

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 2017 / 391
Date du prononcé 6 février 2016 (antérieurement à la date annoncée du 20 février 2017)
Numéro du rôle 2015/AB/5

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00000776775-0001-0011-01-01-1





Le 2 février 2012, la SPRL COMOCOMO a notifié à monsieur Reda F sa décision de le licencier avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture correspondant au délai de préavis de 35 jours calendrier.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur Reda F a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner la SPRL COMOCOMO à lui payer :

- 5.699,92 euros brut provisionnel à titre d'indemnité pour licenciement abusif,
- 1 euro provisionnel à titre de solde ou de complément d'indemnité compensatoire de préavis,
- 1 euro provisionnel à titre d'arriéré de rémunération ou, subsidiairement, à titre de dommages et intérêts pour perte de rémunération,
- 5.000 euros provisionnels estimés *ex aequo et bono* à titre de dommages et intérêts pour le dommage moral subi,
- les intérêts légaux sur ces sommes à partir du 2 février 2012 puis les intérêts judiciaires.

Monsieur Reda F a demandé également au tribunal de condamner la SPRL COMOCOMO à remettre les fiches de paie relatives aux sommes qu'elle sera condamnée à payer, sous peine d'astreinte, et de la condamner aux dépens de l'instance.

Par un jugement du 23 octobre 2014, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré la demande de monsieur Reda F recevable, mais non fondée, et l'en a débouté.

Il a condamné monsieur Reda F aux dépens de la SPRL COMOCOMO, étant l'indemnité de procédure de 687,50 euros.

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

L'appel

Monsieur Reda F demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 23 octobre 2014 et de :

*« Déclarer l'appel recevable et fondé,
Et par conséquent, mettre à néant le jugement entrepris,
Faisant ce qu'auraient dû faire les premiers juges,
Disant pour droit que les parties étaient liées par un contrat de travail à temps plein,*



Condamner la partie intimée à payer au concluant un montant provisionnel de 5.699,92 EUR BRUT à titre d'indemnité pour licenciement abusif, montant à augmenter des intérêts légaux, à partir du 2/2/2012, puis judiciaires, à tout le moins à titre de dommage et intérêts pour abus du droit de licencier ;

Condamner la partie intimée à payer au concluant un montant d'un (1) euro provisionnel à titre de solde ou de complément d'indemnité compensatoire de préavis, montant à augmenter des intérêts légaux à partir du 2/2/2012, puis judiciaires;

Condamner la partie intimée à payer au concluant un montant d'un (1) euro provisionnel à titre de d'arriéré de rémunération ou, subsidiairement, à titre de dommage et intérêts pour perte de rémunération, montant à augmenter des intérêts légaux à partir du 2/2/2012, puis judiciaires;

Condamner la partie intimée à payer au concluant des dommages et intérêts pour le dommage moral subi, soit un montant provisionnel estimé ex oequo et bono à un (1) EUR provisionnel, montant à augmenter des intérêts légaux à partir du 2/2/2012, puis judiciaires ;

Renvoyer l'affaire au rôle afin de permettre aux parties de faire le calcul des montants bruts dus à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis, à titre d'arriéré de rémunération ou de dommages et intérêts pour perte de rémunération et de permettre à la partie la plus diligente de faire refixer l'affaire;

Subsidiairement,

condamner la partie intimée à payer au concluant un montant de 5.699,92 EUR BRUT à titre d'indemnité pour licenciement abusif, montant à augmenter des intérêts légaux, à partir du 2/2/2012, puis judiciaires, à tout le moins à titre de dommage et intérêts pour abus du droit de licencier ;

Condamner la partie intimée à remettre les fiches de paie portant sur les montants auxquels la partie citée sera condamnée à payer au concluant, sous peine d'une astreinte de 20,00 EUR par jour à compter de la signification de la décision à intervenir;

Condamner la partie intimée aux frais et dépens de la présente procédure, en ce inclus l'indemnité de procédure, tant en premier degré qu'en degré d'appel, soit le montant provisoirement estimé à 2 x 990,00 EUR, soit 1.980,00 EUR. »



La demande reconventionnelle

À titre principal, la SPRL COMOCOMO demande à la cour du travail de déclarer l'appel de monsieur Reda R recevable, mais non fondé, et de condamner celui-ci aux dépens.

À titre subsidiaire, la SPRL COMOCOMO demande à la cour de dire l'appel de monsieur Reda R partiellement fondé et, en conséquence, de prononcer la nullité du contrat de travail et de condamner la SPRL COMOCOMO au paiement de 748,51 euros net à la SPRL COMOCOMO.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de monsieur Reda R a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 5 janvier 2016.

L'appel principal 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 février 2015, prise à la demande conjointe des parties.

La SPRL COMOCOMO a déposé ses conclusions le 4 mai 2015, le 5 octobre 2015 et le 7 janvier 2016, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur Reda R a déposé ses conclusions le 4 août 2015 et le 7 décembre 2015, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 19 décembre 2016 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Les demandes fondées sur une occupation à temps plein

Monsieur Reda R a travaillé à temps partiel. Les demandes basées sur une occupation à temps plein ne sont pas fondées.



Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Le nombre d'heures de travail effectuées

Monsieur Reda Ri allègue avoir travaillé à temps plein et même davantage, jusqu'à une cinquantaine d'heures par semaine.

La charge de la preuve de ce fait lui incombe, conformément aux articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire.

Le contrat de travail, signé par monsieur Reda R indique un horaire de travail fixe de 12 heures par semaine. L'avenant signé par les parties le 8 septembre 2011 fixe l'horaire de travail à 15 heures par semaine. Durant toute la relation de travail, monsieur Reda R a reçu des feuilles de paie indiquant un travail à temps partiel à raison de 12 heures (jusqu'au 4 juillet 2010), 18 heures (du 5 juillet 2010 au 7 septembre 2011), puis 15 heures (à partir du 8 septembre 2011) par semaine.

Monsieur n'a contesté la durée du travail pour laquelle il a été rémunéré ni durant la relation de travail, ni durant plusieurs mois après son licenciement, jusqu'à l'intentement de la présente procédure par une requête du 30 janvier 2013. L'absence de contestation, surtout pendant la relation de travail, ne permet pas de présumer que le travailleur renonce à ses droits. Néanmoins, elle peut constituer un indice parmi d'autres. Elle ne milite certainement pas en faveur des prétentions de monsieur R

Monsieur Ri n'avance pas le moindre élément susceptible d'établir qu'il a travaillé plus que convenu ou en dehors de l'horaire convenu.

Selon monsieur Reda Ri, trois autres travailleurs à temps partiel étaient occupés dans le restaurant. Le patron y travaillait lui-même également. La simple supposition que, pour « faire tourner » le restaurant, il était nécessaire d'occuper des travailleurs à temps plein ne saurait être retenue comme preuve de l'occupation à temps plein de monsieur F

L'occupation de monsieur Reda R à raison d'un nombre d'heures de travail supérieur au nombre d'heures convenu n'est dès lors pas établie.

La prétendue nullité du contrat de travail

En appel, monsieur Reda R fait valoir que son contrat de travail à temps partiel était nul au motif qu'il est de nationalité marocaine, que son titre de séjour a expiré le 11 novembre 2009 et qu'il n'a été renouvelé qu'en juillet 2011, de sorte que la SPRL COMOCOMO l'aurait occupé sans permis de travail.



Il est inutile de s'attarder sur la discussion tenue entre les parties au sujet de la régularité, ou non, de l'occupation de monsieur Reda R.

En tout état de cause, à supposer que le contrat de travail ait été frappé de nullité, ceci ne permettrait pas à monsieur Reda R. d'obtenir une rémunération à temps plein, pas plus que des dommages et intérêts y correspondant, alors qu'il ne démontre pas avoir travaillé à temps plein.

C'est en vain qu'il se prévaut de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pour fonder cette prétention. En effet, cet article dispose qu'à défaut de contrat de travail écrit à temps partiel, le travailleur peut choisir le régime de travail et l'horaire à temps partiel qui lui sont le plus favorables parmi ceux qui sont prévus par le règlement de travail. Cette disposition ne prévoit pas que le travailleur puisse choisir d'être occupé à temps plein.

Quant à l'article 171 de la loi-programme du 22 décembre 1989, qui institue une présomption de travail à temps plein en cas de non-respect des formalités de publicité des horaires de travail à temps partiel, il ne peut être invoqué que par les institutions et les fonctionnaires compétents pour prévenir et réprimer le travail clandestin et non par les travailleurs¹. Cette disposition ne peut donc pas fonder les demandes de monsieur Reda R.

2. La demande d'indemnité pour licenciement abusif

La SPRL COMOCOMO doit payer à monsieur Reda R. 4.749,93 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

2.1. Les principes

En vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail², 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.A., 1^{er} avril 1998, n° 40/98, B.7, B.8 et B.9 ; Cass., 18 février 2002, *J.T.T.*, p. 368 ; Cass., 28 avril 1997, R.G. n° S960040N, *Pas.*, p. 204 ; *J.T.T.*, 2000, p. 156 ; Cass., 4 octobre 1999, R.G. n° S970153F, *Pas.*, p. 501 ; *J.T.T.*, 1997, p. 34 ; C.trav. Bruxelles, 19 avril 2010, *J.T.T.*, p. 393.

² 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 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 déraisonnable. En effet, l'objectif poursuivi par le législateur est d'interdire le licenciement manifestement déraisonnable d'un ouvrier³.

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'espèce⁴.

Lorsque l'employeur invoque un motif de licenciement lié à l'aptitude de l'ouvrier, il ne doit pas prouver, en outre, quelles sont les conséquences de l'inaptitude de celui-ci sur l'organisation du travail⁵. Néanmoins, le motif en rapport avec l'aptitude de l'ouvrier ne peut être manifestement déraisonnable⁶.

Lorsque l'employeur invoque des motifs de licenciement fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, les juridictions du travail doivent vérifier la réalité des motifs invoqués et leur lien de causalité avec le licenciement. Il ne leur appartient toutefois pas de s'immiscer dans la gestion ou l'organisation de l'entreprise et de vérifier l'opportunité des mesures mises en œuvre par l'employeur pour répondre aux nécessités de l'entreprise.

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 lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier 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.

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

⁴ C. trav. Bruxelles, 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 140.

⁵ Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, p. 117.

⁶ Cass., 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 3



2.2. Application des principes en l'espèce

Quant à l'aptitude au travail

La SPRL COMOCOMO invoque les nombreuses absences de monsieur Reda R pour cause d'incapacité de travail.

Les feuilles de paie permettent de constater qu'en septembre, octobre et novembre 2011, monsieur Reda R a connu plusieurs périodes d'absence pour maladie, reprenant le travail par intermittence. Il a ensuite été absent pour maladie durant deux mois complets en décembre 2011 et janvier 2012. Il a repris le travail le 2 février 2012 et a été licencié en fin de journée.

Il ne ressort d'aucun élément du dossier que monsieur Reda R serait devenu inapte au travail convenu. Ses absences répétées pour maladie, de courte durée, suivies d'une absence continue durant deux mois, n'établissent pas son inaptitude à effectuer son travail.

Quant aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise

La SPRL COMOCOMO fait valoir que les périodes d'absence discontinues de monsieur Reda R désorganisaient le restaurant, le caractère entrecoupé des absences l'empêchant d'organiser convenablement le remplacement.

Ce grief n'était plus d'actualité au moment du licenciement, monsieur Reda R ayant été absent pour maladie durant deux mois complets en décembre 2011 et janvier 2012. Il avait de surcroît repris le travail et aucun élément du dossier ne permet de présumer qu'une nouvelle période d'absence était à craindre.

Quant à la conduite de monsieur Reda RHARS

La SPRL COMOCOMO reproche à monsieur Reda R sa conduite depuis le mois de septembre 2011 ainsi que le jour de la reprise du travail, le 2 février 2011.

L'unique élément de preuve que la SPRL COMOCOMO avance à ce sujet est une attestation d'un travailleur qui ne concerne que la journée du 2 février 2012. Aucun élément du dossier n'établit que la conduite de monsieur Reda R durant les mois précédents ait posé problème.

Pour ce qui concerne la journée du 2 février 2012, l'attestation produite a été rédigée le 16 janvier 2014, soit près de deux ans après le licenciement. Monsieur R conteste les faits qui y sont indiqués. Aucun reproche n'a été émis par écrit par la SPRL COMOCOMO au



moment du licenciement. La cour du travail considère qu'une seule attestation, rédigée deux ans après les faits et dont le contenu est contesté, n'est pas suffisamment convaincante pour établir la réalité du comportement reproché à monsieur Reda Ri.

Conclusion

La SPRL COMOCOMO ne prouve pas que le licenciement de monsieur Reda Ri a été décidé pour l'un des motifs autorisés par la loi. Elle lui est donc redevable d'une indemnité correspondant à 6 mois de rémunération.

Le régime de travail de monsieur Reda Ri étant de 15 heures par semaine au moment du licenciement, l'indemnité compensatoire de préavis s'élève à : 12,1793 euros (salaire horaire) x 15 heures x 26 semaines = 4.749,93 euros brut.

3. La demande reconventionnelle

Il n'y a pas lieu de se prononcer sur la demande reconventionnelle.

En effet, cette demande a été introduite à titre subsidiaire, dans l'hypothèse où la cour prononcerait la nullité du contrat de travail à temps partiel conclu entre les parties. Tel n'est pas le cas.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a débouté monsieur Reda Ri de ses demandes fondées sur une occupation à temps plein, à savoir les demandes

- de solde ou de complément d'indemnité compensatoire de préavis,**
- d'arriérés de rémunération ou de dommages et intérêts pour perte de rémunération,**
- de dommages et intérêts pour dommage moral ;**



Réforme le jugement attaqué en ce qu'il a débouté monsieur Reda R. de sa demande d'indemnité pour licenciement abusif ;

Statuant à nouveau sur ce chef de demande, le déclare partiellement fondé et condamne la SPRL COMOCOMO à payer à monsieur Reda R. 4.749,93 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts calculés aux taux légaux à partir du 2 février 2012 ;

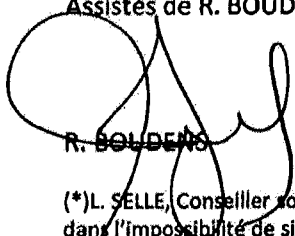
Condamne la SPRL COMOCOMO à délivrer à monsieur Reda R. la fiche de paie relative à l'indemnité pour licenciement abusif ;

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il a délaissé à monsieur Reda R. ses propres dépens et l'a condamné aux dépens de première instance de la SPRL COMOCOMO ;

Statuant à nouveau sur les dépens, condamne la SPRL COMOCOMO à payer à monsieur Reda R. les dépens des deux instances, liquidés à 990 euros (indemnité de procédure) par instance, soit un montant total de 1.980 euros jusqu'à présent.

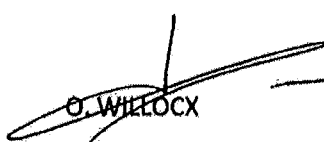
Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, conseiller,
O. WILLOCX, conseiller social au titre d'employeur,
L. SELLE, conseiller social au titre d'ouvrier, (*)
Assistés de R. BOUDENS, greffier,

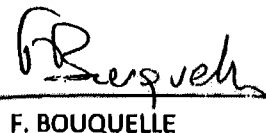


R. BOUDENS

L. SELLE (*)



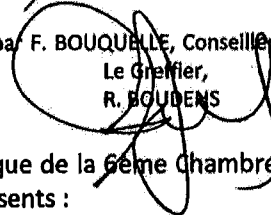
O. WILLOCX



F. BOUQUELLE

(*) L. SELLE, Conseiller social à titre d'ouvrier, qui a assisté aux débats et participé au délibéré dans la cause, est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt.

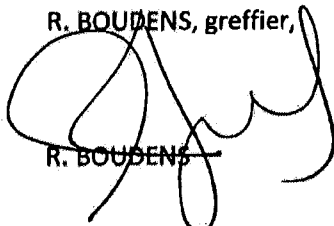
Conformément à l'article 785 du Code Judiciaire, l'arrêt est signé par F. BOUQUELLE, Conseiller à la Cour du Travail, et O. WILLOCX, Conseiller social à titre d'employeur.



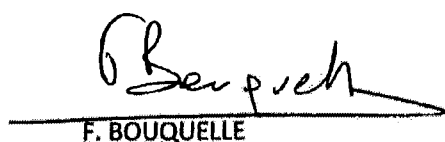
Le Greffier,
R. BOUDENS

L'arrêt prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **06 février 2017**, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, conseiller,
R. BOUDENS, greffier,



R. BOUDENS



F. BOUQUELLE

