contestation élevée en degré d'appel repose d'ailleurs sur le licenciement pour motif grave, qui n'a pas été retenu par la cour du travail.

Dès lors, il y a lieu de confirmer la condamnation de la SA Senior Service Flat Ascot à payer 12,67 euros brut à titre de prime annuelle 2001 et 148,74 euros brut à titre de prime annuelle 2002.

4. La demande d'arriérés de rémunération

La régularisation salariale pour la période de novembre 2001 à août 2002

Le premier juge a examiné minutieusement ce chef de demande. C'est à juste titre qu'il y a fait droit, pour les motifs exposés dans le jugement, que la cour du travail fait siens.

Il reste à fixer le montant dû à titre de régularisation du mois d'août 2002. Ce montant doit être fixé définitivement à 77,18 euros brut, pour les motifs convaincants exposés par Madame Nathalie C dans ses conclusions.

C'est en vain que la SA Senior Service Flat Ascot tente d'y opposer la régularisation effectuée sur intervention de l'inspection des lois sociales. N'ayant déposé aucun dossier, la SA ne prouve pas ses allégations à ce sujet et place la cour dans l'impossibilité de vérifier ce qui a été examiné par l'inspection des lois sociales et quelles ont été les décisions prises par celle-ci. En tout état de cause, l'appréciation de l'inspection des lois sociales ne s'impose pas aux juridictions du travail, qui ont le devoir d'examiner le fondement de la demande du travailleur quelle que soit l'opinion de l'inspection.

C'est également à tort que la SA Senior Service Flat Ascot prétend déduire, des sommes dues à Madame Nathalie C le remboursement d'un prêt consenti à celle-ci. S'il n'est pas exclu, en théorie, qu'un prêt puisse être consenti à titre d'avance sur salaire et faire l'objet d'un remboursement via des retenues sur salaire dans les limites autorisées par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, il faut constater que tel n'est pas le cas en l'espèce. En effet, aucune retenue sur salaire à titre de récupération d'avance n'est constatée sur les feuilles de paie. Il apparaît dès lors que les



parties elles-mêmes n'ont pas conçu le prêt en question comme une avance sur salaire, mais bien comme un prêt personnel qui a fait l'objet d'un remboursement partiel sans retenue sur rémunération. La SA Senior Service Flat Ascot n'était dès lors pas en droit d'opérer une retenue sur la rémunération due à la fin de la relation de travail pour obtenir le remboursement de ce prêt.

La SA Senior Service Flat Ascot n'ayant pas introduit de demande reconventionnelle aux fins d'obtenir la condamnation de Madame Nathalie C. à lui rembourser le prêt, aucune compensation judiciaire n'est possible.

5. La demande de prime de fin d'année 2002

C'est à la SA Senior Service Flat Ascot qu'il appartient d'établir le fondement de sa demande de prime de fin d'année.

Elle n'en invoque aucun, hormis le fait que constitue le paiement d'une prime en 2001. Cet unique paiement est insuffisant pour établir l'existence d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur.

La demande n'est dès lors pas fondée.

6. La suspension du cours des intérêts

En vertu de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, la rémunération – en ce compris l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité pour licenciement abusif – porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité.

Toutefois, cette disposition n'oblige pas le juge à accorder des intérêts judiciaires sur la rémunération réclamée lorsqu'il constate que le défaut de décision judiciaire est dû à la négligence du demandeur, travailleur⁶.

En l'occurrence, la SA Senior Service Flat Ascot a déposé ses conclusions principales au greffe du tribunal du travail le 24 octobre 2003 ; Madame Nathalie C. n'y a répondu que le 12 décembre 2011, soit plus de 8 ans plus tard. Elle n'explique pas le motif de cette inertie procédurale.

La SA Senior Service Flat Ascot aurait, certes, pu prendre l'initiative de faire fixer la cause. Toutefois, elle n'y était pas tenue en qualité de défenderesse ; c'était Madame Nathalie

⁶ Cass., 27 juin 1994, www.cass.be.



C demanderesse, qui avait principalement intérêt à diligenter la cause, ce dont elle s'est abstenue.

La cour constate donc que Madame Nathalie C a négligé de diligenter la procédure. C'est à juste titre que le tribunal a suspendu le cours des intérêts du 1^{er} septembre 2004 (10 mois après le dépôt des conclusions de la SA Senior Service Flat Ascot) au 12 décembre 2011.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu Madame Nathalie C en l'absence de la SA Senior Service Flat Ascot ;

Déclare l'appel principal recevable, mais non fondé ;

Déclare l'appel incident recevable, mais non fondé ;

Confirme les condamnations définitives prononcées par le Jugement attaqué ;

Fixe le montant définitif de l'indemnité compensatoire de préavis à 1.996,15 euros brut ; condamne la SA Senior Service Flat Ascot à payer ce montant à Madame Nathalie C ;

Fixe le montant définitif de la régularisation salariale pour le mois d'août 2002 à 77,18 euros brut ; condamne la SA Senior Service Flat Ascot à payer ce montant à Madame Nathalie C ;

Déclare la demande de prime de fin d'année 2001 non fondée ; en déboute Madame Nathalie C ;

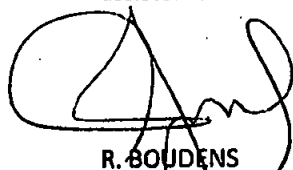
Confirme la condamnation de la SA Senior Service Flat Ascot aux intérêts et la suspension du cours des intérêts du 1^{er} septembre 2004 au 12 décembre 2011 ;

Condamne la SA Senior Service Flat Ascot à payer à Madame Nathalie C es dépens des deux instances, liquidés à 2.533,07 euros jusqu'à présent.

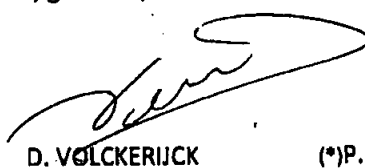


Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, conseillère,
P. THONON, conseiller social au titre d'employeur, (*)
D. VOLCKERIJCK, conseiller sociale au titre d'ouvrier,
assistés de Rita BOUDENS, greffière,

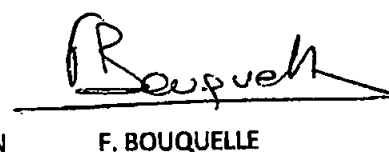


R. BOUDENS



D. VOLCKERIJCK

(*)P. THONON

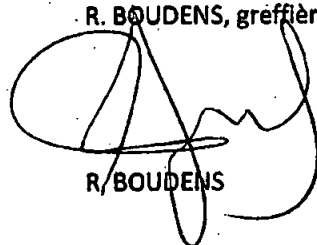


F. BOUQUELLE

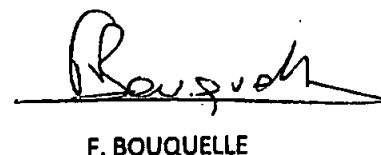
(*) Monsieur P. THONON, conseiller social à titre d'employeur, qui a assisté aux débats et participé au délibéré dans la cause, est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt.
Conformément à l'article 785 du Code Judiciaire, l'arrêt est signé par Madame F. BOUQUELLE, Présidente de chambre à la Cour du Travail, et Monsieur D. VOLCKERIJCK, conseiller social à titre d'ouvrier.

L'arrêt est prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **16 novembre 2015**, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, conseillère,
R. BOUDENS, greffière,



R. BOUDENS



F. BOUQUELLE

