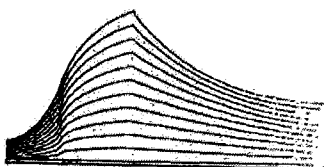


Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

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



Numéro du répertoire
2017 / 1858
Date du prononcé
11 juillet 2017
Numéro du rôle
2015/AB/1001

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre – audience extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00000897274-0001-0012-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

En cause de :

SOBEGA, S.A.,

dont le siège social est établi à 1070 BRUXELLES, Rue de la Bienvenue, 13,

partie appelante,

représentée par Maître TORO Jonathan, avocat à 1050 BRUXELLES,

contre :

B,

(

partie intimée,

représentée par Maître DANJOU Françoise, avocate à 1348 LOUVAIN-LA-NEUVE,

★

★ ★

I. LES FAITS

La S.A. SOBEGA exploite un restaurant.

Monsieur B, a été engagé par la S.A. SOBEGA à partir du 1^{er} août 1991 en qualité de chef de rang (salle), dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

En mars 2012, l'actionnariat de la S.A. SOBEGA a été renouvelé et un nouveau manager a pris la direction du restaurant.

Le 9 novembre 2012, la S.A. SOBEGA a adressé un avertissement à monsieur B, lui reprochant son comportement irrespectueux lors d'un entretien du même jour. Monsieur B. a répondu à ce courrier par une lettre du 19 novembre 2012.

Monsieur B. s'est trouvé en incapacité de travail du 20 au 25 novembre 2012. Cette incapacité de travail a été prolongée pour la période du 26 novembre au 2 décembre 2012.

La S.A. SOBEGA a licencié monsieur B. par un courrier du 27 novembre 2012, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture.



II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur B. a demandé, par requête déposée le 25 novembre 2013, au tribunal du travail de Bruxelles de condamner de la S.A. SOBEGA au paiement des sommes suivantes :

- 14.689,36 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif,
 - 15.963,87 euros brut à titre d'indemnité pour l'achat et l'entretien des vêtements de travail,
 - 250 euros net à titre d'indemnité équivalente aux éco-chèques pour l'année 2012,
- et les intérêts sur ces sommes depuis les différentes dates d'exigibilité.

Il a sollicité la condamnation de la S.A. SOBEGA aux dépens (non liquidés).

Par un jugement du 29 septembre 2015, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Statuant après un débat contradictoire ;
Déclare les demandes de Monsieur B. recevables et fondées ;*

Condamne la sa Sobega à payer à Monsieur B. les sommes suivantes :

- 14.689,36 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement abusif;
 - 15.963,87 EUR nets à titre " d'indemnité pour l'achat et l'entretien des vêtements de travail;
 - 250 EUR nets à titre de dommages et intérêts équivalent aux écochèques;
- Les intérêts sur ces sommes à dater de leur exigibilité ;*

Condamne la sa Sobega à supporter ses propres dépens ainsi que les dépens de Monsieur B. non liquidés. »

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

La S.A. SOBEGA demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 29 septembre 2015, sauf en ce qu'il l'a condamnée au paiement de 250 euros à titre d'indemnité du fait de la non-délivrance des éco-chèques.

Monsieur B. demande la confirmation du jugement attaqué.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de la S.A. SOBEGA a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 10 novembre 2015.



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 7 décembre 2015, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur B, a déposé ses conclusions le 11 mars 2016 et le 12 septembre 2016, ainsi qu'un dossier de pièces.

La S.A. SOBEGA a déposé ses conclusions le 10 juin 2016 et le 23 décembre 2016, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 29 mai 2017 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. La demande d'indemnité de vêtements de travail

Le jugement du tribunal du travail est confirmé.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Les principes relatifs à l'indemnité de vêtements de travail

Au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, une convention collective relative aux uniformes de travail a été conclue le 22 mars 1989 et rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1989. Elle a été modifiée par des conventions collectives successives, toutes rendues obligatoires par arrêté royal.

En vertu de l'article 2 de la convention collective de travail, les travailleurs dont la fonction impose le port d'un uniforme sont censés, pour exercer leur profession, disposer des uniformes de travail standardisés énumérés par la convention collective de travail. Pour le chef de rang, l'uniforme consiste, au minimum, en un pantalon noir, une chemise blanche, un nœud ou une cravate, des souliers et des chaussettes noirs. Différents types de vestes peuvent y être ajoutés. Le choix de l'uniforme standardisé est déterminé au sein de l'entreprise en vertu de l'article 3 de la convention collective.



L'article 4 de la convention collective de travail énonce que dans le cas où l'employeur ne fournit pas et n'assure pas l'entretien en bon état d'usage et le lavage des uniformes standardisés, les travailleurs qui en supportent la charge reçoivent une indemnité de 41 francs par journée de travail pour la fourniture des uniformes et 41 francs par journée de travail pour l'entretien et le lavage des uniformes. Le montant de 41 francs est indexé.

En vertu de l'article 5 de la convention collective, quand l'employeur met à la disposition du travailleur un uniforme standardisé, comme prévu à l'article 2, à l'exclusion des souliers et chaussettes, et en assure l'entretien en bon état d'usage et le lavage, l'indemnité prévue à l'article 4 n'est pas due.

La convention collective de travail distingue la fourniture des vêtements, d'une part, et leur entretien et lavage, d'autre part, chacun donnant lieu au paiement d'une indemnité de 41 francs (indexés) s'ils ne sont pas fournis par l'employeur. En revanche, elle ne distingue pas l'indemnité due pour chaque élément de l'uniforme, dans le cas où seules certaines pièces sont fournies et/ou entretenues et non d'autres.

1.2. Application des principes en l'espèce

Il ressort des pièces produites par les parties que la SA SOBEGA a fourni à son personnel de salle des gilets durant une certaine période, puis de grands tabliers style parisien. Des chemises de couleur bordeaux ont été fournies durant une période, non précisée.

En revanche, SOBEGA n'a jamais fourni, entretenu ni nettoyé les pantalons noirs, pas plus que les chemises blanches qui devaient être portées sauf à l'époque où des chemises bordeaux étaient fournies.

Il apparaît donc que la société n'a satisfait que partiellement à son obligation de fournir, entretenir et nettoyer les uniformes de travail. La base de l'uniforme, à savoir le pantalon noir et la chemise blanche, n'a pas été fournie, entretenue ni nettoyée.

Le fait que SOBEGA a fourni des gilets ou des tabliers à porter au-dessus de l'uniforme de base ne la dispensait pas de fournir, entretenir et nettoyer l'uniforme de base, à savoir le pantalon et la chemise.

Les indemnités prévues à l'article 4 de la convention collective de travail sont dès lors dues. Il n'y a pas lieu de calculer l'indemnité au prorata de la partie de l'uniforme qui a été fournie, car la convention collective de travail ne le prévoit pas. La S.A. SOBEGA ne précise d'ailleurs pas comment déterminer ce prorata.



1.3. Quant à la prescription

La SA SOBEGA soulève la prescription partielle de la demande, celle-ci s'étendant sur toute la période d'occupation de monsieur B du 1^{er} août 1991 au 27 novembre 2012. Elle demande l'application de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui fixe le délai de prescription des actions nées du contrat de travail à 5 ans.

Les infractions

Le non-paiement de l'indemnité d'uniforme constitue non seulement un manquement contractuel, mais également une infraction pénale.

En effet, le non-paiement de tout ou partie de la rémunération était érigé en infraction par les articles 9 et 42 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs jusqu'au 30 juin 2011. Il est incriminé par l'article 162 du Code pénal social depuis le 1^{er} juillet 2011. Or, le remboursement par l'employeur des frais exposés par le travailleur constitue de la rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965¹.

La violation d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal constitue également une infraction. Durant toute la période litigieuse, elle était érigée en délit par l'article 56, alinéa 1^{er}, 1^o, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

L'élément matériel de ces infractions, consistant en le non-paiement de la rémunération – en ce compris les indemnités d'uniforme – à laquelle le travailleur a droit et en le non-respect des dispositions d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, est établi.

L'élément moral de ces infractions consiste, dans le chef de l'employeur, à avoir agi de manière contraire à ce que la loi et la convention collective de travail exigent, et ce librement, en d'autres mots sans contrainte, et consciemment, c'est-à-dire en pleine possession de ses facultés².

¹ Cass., 13 avril 2015, www.cass.be, RG n° 140023N.

² Cass., 3 octobre 1994, www.cass.be, RG n° C930243F ; F. ROGGEN, « L'élément moral dans les infractions : une controverse obsolète », *Actualité en droit pénal*, coord. F. ROGGEN, Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 1.; R. LEGROS, « Considérations sur quelques arrêts récents concernant l'élément moral dans les infractions », *Journal des Procès*, 1995, p. 13.



La preuve de ce que l'auteur de l'infraction a agi sans contrainte et en pleine possession de ses facultés peut résulter du fait matériel lui-même, tel le non-paiement de l'indemnité due en vertu de la convention collective³.

L'élément moral requis ne fait défaut que si l'auteur du fait matériel peut se prévaloir de la force majeure, d'une erreur invincible ou d'une autre cause de justification⁴. La bonne foi et l'erreur ne peuvent être retenues comme causes de justification qu'aux strictes conditions suivantes, rappelées par la Cour de cassation :

« D'une part, la bonne foi peut constituer une cause de justification lorsqu'elle provient d'une erreur invincible.

D'autre part, l'erreur de droit peut, en raison de certaines circonstances, être considérée par le juge comme invincible à la condition que, de ces circonstances, il puisse se déduire que la personne qui y a versé a agi comme l'aurait fait toute personne raisonnable et prudente »⁵.

En l'espèce, la S.A. SOBEGA soutient avoir ignoré l'existence de l'obligation de fournir, entretenir et nettoyer l'uniforme de travail ou de payer une indemnité en lieu et place. À supposer que la S.A. SOBEGA ait agi par ignorance, il ne s'agit nullement d'une erreur invincible constitutive de cause de justification. Les employeurs du secteur ont l'obligation de s'informer des obligations qui pèsent sur eux à l'égard de leurs travailleurs en vertu des conventions collectives sectorielles. L'élément moral de l'infraction est donc également établi.

Les infractions commises par la S.A. SOBEGA sont des infractions instantanées, commises à chaque échéance à laquelle la rémunération – incluant les indemnités – était due. Toutefois, elles sont reliées par une unité d'intention, SOBEGA ayant agi librement, consciemment et de manière systématique, appliquant la même logique durant toute la période d'occupation. Elles doivent dès lors être qualifiées, ensemble, de délit continué. Celui-ci est caractérisé par l'unité d'intention délictueuse, qui peut être admise pour des infractions dont l'élément moral consiste à avoir sciemment contrevenu à une disposition légale, pour autant que le juge du fond constate que les différents faits constituent la manifestation successive de la même intention, ainsi entendue⁶.

³ Cass., 1^{er} février 2011, www.cass.be, RG n° P101335N ; Cass., 8 avril 2008, www.cass.be, RG n° P080006N ; Cass., 26 février 2008, www.cass.be, RG n° P061518N ; Cass., 27 septembre 2005, *R.C.J.B.*, 2009, p. 203.

⁴ Voyez les mêmes arrêts.

⁵ Cass., 14 mai 2012, www.cass.be, RG n° S110011F et S110127F.

⁶ Cass., 12 février 2007, *J.T.T.*, p. 213 ; Cass., 13 novembre 2007, www.cass.be, RG n° P071092N.



La prescription de l'action née d'une infraction

Les règles relatives à la prescription de l'action civile née d'une infraction sont applicables à toute action civile tendant à une condamnation fondée sur des faits révélant l'existence d'une infraction, même si ces faits sont également constitutifs d'un manquement contractuel et si l'action tend à l'exécution de l'obligation contractuelle⁷.

Ces règles sont les suivantes :

En vertu de l'article 26 du titre préliminaire du Code de procédure pénale et de l'article 2262*bis* du Code civil, l'action civile résultant d'une infraction se prescrit en 5 ans à partir du lendemain du jour où la personne lésée a eu connaissance de son dommage et de l'identité du responsable, sans pouvoir se prescrire avant l'action publique.

En règle, l'infraction de non-paiement de la rémunération est commise de manière instantanée à la date ultime prévue pour le paiement. Le délai de prescription de l'action née de cette infraction prend cours à cette date⁸.

Lorsque plusieurs faits délictueux sont l'exécution successive d'une même intention délictueuse, celle-ci n'est entièrement consommée et la prescription de l'action qui en découle ne prend cours, à l'égard de l'ensemble des faits, qu'à partir du dernier de ceux-ci, pourvu qu'aucun d'entre eux ne soit séparé du suivant par un temps plus long que le délai de prescription applicable⁹. En ce cas, le délit est qualifié de « délit continué ». Tel est le cas en l'espèce.

Conclusion

En ne payant pas à monsieur B. les indemnités d'uniforme prévues par les conventions collectives sectorielles rendues obligatoires par arrêté royal, la S.A. SOBEGA a commis un délit continué.

L'action civile née de ce délit se prescrit en 5 ans à partir du dernier manquement à l'obligation de payer l'indemnité, soit en l'espèce au moment de la rupture du contrat de travail.

En l'espèce, l'action n'est pas prescrite.

⁷ Cass., 20 avril 2009, *J.T.T.*, p. 427.

⁸ Cass., 21 décembre 1992, *Pas.*, p. 1398.

⁹ Article 65, alinéa 1^{er}, du Code pénal ; Cass., 7 avril 2008, *J.T.T.*, p. 285 ; Cass., 2 février 2004, *Chr.D.S.*, p. 437.



1.4. Quant au décompte

Monsieur B. , produit un décompte détaillé des sommes réclamées.

La S.A. SOBEGA ne conteste pas ce décompte, sauf pour observer que monsieur B. comptabilise un nombre excessif de jours de travail pour lesquels il réclame l'indemnité. Cependant, le nombre de jours de travail pris en compte n'est pas manifestement excessif, car monsieur B. travaillait à raison de 6 jours par semaine. Pour le reste, la S.A. SOBEGA n'indique pas combien de jours de travail monsieur B. a, selon elle, fournis. Sa contestation n'est pas sérieuse sur ce point.

Il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a fait droit à la demande d'indemnité de vêtements de travail.

2. La demande d'indemnité pour licenciement abusif

Le jugement du tribunal du travail est confirmé.

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 travail¹⁰, 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.

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 ouvrier¹¹.

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.

¹⁰ Tel qu'il était en vigueur à la date du licenciement.

¹¹ Cass., 22 novembre 2010, J.T.7., 2011, p. 3.



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.

2.2. Application des principes en l'espèce

La S.A. SOBEGA plaide avoir licencié monsieur I E , d'une part, en raison de son comportement et, d'autre part, pour répondre aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Quant au comportement de monsieur B.

La S.A. SOBEGA émet, dans ses conclusions, une appréciation négative du comportement de monsieur B. , à qui elle reproche une attitude globale négative, un manque de sourire, un manque de rapidité, une attitude nonchalante, de la suffisance, un désordre dans l'exécution de ses tâches, une absence de remise en question et une tendance à créer une mauvaise ambiance au travail.

L'énonciation de griefs ne suffit pas ; les reproches faits à monsieur I B. doivent être précisés et démontrés, faute de quoi ils ne peuvent pas être retenus par la cour.

La S.A. SOBEGA reproche, en particulier, l'attitude de monsieur B. le 9 novembre 2012, lorsque le directeur lui a fait des observations au sujet d'erreurs de pointage, en présence des autres membres du personnel. Il est reproché à monsieur B. d'avoir ouvert son journal et détourné la tête alors que le directeur l'interpelait et d'avoir répondu à celui-ci « on n'est pas des enfants ».

Monsieur B. ne conteste pas les erreurs de pointage, ni avoir répondu « on n'est pas des enfants ». En revanche, il soutient que le directeur l'a « agressé verbalement ».

Les versions des parties au sujet de cet incident sont partiellement contradictoires.

Quoi qu'il en soit, il suffit de constater que la S.A. SOBEGA a adressé un avertissement à monsieur B. suite à cet incident. L'avertissement se concluait par : « Vu votre motivation évidente jusqu'à ce jour je compte sur vous pour remédier à ce genre de situation et de continuer avec une attitude positive et respectueuse des obligations auxquelles vous êtes tenu ». La S.A. SOBEGA a donc considéré que cet incident ne justifiait



pas le licenciement de monsieur B. . Au contraire, elle souhaitait poursuivre la relation de travail.

Dès lors, il apparaît que l'incident du 9 novembre 2012 ne constitue pas le véritable motif qui a déterminé la S.A. SOBEGA à mettre fin au contrat de travail de monsieur B

L'existence de deux avertissements précédents, remontant au 26 juin 2008 et au 11 février 2009, n'en constitue pas davantage le motif puisqu'ils ont été rappelés dans la lettre d'avertissement du 9 novembre 2012, qui concluait à la poursuite de la relation de travail.

Les seuls événements postérieurs à cette lettre sont la réponse écrite envoyée par monsieur B à la S.A. SOBEGA et son incapacité de travail à partir du 20 novembre 2012. C'est à juste titre que le tribunal du travail a estimé qu'aucun de ces deux événements n'est de nature à fonder le licenciement en conformité avec l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Quant aux nécessités de l'entreprise

La S.A. SOBEGA reproche à monsieur B. une « allergie à l'autorité », susceptible de conduire à une « contagion » au sein du reste du personnel.

Elle n'établit cependant pas que d'autres membres du personnel ont eu, ou risqué d'avoir, un comportement critiquable en rapport, de quelque manière que ce soit, avec l'attitude de monsieur B.

Ce motif de licenciement n'est pas démontré.

Conclusion

La S.A. SOBEGA ne démontre pas que la décision de licencier monsieur B. a été fondée sur l'un des motifs autorisés par la loi. Elle lui est dès lors redevable de l'indemnité pour licenciement abusif. Le jugement doit être confirmé sur ce point également.



VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute la S.A. SOBEGA ;

Condamne la S.A. SOBEGA à payer à monsieur B. les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 2.400 euros (indemnité de procédure) jusqu'à présent.

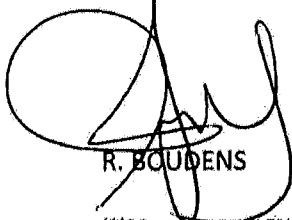
Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, conseiller,

J. EYLENBOSCH, conseiller social au titre d'employeur, (*)

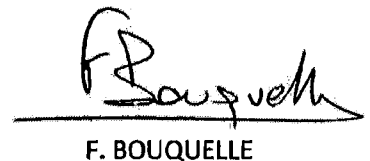
I. BEATSE, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de R. BOUDENS, greffier,


R. BOUDENS

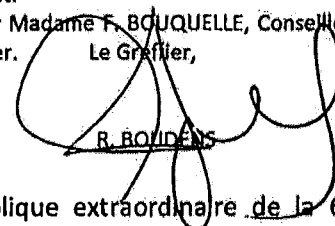

I. BEATSE

J. EYLENBOSCH(*)


F. BOUQUELLE

(*)Monsieur EYLENBOSCH, 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.

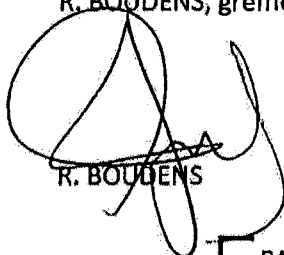
Conformément à l'article 785 du Code Judiciaire, l'arrêt est signé par Madame F. BOUQUELLE, Conseiller à la Cour du Travail, et Monsieur I. BEATSE, Conseiller social à titre d'ouvrier.

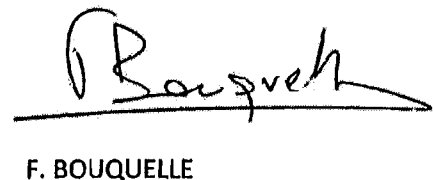

R. BOUDENS

L'arrêt prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **11 juillet 2017**, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, conseiller,

R. BOUDENS, greffier,


R. BOUDENS


F. BOUQUELLE

