



Expédition

Numéro du répertoire 2020/1330
Date du prononcé 24 juin 2020
Numéro du rôle 2017/AB/743
Décision dont appel 15/10137/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001666191-0001-0016-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.P.R.L. H-SECURITE, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0864.017.996 et dont le siège social est établi à 1140 EVERE, rue Colonel Bourg 107, partie appelante,
représenté par Maître Pierre DEGOUIS, avocat à 1050 BRUXELLES,

contre

Monsieur **M**

partie intimée,
représenté par Maître Clarisse SEPULCHRE loco Maître Anouk VERMOORTELE, avocat à 1540 HERNE,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par la sprl H-Sécurité contre le jugement contradictoire prononcé le 18 avril 2017 par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 15/10137/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 11 août 2017;

Vu l'ordonnance du 12 octobre 2017 fixant les délais de conclusions et fixant la cause pour plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 3 juin 2020 ;

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. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Par jugement du 18 avril 2017, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Dit les demandes recevables et fondées;

1. Sur la demande relative au non fondement du licenciement pour motif grave et sur l'indemnité compensatoire de préavis

Dit cette demande recevable et fondée,

En conséquence,

Dit pour droit que le licenciement pour motif grave est régulier en la forme.

Dit pour droit que le motif grave ayant conduit au licenciement n'est pas établi.

Condamne la SPRL H-SECURITE au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 4.937,32 EUR bruts, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 3 octobre 2014.

Sur la demande relative à la prime de fin d'année

Dit cette demande recevable et fondée,

En conséquence,

Condamne la SPRL H-SECURITE au paiement d'un montant de 1.658,25 EUR bruts à titre de prime de fin d'année 2014 au prorata de 9/12 (2.211,03 € / 12 x 9), à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 3 octobre 2014.



Sur la demande relative à la rémunération du 1er novembre 2014

Dit cette demande recevable et fondée,

En conséquence,

Condamne la SPRL H-SECURITE au paiement de la somme de 110,55 EUR bruts à titre de rémunération du jour férié du 1er novembre 2014 (2.211,03 € x 1/20), à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 3 octobre 2014.

Sur la demande relative aux pécules de vacances de sortie (exercice 2013) et aux pécules de vacances anticipés (exercice 2014)

Dit cette demande recevable et fondée,

En conséquence,

Condamne la SPRL H-SECURITE au paiement de la somme de 4.048,86 EUR bruts, à titre de pécules de vacances de sortie (exercice 2013), à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 3 octobre 2014.

Condamne la SPRL H-SECURITE au paiement de la somme de 2.884,28 EUR bruts, à titre de pécules de vacances anticipés (exercice 2014), à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 3 octobre 2014.

Dit pour droit qu'il y a lieu de faire venir en déduction de ces sommes brutes, la somme nette de 2.219,37 EUR nets versés le 23 février 2015.

Dit ne pas avoir lieu à exécution provisoire

Quant aux dépens

*Condamne la SPRL H-SECURITE aux frais et dépens de l'instance liquidés par Monsieur M à la somme de 1.478,50 EUR se ventilant comme suit :
frais de citation : 158,50 €
indemnité de procédure : 1320 € ».*



III. L'OBJET DE L'APPEL.

L'appel a pour objet de

-Réformer le jugement a *quo* en ce qu'il a condamné la sprl H-Sécurité à payer à monsieur M

- un montant de 4.937,32 euros bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- un montant de 1.658,25 euros bruts au titre de prime de fin d'année 2014 au prorata 9/12;
- un montant de 110,55 euros bruts au titre de rémunération pour le 1er novembre 2014 (jour férié) ;
- un montant de 4.048,86 euros bruts au titre de pécule de vacances de sortie (exercice 2013) ;
- un montant de 2.884,28 euros bruts au titre de pécule de vacances de sortie (exercice 2014) ;

De ces 2 derniers montants doivent être déduits 2.219,37 euros nets versés le 23 février 2015,

- un montant de 1.478,50 euros nets au titre de dépens (158,50 euros de frais de citation et 1.320 euros au titre d'indemnité de procédure);

Et en conséquence ;

- débouter monsieur M de sa demande originale;
- condamner monsieur M à payer à la sprl H-Sécurité une indemnité de procédure par instance, soit chacune 2 x 1.320 € (2.640 euros au total).

Monsieur M sollicite la confirmation du jugement et la condamnation de la sprl H-Sécurité à lui payer les dépens d'appel liquidés à la somme de 1.320 euros à augmenter des intérêts judiciaires.

IV. EXPOSE DES FAITS

En date du 1^{er} février 2012, monsieur M a été engagé dans les liens d'un contrat de travail par la sprl H-Sécurité (active dans le secteur du gardiennage) pour travailler à temps plein en tant qu'employé inspecteur de magasin.

Monsieur M était chargé d'être présent en tant que faux client dans les magasins clients de la sprl H-Sécurité afin de repérer et d'éviter des vols.

Il fut affecté principalement dans les magasins de l'enseigne Brico qui est un client important de la sprl H-Sécurité.



Par lettre du 17 décembre 2012, la sprl H-Sécurité lui a adressé un avertissement relatif à des manquements commis en octobre, novembre et décembre 2012 pour ne pas avoir été travailler sur certains chantiers ou être arrivé avec plus d'une heure de retard sur d'autres chantiers.

Cet avertissement n'a jamais été contesté.

Monsieur V fut victime d'une agression au travail le 31 décembre 2012 reconnu comme accident du travail qui a entraîné différentes périodes d'incapacité de travail. Selon le projet d'accord-indemnité déposé par monsieur V une incapacité temporaire totale de travail lui a été reconnu du 31 décembre 2012 au 31 mai 2013 avec reconnaissance à partir du 1^{er} juin 2013 d'une incapacité permanente (d'un taux non mentionné).

Par lettre recommandée du 27 décembre 2013, la sprl H-Sécurité lui a notifié son licenciement moyennant un préavis à prester de 3 mois débutant le 1^{er} janvier 2014.

Monsieur M a été en incapacité de travail à partir du 3 janvier 2014 et est revenu travailler à partir du mois de septembre 2014.

En date du 30 septembre 2014, monsieur B, responsable de la sécurité pour l'ensemble des magasins Brico, a adressé un mail à la sprl H-Sécurité l'informant de ce qui suit :

« Ce lundi 29.09.14, j'ai été contacté par le Brico de Molenbeek où je me suis rendu. Tous les collaborateurs présents ainsi que le manager se plaignent des prestations de M. M. Cet inspecteur ne semble plus du tout concerné par les vols dans le magasin ! Il chante partout qu'il a fini dans 3 mois et passe son temps au GSM ! Dernièrement la chef caissière l'a même vu assis dehors par terre !! Prière de ne plus l'envoyer prester à Molenbeek et même dans un autre Brico si son comportement ne change pas. Pour Molenbeek effet immédiat. Molenbeek a besoin d'inspecteurs motivés et efficaces ».

La sprl H-Sécurité a convoqué monsieur M à un entretien qui a eu lieu le 2 octobre 2014, en présence de monsieur N M (Human Ressource Manager de la sprl H-Sécurité) et monsieur N T (responsable Cleaning de la sprl H-Sécurité), afin de s'expliquer sur les manquements dénoncés par le client Brico.

A la suite de cet entretien, monsieur M a été envoyé travailler auprès du client Carrefour Market Groupe Mestagh à Forest, travail qu'il a accompli l'après-midi du 3 octobre 2014.



Par lettre recommandée du 3 octobre 2014, la sprl H-Sécurité a licencié monsieur M pour motif grave libellé comme suit :

« Par la présente, je fais suite à la réunion s'étant tenue ce 2 octobre 2014 entre notre responsable en ressources humaines, monsieur N M et vous-même au siège de la société.

Pour rappel, vous êtes assigné au Brico de Molenbeek pour notamment y assurer la sécurité et éviter les vols dans ce magasin.

Notre client monsieur B. investigator & security, nous a cependant adressé un e-mail par lequel il nous a informé de votre manque de professionnalisme, de votre attitude négative, et des dires que vous vous permettez d'entretenir sur votre lieu de travail.

En effet, celui-ci nous informe s'être rendu au Brico de Molenbeek où tous les collaborateurs présents se plaignent de votre travail.

Il nous indique plus spécifiquement que vous ne semblez plus être concerné par les vols dans le magasin, vous passez votre temps au téléphone et précisez à qui veut l'entendre que vous êtes en préavis et que donc vous n'avez plus que 3 mois à prester. La chef caissière vous a même vu dehors assis par terre.

Au vu de cette attitude inadmissible et du fait que vous n'avez pas à informer notre client d'informations concernant notre relation de travail, vous avez donc été convoqué ce 2 octobre 2014 par N M responsable des ressources humaines, afin de pouvoir nous soumettre une explication.

Après avoir dans un premier temps indiqué que vous reconnaissiez les faits, et que vous aviez bien précisé lors d'une conversation avec le gérant du Brico de Molenbeek qui vous indiquait son mécontentement, que vous étiez en préavis, vous avez ensuite, dans un second temps, subitement tout nié. Vous avez également indiqué avoir été vous reposer à côté du magasin pendant votre pause, ce que vous avez également nié par la suite.

Plus fondamentalement, lors de votre départ au terme de la réunion, vous vous êtes emparé de la copie du courriel de M. E (notre client) malgré le fait que nous ne souhaitons pas vous la remettre. Vous avez ensuite haussé le ton quand vous avez appris que nous comptons vous faire parvenir un avertissement écrit, et avez proféré, de manière menaçante, des insultes en arabe, pouvant être traduites littéralement par « tu vas payer- la putain de ta mère », à l'encontre de N. M

Cependant, il doit être précisé qu'insulter et adopter une attitude menaçante envers un préposé de la société constitue une rupture irrémédiable de la confiance de la société à votre égard.



Il nous est dès lors impossible de continuer à travailler avec vous au vu des actes suivants que vous avez posés :

- vous être emparé de documents sur le bureau de votre responsable en ressources humaines malgré son non-consentement ;*
- vous avez insulté votre responsable en ressources humaines et avez adopté une attitude menaçante à son égard ;*
- vous avez communiqué à notre client des informations confidentielles concernant votre contrat de travail ;*
- vous avez adopté une attitude négative et non productive sur votre lieu de mission, nuisant ainsi à l'image de la société.*

En conséquence, je me vois dans l'obligation, de vous licencier pour motif grave, avec effet au 2 octobre 2014 sans préavis ni indemnité ».

Le formulaire C4 a repris la date du 2 octobre 2014 comme date de la rupture du contrat de travail.

Par lettre du 28 janvier 2015, le syndicat de monsieur M. _____ a contesté la régularité du licenciement pour motif grave estimant que les faits reprochés manquaient de précision et a par ailleurs contesté la réalité des motifs et ou leur caractère de motif grave. Le syndicat a par ailleurs fait valoir que le licenciement était manifestement déraisonnable dès lors qu'il était basé sur de faux motifs dans le seul but de punir monsieur M. _____ pour avoir refusé de reprendre son travail d'agent de sécurité durant sa période d'incapacité de travail.

Les parties ont continué à s'adresser des courriers par l'intermédiaire du syndicat de monsieur M. _____ et le conseil de la sprl H-Sécurité.

En date du 1^{er} octobre 2015, monsieur M. _____ a assigné la sprl H-Sécurité devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

V. DISCUSSION.

1. Les demandes qui dépendent de la reconnaissance ou non d'un motif grave.

Les principes.

L'article 35 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages et intérêts s'il y a lieu.



L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435). Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée (Cass., 11 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 4).

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull., 1978, p. 737 ; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p. 462). De tels faits ne peuvent toutefois valoir, par eux-mêmes, comme motif grave.

En vertu de l'article 35 dernier alinéa de la loi précitée du 3 juillet 1978, « *la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier* ».

Conformément aux règles de preuve, « *l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve* » (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép.Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).



L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose:

« Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie. Le dimanche ne constitue pas un jour ouvrable. C'est à l'employeur de le démontrer.

Le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ayant le pouvoir de décider du licenciement du défendeur a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390; Cass., 8 novembre 1999, J.T.T., 2000, p. 210; Cass., 7 décembre 1988, R.W., 1999-2000, p. 848). Un congé n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt (Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390; Cass., 28 février 1994, J.T.T., 1994, p. 286).

Application.

La lettre de congé pour motif grave reproche 4 faits à monsieur M

- s'être emparé de documents sur le bureau de son responsable en ressources humaines malgré son non-consentement (identifié comme fait 1 ci-après);
- avoir insulté son responsable en ressources humaines et avoir adopté une attitude menaçante à son égard (identifié comme fait 2 ci-après);
- avoir communiqué au client de la sprl H-Sécurité des informations confidentielles concernant son contrat de travail (identifié comme fait 3 ci-après);
- avoir adopté une attitude négative et non productive sur son lieu de mission, nuisant ainsi à l'image de la société (identifié comme fait 4 ci-après).

La sprl H-Sécurité insiste sur les deux premiers faits en terme de conclusions qu'elle date du 2 octobre 2014.

Monsieur M conteste la réalité des faits.



En vue de convaincre de la réalité du motif grave, la sprl H-Sécurité dépose à son dossier :

-le mail adressé le 30 septembre 2014 par monsieur B responsable de la sécurité pour l'ensemble des magasins Brico à la sprl H-Sécurité

-une attestation datée du 2 octobre 2014 de monsieur N T I, présent lors de la réunion du 2 octobre 2014.

-une attestation datée du 1^{er} août 2017 reprenant les formes de l'article 961/2 du Code judiciaire par laquelle monsieur T atteste sur l'honneur les faits stipulés en page 2. La page 2 n'a pas été jointe à la pièce 12 du dossier de la sprl H-Sécurité mais cette dernière a précisé à l'audience, sans être contredite, que la page 2 correspondait à l'attestation du 2 octobre 2014 précitée.

-une attestation datée du 1^{er} juillet 2017 reprenant les formes de l'article 961/2 du Code judiciaire par laquelle monsieur N M décrit ce qui s'est passé lors de la réunion du 2 octobre 2014.

Le fait 3 (non situé dans le temps) est suffisamment attesté par le mail de monsieur B. La Cour ne considère toutefois pas qu'en informant des membres du personnel du magasin Brico de Molenbeek, société cliente de la sprl H-Sécurité, qu'il était en préavis, monsieur M aurait révélé une information confidentielle ni davantage que la communication d'une telle information constituerait un motif grave.

Le fait 4, qui n'est pas des plus précis (n'étant même pas situé dans le temps) est évoqué dans le mail de monsieur B mais est contredit par une attestation datée du 29 décembre 2014 déposée au dossier de monsieur M signé par monsieur C P (manager au sein du Brico selon les précisions non contredites données par monsieur M) et 4 autres membres du personnel. La Cour estime dès lors que ce fait n'est pas suffisamment établi.

S'agissant des faits 1 et 2, même si l'attestation de monsieur M doit être lue avec prudence car son auteur a lui-même signé la lettre de congé pour motif grave, les faits que monsieur M y décrits sont en réalité corroborés par l'attestation établie le jour des faits par monsieur T (également présent lors de la réunion du 2 octobre 2014), dont la confirmation par une attestation établie dans le respect de l'article 961/2 du Code judiciaire le 1^{er} août 2017, permet de lui accorder une valeur probante plus importante.

Les faits 1 et 2 sont suffisamment établis.

Monsieur M a adopté en date du 2 octobre 2014 un comportement insultant et menaçant à l'égard du responsable des ressources humaines, monsieur M (en lui proférant en langue arabe les mots traduisibles en français : « tu vas payer la putain de ta



mère » et a emporté contre l'avis de ce responsable le mail de monsieur B du 30 septembre 2014 qui ne lui était pas destiné. Ce faisant, monsieur M a bien commis une faute grave.

Cela étant, le motif grave est défini par l'article 35 de la loi comme une faute grave « *qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La sprl H-Sécurité a eu une connaissance suffisante des faits dès le 2 octobre 2014 (puisque l'auteur de la lettre de congé est monsieur M qui assista à la réunion du 2 octobre 2014 et fut le destinataire des injures et du comportement menaçant de monsieur M) et a estimé que ces faits justifiaient le licenciement pour motif grave de monsieur M à la date du 2 octobre 2014, même si le congé (défini comme l'expression de la volonté de rompre) n'a été notifié à monsieur M que par la lettre du 3 octobre 2014 (fixant la rupture du contrat de travail au 2 octobre 2014).

La sprl H-Sécurité a toutefois décidé dès le 2 octobre 2014 de confier une mission à monsieur M auprès du client Mestdagh et l'a laissé travailler en connaissance de cause l'après-midi du 3 octobre 2014 ainsi que le démontre la pièce 26 du dossier de monsieur M

Dans ce contexte, la Cour estime que cela contredit que la faute grave commise par monsieur M le 2 octobre 2014 et que son employeur estimait justifier la rupture à la date du 2 octobre 2014 puisse constituer un motif grave au sens défini par le législateur.

Monsieur M a dès lors droit à une indemnité de rupture (en tenant compte du préavis déjà presté et indemnisé), à la prime de fin d'année et à la rémunération du jour férié du 1^{er} novembre 2014.

La sprl H-Sécurité ne démontre pas l'inexactitude de la rémunération annuelle prise en compte par monsieur M et le premier juge ni davantage du calcul effectué pour déterminer le montant de l'indemnité de rupture. Monsieur M a dès lors bien droit à une indemnité de rupture de 4.937,32 euros bruts, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal.

S'agissant de la prime de fin d'année, celle-ci est due conformément à l'article 8 §10 de la convention collective de travail du 25 février 2014 (n°121179/CO/317) conclue au sein de la commission paritaire 317 relative aux salaires indemnités et indexation qui stipule :

« Une prime de fin d'année, équivalente à un 13ème mois complet, est payée dans le courant du mois de décembre de chaque année, avant les fêtes de Noël, aux employés, au prorata des mois effectivement prestés dans l'année en cours, ainsi que des jours légalement assimilés. Le demi-mois est pris en compte dans le calcul au prorata.



Hormis le cas de faute grave, l'employé qui quitte l'entreprise au cours de l'année, volontairement ou suite à un licenciement du fait de l'employeur, a également droit à une prime calculée au prorata des mois qu'il aura presté dans l'année en cours ; le demi-mois est pris en compte dans le calcul, au prorata ».

Le mot « effectivement » apparaissant dans le §1^{er} n'est pas repris dans la version néerlandaise du texte de cette convention collective de travail.

Cette convention collective de travail sur base de laquelle monsieur M. fonde son droit à une prime de fin d'année 2014 prorata temporis prévoit que lorsque l'employé quitte l'entreprise en cours d'année (hypothèse visée à l'alinéa 2), il a droit à une prime calculée au prorata des mois qu'il aura prestés dans l'année en cours, mais sans faire référence au nombre de jours légalement assimilés. Ladite convention ne prévoit de tenir compte des jours légalement assimilés que pour les employés qui ne quittent pas l'entreprise en cours d'année (hypothèse visée à l'alinéa 1^{er}), étant entendu que la prise en compte des mois effectivement prestés dans ce cas vise l'hypothèse de l'employé engagé en cours d'année mais qui est présent ensuite tout le reste de l'année.

Monsieur M. ayant été licencié avec effet au 2 octobre 2014, il quitte l'entreprise en cours d'année. Il ne justifie dès lors pas la raison pour laquelle il y aurait lieu de tenir compte des jours d'incapacité de travail dans le calcul de sa prime de fin d'année.

C'est dès lors à juste titre que la sprl H-Sécurité invoque que monsieur M. n'a droit à une prime de fin d'année qu'à concurrence d'un mois, soit 184,25 euros bruts (2.211,03 € /12). Le jugement doit dès lors être réformé sur le montant accordé à titre de prime de fin d'année.

Le montant du jour férié du 1^{er} novembre 2014 (dû en application de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 1^{er} novembre 2014) réclamé par monsieur M. et accordé par le premier juge, n'est pas contesté, soit 110,55 euros bruts, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal.

2. Le pécule de vacances de sortie (exercice 2013) et le pécule de vacances anticipé (exercice 2014)

Les parties sont en désaccord sur le montant de la rémunération annuelle à prendre en compte et sur les sommes effectivement payées.

La Cour estime que c'est à juste titre que monsieur M. sollicite de tenir compte de la prime de fin d'année pour déterminer la rémunération à prendre en compte pour le calcul des pécules de sortie réclamés.



Conformément aux dispositions de l'article 46 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des employés, le calcul de vacances de départ des employés est déterminé sur base d'un pourcentage des rémunérations brutes gagnées auprès de l'employeur pendant l'exercice de vacances en cours, majorées éventuellement d'une rémunération fictive afférente aux journées d'interruption de travail assimilées à des journées de travail effectif normal.

L'article 38,2° de l'arrêté royal dispose que :

« Pour l'application de cette section, la partie de la rémunération ne servant pas de base au calcul des cotisations de sécurité sociale visées à l'article 38, § 2 ou § 3, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés n'est pas prise en compte pour le calcul du montant du pécule de vacances ainsi que le complément salarial prévu par la convention collective du travail conclue en vertu de l'article 353bis /4 de la loi-programme du 24 décembre 2002 durant les périodes d'adaptation temporaire du temps de travail de crise ».

Si ce texte ne définit pas la notion de rémunération, la Cour partage l'interprétation donnée par la Cour de Cassation (Cass.,26 septembre 2005,S.04.0163.N,www.juridat.be) pour considérer qu'il s'agit de la notion générale de rémunération applicable en droit du travail et que le terme de rémunération brute au sens de l'article 46 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 vise tout avantage accordé par l'employeur en contrepartie des prestations de travail effectuées en exécution du contrat de travail, à l'exclusion des avantages qui n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Il y a dès lors lieu de tenir compte de la prime de fin d'année.

Le montant du calcul du pécule de vacances de sortie (exercice 2013) effectué par monsieur M et repris par le premier juge est dès lors correct, soit 4.409,34 euros bruts.

Le calcul du pécule de vacances de sortie (exercice 2014) doit être revu dès lors que monsieur M ne justifie pas son droit à obtenir une prime de fin d'année 2014 d'un montant de 1.658,27 euros. Il sera dès lors seul tenu compte de la prime de fin d'année 2014 reconnue ci-avant de 184,25 euros. Le montant dû à titre de pécule de vacances de sortie (exercice 2014) s'élève ainsi à 3.127,26 euros bruts (2.211,03 x 9 mois + 192,26 (rémunération octobre 2014) + 184,25 € (prime de fin d'année 2014) + 110,55 € (jour férié du 1^{er} novembre 2014) x 15,34 %).

L'établissement d'une fiche de paie ne prouve pas le paiement des montants qui y sont repris.

Monsieur M reconnaît avoir reçu un montant de 360,48 euros bruts sur le pécule de sortie (exercice de vacances 2013), ce qui donne droit à un solde de 4.048,86 euros bruts (4.409,34 € - 360,48 €), à augmenter des intérêts moratoires au taux légal.



Il reconnaît de même avoir reçu un montant de 484,51 euros bruts sur le pécule de sortie (exercice de vacances 2014), ce qui donne droit à un solde de 2.642,75 euros bruts (3.127,26 € - 484,51 €), à augmenter des intérêts moratoires au taux légal.

La sprl H-Sécurité prouve avoir payé un montant net de 2.219,37 euros en date du 23 février 2015. Ce montant net doit venir en déduction des soldes de péculs bruts mentionnés ci-avant auxquels monsieur M a droit.

3. Les dépens

La sprl H-Sécurité est la partie succombante au sens de l'article 1017 du Code judiciaire et est tenue aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel de monsieur M. Les dépens de 1^{ère} instance sont déjà taxés dans le jugement. Les dépens d'appel sont liquidés à la somme de 1.320 € par monsieur M, qui a également droit aux intérêts judiciaires sur cette somme.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel recevable et très partiellement fondé ;

Réforme le jugement dont appel sur le montant de la prime de fin d'année 2014 et sur le montant du pécule de sortie (exercice de vacances 2014) ;

Confirme le jugement dont appel pour le surplus ;

Condamne ainsi la sprl H-Sécurité à payer à monsieur M les montants suivants :

-4.937,32 euros bruts à titre d'indemnité de rupture, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal ;

-184,25 euros bruts à titre de prime de fin d'année 2014, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal ;

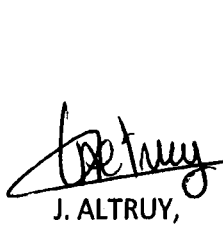
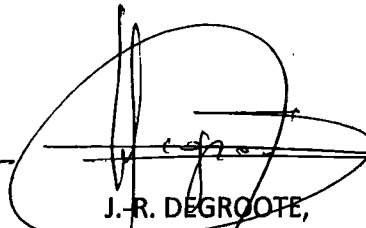
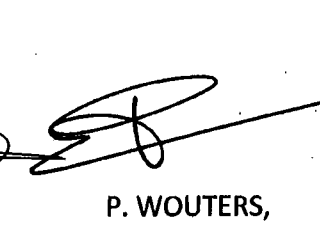
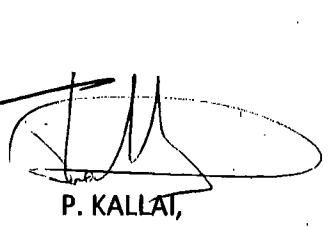
-110,55 euros bruts à titre de rémunération du jour férié du 1^{er} novembre 2014, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal ;



-4.048,86 euros bruts à titre de pécule de sortie (exercice 2013) et 2.642,75 euros bruts à titre de pécule de sortie (exercice 2014), à augmenter des intérêts moratoires au taux légal, sous déduction d'un montant net de 2.219,37 euros payé le 23 février 2015 ;

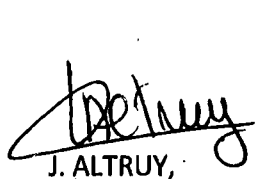
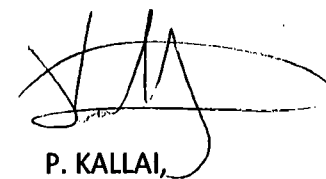
Condamne la sprl H-Sécurité aux dépens de 1ère instance liquidés par monsieur M ; à la somme de 1.478,50 euros et aux dépens d'appel liquidés par monsieur M à la somme de 1.320 euros augmentée des intérêts judiciaires, en ce compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne d'un montant de 20 euros, déjà payé, en application de l'article 452 alinéa 3 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

P. KALLAI, conseiller,
P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur,
J.-R. DEGROOTE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué

 J. ALTRUY,  J.-R. DEGROOTE,  P. WOUTERS,  P. KALLAI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 24 juin 2020, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,
J. ALTRUY, greffier délégué

 J. ALTRUY,  P. KALLAI,

