



Numéro du répertoire
2021/1807
Date du prononcé
30 juin 2021
Numéro du rôle
2019/AB/350
Décision dont appel
17/5648/A - 18/2773/A

Expédition

Délivrée à

le 12 juillet 2021
€ /
IGR art. 230, 9° W. Reg

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre audience extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00002220027-0001-0025-01-01-1





I. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1^{ère} instance avaient été énoncées dans le jugement comme suit:

« Dans la cause inscrite sous le R.G. n° 17/5648/A, tant dans sa requête du 1er septembre 2017 que dans ses conclusions de synthèse du 16 juillet 2018, Monsieur F demande au tribunal de condamner GRAND HOTEL MONTGOMERY BRUXELLES à lui payer les sommes de :

- 758,71 € bruts à titre de salaire garanti pour la période du 5 au 12 mai 2017 ;*
- 14.844,84 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis de correspondant à un préavis de 64 jours et 13 semaines ;*
- 11.410,00 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines de rémunération ;*
- 2.000,00 € du chef de violation de l'obligation d'offrir un outplacement ;*
- 1.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour l'envoi d'un formulaire C4 incorrect ;*

à majorer des intérêts compensatoires, puis judiciaires, au taux légal, depuis le 8 juin 2017, jusqu'à parfait paiement.

Monsieur ARBIB demande également de condamner GRAND HOTEL MONTGOMERY BRUXELLES à lui fournir « dans les 15 jours » un certificat de chômage C4 dûment et correctement complété et les documents sociaux correspondants aux demandes, en ce compris ses fiches de paie du mois de mai et de juin corrigées sous peine d'une astreinte de 25,00 € par jour de retard.

Il demande enfin de condamner GRAND HOTEL MONTGOMERY BRUXELLES aux entiers dépens de l'instance qu'il liquide à 2.420,00 €, étant 2.400,00 € d'indemnité de procédure et 20,00 € de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Dans la cause inscrite sous le R.G. n° 18/2773/A, Monsieur A formulait dans sa requête du 8 juin 2018 la demande de condamner GRAND HOTEL MONTGOMERY BRUXELLES au paiement, outre des dépens, des sommes de :

- 16.261,12 € bruts et 106,73 € nets à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*
 - 130,77 € nets à titre d'éco-chèques 2017 ;*
 - 11.409,92 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;*
 - 1.211,84 € bruts à titre de prime de fin d'année 2017 ;*
 - 793,20 € bruts à titre de rémunération de juin 2017 ;*
 - 953,97 € nets à titre de frais de déplacement ;*
 - 5.454,22 € nets à titre de frais d'entretien de vêtements ;*
 - 740,86 € bruts à titre de salaire garanti.*
- à majorer des intérêts compensatoires, puis judiciaires, au taux légal, depuis leur exigibilité respective.*

A l'audience publique du 7 novembre 2018, Monsieur A a confirmé qu'il ne maintenait que ses demandes formulées en même temps dans les deux causes, selon les sommes



finalément formulées dans la cause inscrite sous le R.G. n° 17/5648/A, qu'il maintenait également ses demandes formulées dans la seule cause R.G. n° 17/5648/A du chef de violation de l'obligation d'offrir un outplacement et de dommages et intérêts pour l'envoi d'un formulaire C4 incorrect ainsi que de délivrance de documents sociaux et qu'il abandonnait ses demandes formulées uniquement dans la cause inscrite sous le R.G. n° 18/2773/A (éco-chèques 2017, prime de fin d'année 2017, rémunération juin 2017, frais de déplacement et frais d'entretien de vêtements) ».

Par jugement du 7 janvier 2019, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Joint pour connexité, les causes R.G. n° : 17/5648/A et R.G. n° : 18/2773/A,

Déclare la demande de Monsieur A recevable et partiellement fondée, comme précisé ci-après,

Condamne GRAND HOTEL MONTGOMERY BRUXELLES au paiement à Monsieur A des sommes brutes suivantes :

- 758,71 € à titre d'arriéré de salaire garanti,

- 14.844,84 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis,

- 11.410,00 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,

- 1,00 € à titre de dommages et intérêts ;

à majorer, dans le respect du principe dispositif et en l'absence de contestation de GRAND HOTEL MONTGOMERY BRUXELLES, des intérêts légaux et intérêts judiciaires à dater du 8 juin 2017 jusqu'à entier paiement,

Condamne GRAND HOTEL MONTGOMERY BRUXELLES à délivrer à Monsieur A la fiche de paie rectificative de mai 2017 et la fiche de paie et la fiche fiscale relatives au paiement devant intervenir en exécution du présent jugement, ce dans un délai d'un mois suivant le prononcé du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 25,00 € par jour de retard et par document, avec un maximum toutefois de 1.500,00 € au total,

Déboute Monsieur A du surplus de sa demande,

Condamne après compensation des dépens GRAND HOTEL MONTGOMERY BRUXELLES au paiement à Monsieur A de 1.215,00 € à ce titre ».

II. RECEVABILITE DES APPELS.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement est intervenu.



L'appel est partant recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

Le procès-verbal d'audience du Tribunal du travail francophone de Bruxelles ne mentionne pas que monsieur A aurait renoncé à ses demandes liées aux écochèques 2017, prime de fin d'année 2017, rémunération de juin 2017 et frais d'entretien de vêtements. La seule mention faite dans le jugement est insuffisante à constituer la preuve de cette renonciation contestée par monsieur A.

Monsieur A est dès lors recevable à réclamer ces demandes en appel dans le cadre de son appel incident.

III. OBJET DES APPELS.

L'appel principal a pour objet de:

- réformer le jugement a quo ;
- déclarer à titre principal que le licenciement pour motif grave est régulier et qu'il n'y a pas lieu d'accorder à monsieur A une indemnité compensatoire de préavis de 14.844,84 euros bruts en raison de l'irrégularité du licenciement pour motif grave;

et déclarer à titre principal que la sprl Grand Hotel Montgomery Bruxelles n'est pas redevable à monsieur A d'une indemnité de 11.410 euros bruts pour licenciement manifestement déraisonnable;

- débouter monsieur A de toutes les demandes incidentes introduites par l'appel incident;
- condamner monsieur A aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire,

- réduire l'indemnité compensatoire de préavis à 6 semaines de rémunération brute;
- réduire l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 6 semaines de rémunération brute;
- débouter monsieur A de toutes les demandes incidentes introduites par l'appel incident;



- condamner monsieur A. aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

L'appel incident a pour objet de :

- réformer partiellement le jugement du 7 janvier 2019,

- condamner la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 64 jours et 13 semaines de rémunération, soit la somme de 16.206,57 euros bruts à majorer des intérêts compensatoires, puis judiciaires, au taux légal, depuis le 8 juin 2017, jusqu'à parfait paiement ;

- condamner la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines de rémunération, soit la somme de 12.442,47 euros bruts à majorer des intérêts compensatoires, puis judiciaires, au taux légal, depuis le 8 juin 2017, jusqu'à parfait paiement ;

- Condamner la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles au paiement du salaire garanti pour la période du 5 au 12 mai 2017, soit la somme de 758,71 euros bruts, à majorer des intérêts compensatoires, puis judiciaires, au taux légal, depuis le 8 juin 2017, jusqu'à parfait paiement ;

- Condamner la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles au paiement des écochèques de l'année 2017, soit la somme de 130,77 euros nets, à majorer des intérêts compensatoires, puis judiciaires, au taux légal, depuis le 8 juin 2017, jusqu'à parfait paiement ;

- Condamner la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles au paiement de sa rémunération pour la période du 1er au 8 juin 2017, soit la somme de 847,80 euros bruts, à majorer des intérêts compensatoires, puis judiciaires, au taux légal, depuis le 8 juin 2017, jusqu'à parfait paiement ;

- Condamner la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles au paiement de la prime de fin d'année 2017, soit la somme de 1.211,84 euros bruts, à majorer des intérêts compensatoires, puis judiciaires, au taux légal, depuis le 8 juin 2017, jusqu'à parfait paiement ;

- Condamner la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles au paiement des frais d'entretien des vêtements de travail, soit la somme de 5.454,22 € nets, à majorer des intérêts compensatoires, puis judiciaires, au taux légal, depuis le 8 juin 2017, jusqu'à parfait paiement ;



- Condamner la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles au paiement de la somme de 500,00 euros au titre de dommages et intérêts pour l'envoi d'un formulaire C4 incorrect à majorer des intérêts compensatoires, puis judiciaires, au taux légal, depuis le 8 juin 2017, jusqu'à parfait paiement ;
- Condamner la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles à fournir à monsieur A les documents sociaux correspondants aux demandes, en ce compris ses fiches de paie du mois de mai et de juin corrigées sous peine d'une astreinte de 25,00 euros par jour de retard ;
- Condamner la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles aux entiers dépens, en ce compris aux indemnités de procédure des deux instances.

IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur A (né le 1969) a été engagé le 24 mars 2003 par la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier.

Il a été reconnu incapable de travailler par le docteur Asiain Fernandez pour la période du 5 mai au 12 mai 2017 et a fait parvenir le certificat d'incapacité à son employeur le 5 mai 2017.

Par lettre du 17 mai 2017, la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles a informé monsieur A qu'elle ne payerait pas son salaire garanti. Elle a en effet précisé que le médecin-contrôleur s'était présenté à son domicile le 8 mai 2017 à 11h15 et vu son absence, l'avait convoqué pour se présenter à son cabinet le 9 mai 2017 à 14h00 mais qu'il ne s'y était pas présenté.

Par lettre du 2 juin 2017, monsieur A a contesté qu'un médecin-contrôleur se soit présenté à son domicile le 8 mai 2017 en expliquant que son épouse et ses enfants étaient sur place. Il a de même contesté avoir reçu une quelconque convocation dans sa boîte aux lettres. Il a demandé le paiement de son salaire garanti.

Par lettre datée du 8 juin 2017 et envoyée par un recommandé du 9 juin 2017, la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles a notifié à monsieur A son congé pour motif grave en ces termes :

«
Par la présente, nous vous notifions ce licenciement pour motif grave qui entraine la fin de votre contrat de travail suite aux fautes graves cumulées et la pétition unanime écrite du personnel dont nous avons pris connaissance ce 08.06.2017 et qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration.
En effet, vous cumulez de fautes sérieuses et graves et la lettre de pétition et témoignage unanime, en annexe, que nous avons reçu aujourd'hui de vos collègues, nous oblige à prendre



cette décision importante dans l'intérêt des clients, de l'hôtel et surtout de la tranquillité et santé de vos collègues qui ne veulent plus travailler avec vous.

1. Le manque systématique de soin du matériel professionnel résultant d'une absence de conscience professionnelle et d'un manque de respect de l'établissement : entre autres, vous avez rayée les nouvelles poêles, vous classez chaque fois le matériel à un endroit différent, lors de vos attaques de colère qui sont devenues une habitude, vous frappez le mobilier, etc

2. Le non respect systématique des conditions d'hygiène élémentaires entraînant un gaspillage et des pertes financières à notre établissement : entre autres, perte de 12 litres de soupe de verdure que vous avez mal emballé, mal classement des produits qui se perdent, etc

3. Des absences et « disparitions » systématiques non justifiées pendant les services entraînant une surcharge de travail pour vos collègues et un stress non mesurable, un non respect flagrant de vos horaires de travail : entre autres, vos clients et collègues se retrouvent parfois seuls sans possibilité de vous trouver, l'utilisation des ordinateurs pour visualiser des pages web de voitures durant vos horaires de travail, etc

4. Insubordinations systématique refusant de suivre les directives de vos supérieurs-et répondant par des trop longues conversations et réfutations et souvent suivies des insultes et des menaces à leur égard: entre autres, entrer dans le bureau de la responsable de l'hôtel sans prévenir et en criant, devant d'autres membres du personnel; pointer la manager du doigt devant le personnel en lui criant et insultant : « tu es la pire femme ici, personne ne te supporte », «tu vas avoir des problèmes avec moi », « tu es une menteuse et tu es pire que l'autre femme responsable» « ma parole est la parole de Dieu », « je suis un homme et te donne une dernière opportunité et après tu auras à avoir avec moi ». Et tout ceci avec la circonstance que ces incidents trouvent lieu devant d'autres membres du personnel et avec une connotation machiste. Les appels de votre épouse à vos supérieurs pour leur faire des reproches et réclamations!?

5. Des crises de violences, des colères et d'insultes envers vos collègues instaurant un climat de peur à votre égard et une impossibilité de travailler en équipe : «si tu continues je vais exploser », «fais attention, je deviens fou », « laisse moi parce que j'ai un problème dans ma tête », « arrête, tu ne me connais pas », «je vais appeler le syndicat et ils ferment l'hôtel », «je ne vais pas le faire : je suis pas en esclavage » « je ne suis pas un animal » «je suis un homme»

6.Vos menaces de vous mettre en maladie si la direction n'accepte les dates de congés imposées par vous : chaque année vous imposez vos vacances le mois d'aout en vous vantant que si non vous êtes en congé de maladie. Aujourd'hui même après la notification verbale, les explications nécessaires et la demande de quitter l'hôtel, prendre vos affaires et de ne plus revenir travailler : vous avez téléphoné à la réception pour prévenir que vous alliez venir travailler demain et finalement, vous avez envoyé un fax en vous mettant en maladie ».

Le formulaire C4 comportant la date du 9 juin 2017 renseigne tout à la fois que le contrat de travail a pris fin par rupture de l'employeur le 8 juin 2017 en raison d'une faute grave et qu'une indemnité de congé a été payée pour la période du 9 juin 2017 au 8 novembre 2017.



Par lettre du 16 juin 2017, le syndicat de monsieur A a informé la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles que le motif grave n'était pas avéré et qu'il lui appartenait de lui faire parvenir des éléments de preuves ou à défaut de corriger le C4. Il a également demandé qu'une offre d'outplacement soit faite à monsieur A.

Par lettre du 11 juillet 2017, le conseil de monsieur A a réclamé le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, du salaire garanti du 5 au 12 mai 2017, de dommages et intérêts pour l'absence de délivrance d'un formulaire C4 utile et le respect des dispositions en matière d'outplacement.

En date du 1^{er} septembre 2017, monsieur A représenté par son avocat a déposé une requête introductive d'instance au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (portant le rôle général n°17/5648/A).

En date du 8 juin 2018, monsieur A représenté par son syndicat a déposé une autre requête introductive d'instance au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (portant le rôle général n°18/2773/A).

V. DISCUSSION.

1. L'indemnité compensatoire de préavis

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* ».

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 suffisant 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).

« Il ne résulte d'aucune disposition de l'article 35 de la loi sur les contrats de travail, que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doive être entamée sans délai et menée avec célérité » (Cass.,17 janvier 2005,J.T.T.,2005,p.137).

« Quel que soit le résultat, l'audition du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir (quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave), une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard du travailleur et de la justice. De la circonstance que le licenciement a été décidé après un entretien, sur la base de faits qui étaient connus avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en toute connaissance de cause » (Cass., 14 octobre 1996,J.T.T., 1996, p.500).

L'article 8.4 du Code civil relatif aux règles déterminant la charge de la preuve dispose :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement (...) ».

L'article 8.5 dudit Code dispose :

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude ».



Application.

Le délai de 3 jours à partir de la connaissance des faits

La sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles soutient qu'elle a respecté le délai de 3 jours à partir de la connaissance des faits, étant donné qu'elle a pris connaissance le 8 juin 2017 d'une pétition du 6 juin 2017 rédigée par son personnel.

La sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles ne dépose aucune preuve qu'elle a bien pris connaissance le 8 juin 2017 de la pétition datée du 6 juin 2017.

La date de cette pétition est par ailleurs suspecte étant donné qu'il y est fait mention de ce que « *la semaine dernière, un médecin-contrôle devait le voir pour justifier de sa maladie de 15 jours* ». Or la seule période d'incapacité de travail litigieuse pour laquelle la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles soutient avoir tenté de faire contrôler l'incapacité de travail de monsieur A est la période du 5 mai au 12 mai 2017 pour laquelle elle prétend avoir envoyé un médecin-contrôle le 8 mai 2017.

Ce constat est de nature à considérer que cette pétition (sans prendre position à ce stade sur la question de savoir si elle émane bien de collègues de travail de monsieur A) est bien antérieure à la date du 6 juin 2017.

En conclusion, la Cour considère que la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles n'établit pas avoir respecté le délai de 3 jours prescrit par l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, en manière telle que le licenciement pour motif grave est irrégulier.

La notion de manquement continu ne conduit pas à une autre conclusion. Ce n'est pas parce que les griefs retenus dans la lettre de congé pourraient s'analyser comme des manquements continus, que l'employeur pourrait artificiellement reporter la date à laquelle il estime que ces manquements (à les supposer exister) rendent immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de la collaboration professionnelle, même en l'absence d'un élément nouveau alimentant la continuité des manquements dont il aurait eu connaissance dans les trois jours précédant le congé.

Monsieur A a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Conformément aux dispositions de l'article 67 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, il convient d'additionner le délai de préavis en fonction de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013 qui peut être fixé à 64 jours (étant le préavis dû pour un ouvrier relevant de la commission paritaire 302 et disposant au 31 décembre 2013 d'une ancienneté comprise entre 10 et 15 ans) et le délai de préavis en fonction de l'ancienneté acquise depuis le 1^{er} janvier 2014 au



moment de la notification du congé au 8 juin 2017 qui est de 13 semaines (en application de l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 pour une ancienneté comprise entre 3 ans et 4 ans d'ancienneté).

La rémunération annuelle à prendre en compte telle que calculée par monsieur A peut être retenue, soit 38.059,33 euros brut. Cette rémunération a été déterminée sans tenir compte de pécules de vacances.

Monsieur A a dès lors au moins droit à l'indemnité compensatoire de préavis qu'il réclame d'un montant brut de 16.206,57 euros, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 8 juin 2017.

2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Les principes.

L'article 4 de la convention collective de travail n°109 concernant la motivation du licenciement dispose :

« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail ».

L'article 5 de la convention collective de travail n°109 stipule :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

L'article 6 de la CCT n°109 précise :

« Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son



licenciement ».

L'article 7 de la convention collective de travail n°109 concernant la motivation du licenciement dispose :

« § 1er. Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

§ 2. L'amende prévue au § 1er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

§ 3. L'amende prévue au § 1er est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9 ».

L'article 8 de la convention collective de travail n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme *« le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».*

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».



Une lecture littérale du texte de l'article 8 de la convention collective de travail n°109 devrait conduire à considérer qu'un licenciement qui se base sur des motifs qui ont un lien avec la conduite du travailleur, son aptitude ou est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise n'est pas manifestement déraisonnable sans qu'il faille vérifier en outre si ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Une telle lecture reviendrait à redonner vie à l'ancienne jurisprudence de la Cour de Cassation développée en matière de licenciement abusif qui ne laissait aucun pouvoir d'appréciation aux juridictions du fond puisqu'il suffisait par exemple que le licenciement ait lieu pour un motif lié à la conduite même non fautive du travailleur pour que le licenciement ne soit pas abusif (voir notamment Cass., 6 juin 1994, R.G.C.930131.F, www.juridat.be ; Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, obs. C. Wantiez, p. 407). Seul serait alors sanctionné le licenciement pour un motif autre que ceux énoncés dans le texte mais que n'aurait jamais décidé un employeur normal et raisonnable. Les hypothèses visées seraient dès lors très rares. Rentrerait par exemple dans cette définition le licenciement « représailles » à une revendication légitime du travailleur.

Une autre lecture plus conforme à la volonté des partenaires sociaux doit être donnée de la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

En effet, la Cour de Cassation a effectué un revirement de sa jurisprudence précitée en matière de licenciement abusif en considérant par un arrêt du 22 novembre 2010 que le licenciement pour un motif en rapport avec la conduite du travailleur est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable (voir Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 3).

En reprenant le concept de licenciement « manifestement déraisonnable » et en intégrant dans sa définition l'ancienne définition donnée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, les partenaires sociaux se sont manifestement inspirés de cette jurisprudence de la Cour de Cassation, en ajoutant toutefois la notion d'employeur normal et raisonnable.

L'interprétation à donner de l'article 8 de la convention collective de travail est dès lors que le licenciement manifestement déraisonnable est soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Cette interprétation revient à considérer que le « et » apparaissant dans la définition doit se comprendre comme un « ou ».

Cette interprétation faite, il n'en reste pas moins que comme l'ont précisé les partenaires sociaux dans leur commentaire de l'article 8, *« seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge »*.



Même sous l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation en matière de licenciement abusif ouvrier, il fut décidé que « *l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorisait pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement* » (Cass., 16 février 2015, J.T.T., 2015, p. 196).

L'article 9 de la convention précitée dispose :

« §1. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumuleable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil ».

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la convention dispose :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».

Conformément à l'article 8.4 alinéa 4 du Code civil relatif aux règles déterminant la charge de la preuve qui dispose :

« En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement (...) ».



L'article 8.5 dudit Code dispose :

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude ».

Application.

La sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles doit démontrer la réalité des faits invoqués, leur lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou leur fondement sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et enfin leur lien de causalité avec le licenciement.

Elle reproche à monsieur A dans la lettre de congé :

- Le manque systématique de soins à l'égard du matériel professionnel
- Le non-respect systématique des conditions d'hygiène élémentaire
- Des absences et disparitions systématiques non justifiées pendant les services
- Des insubordinations systématiques
- Des crises de violence, des colères et des insultes envers les collègues
- Des menaces de se mettre en maladie si la direction n'accepte pas ses dates de congés.

Pour l'établir, elle renvoie à la pétition datée du 6 juin 2017 en précisant que celle-ci a été signée par les membres du personnel que monsieur A doit connaître.

La Cour n'accorde aucune valeur probante à cette pièce et ce pour les raisons suivantes :

- Comme déjà précisé ci-avant, la date renseignée dans cet écrit est problématique, ce qui est de nature à susciter des craintes sur son contenu également.
- Cette pièce ne constitue pas une attestation répondant aux conditions de l'article 961/2 du Code judiciaire mais est un écrit dactylographié comportant la signature de personnes non autrement identifiées que par des noms et prénoms pas toujours lisibles et sans mention de la date de naissance ou de l'adresse de domicile de ces personnes ni dépôt d'une copie de pièces d'identité.
- Bien que monsieur A sollicite depuis ses conclusions déposées en 1^{ère} instance que la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles puisse établir à l'aide d'un relevé dimona qu'il s'agit bien de membres de son personnel travaillant au sein de l'hôtel et que le jugement dont appel mentionne qu'il n'est pas établi que les signataires de la pétition travaillaient effectivement au sein de l'hôtel, ladite société n'a pas déposé de nouvelles pièces en appel pour établir ce fait.



La circonstance que la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles prouve avoir adressé à monsieur A un avertissement daté du 8 novembre 2016 par un envoi recommandé du 10 novembre 2016 lui reprochant d'avoir utilisé ce matin à 7h08 durant son horaire de travail l'ordinateur destiné aux clients pour visualiser des pages web de voitures ne prouve pas ni que ce manquement s'est reproduit en juin 2017 ni qu'il s'agit là du motif du licenciement qui intervient peu de temps après que monsieur A ait sollicité le paiement de son salaire garanti.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles n'établit pas qu'elle a licencié monsieur A pour les faits repris dans la lettre de congé dont la réalité n'est pas démontrée.

A défaut pour la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles de démontrer qu'elle a licencié monsieur A pour un motif lié à son aptitude, sa conduite ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, le licenciement est manifestement déraisonnable.

Le jugement dont appel a fixé l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 17 semaines.

La sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles ne justifie pas sa demande de voir cette indemnité réduite, laquelle est suffisamment justifiée par l'absence de preuve que le licenciement de monsieur A a eu lieu pour d'autres motifs que sa réclamation du paiement de son salaire garanti qui est le seul fait démontré survenu à l'approche de son licenciement.

Monsieur A a droit à un montant de 12.442,47 euros bruts (38.059,22 € x 17/52), à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 8 juin 2017.

3. Le salaire garanti du 5 au 12 mai 2017

Les principes.

L'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dispose:

« § 1^{er}

L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2

Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.



Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

, Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail.²[...]

§ 3

En outre, le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur et satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, ci-après dénommé médecin-contrôleur, ni de se laisser examiner par celui-ci. A moins que celui qui a délivré le certificat médical au travailleur n'estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin-contrôleur. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.

Une convention collective de travail conclue, soit au sein d'une commission ou d'une sous-commission paritaire, soit en dehors d'un organe paritaire, ou le règlement de travail peut déterminer une période de la journée de maximum 4 heures consécutives se situant entre 7 et 20 heures, durant laquelle le travailleur se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur.

Le médecin-contrôleur examine la réalité de l'incapacité de travail, vérifie la durée probable de l'incapacité de travail et, le cas échéant, les autres données médicales pour autant que celles-ci soient nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi; toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Le médecin-contrôleur exerce sa mission conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle.

§ 3/1

Le travailleur qui:

- en violation du paragraphe 2, alinéa 1^{er}, sauf cas de force majeure, n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail ou;*
- en violation du paragraphe 2, alinéa 3, ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit ou;*
- en violation du paragraphe 3 et sans motif légitime se soustrait au contrôle, peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de cet avertissement, de cette remise ou du contrôle ».*



Application.

Monsieur A démontre qu'il a fait parvenir à la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles un certificat médical le déclarant incapable de travailler pour la période du 5 au 12 mai 2017.

La sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles ne prouve pas qu'elle a mandaté un médecin-contrôle qui se serait présenté au domicile de monsieur A pour contrôler son incapacité de travail le 8 mai 2017 à 11h15 et qui l'aurait convoqué pour se présenter à son cabinet le 9 mai 2017 à 14h00.

Elle n'établit dès lors pas que monsieur A a fait obstacle au contrôle de son incapacité.

Le salaire garanti réclamé d'un montant brut non contesté de 758,71 euros est dès lors dû, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 8 juin 2017.

4. Les écochèques 2017

Les principes.

La convention collective de travail du 20 décembre 2017, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière en prolongation du protocole d'accord de 2009-2010 relative au pouvoir d'achat des travailleurs, en vigueur au 1^{er} janvier 2017, prévoit en son article 7 §6 l'octroi d'écochèques aux travailleurs à la fin du contrat de travail ou au plus tard au mois de décembre. Le montant maximum est de 250 € (article 2). La période de référence court du 1^{er} décembre de l'année qui précède le paiement de la prime au 30 novembre de l'année du paiement (article 6).

Application.

La sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles ne fait valoir aucun moyen de fond de nature à contredire la demande de monsieur A de se voir délivrer un montant de 130,77 euros net correspondant à la valeur des écochèques afférents à la période d'occupation à prendre en compte (250 x 6/12 mois (de décembre 2016 à mai 2017) + 250 € x 6/260 jours pour 6 jours de juin 2017) qui est bien dû à monsieur A à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 8 juin 2017.

Ce chef de demande est fondé.



5. La rémunération du 1^{er} au 8 juin 2017

La sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles ne fait valoir aucun moyen de fond de nature à contredire la demande de monsieur A de se voir payer la rémunération pour les jours de travail effectués du 1^{er} juin au 8 juin 2017 (jour férié du 5 juin 2017 inclus), soit un montant brut de 847,80 euros (17,6624 x 8h x 6 jours), qui est bien dû à monsieur A, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 8 juin 2017.

6. La prime de fin d'année 2017

Les principes.

La convention collective de travail du 27 juillet 2010 conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, portant modification et coordination de conventions collectives de travail octroyant une prime de fin d'année prévoit en son article 2 l'octroi d'une prime de fin d'année aux travailleurs des entreprises ressortissant de l'horeca. L'article 4 exclut ce droit aux travailleurs licenciés pour motif grave.

Application.

La sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles ne fait valoir aucun moyen de fond de nature à contredire la demande de monsieur A de se voir payer la prime de fin d'année 2017 prorata temporis de 1.211,84 euros brut (2.908,41 € x 5/12) qui est bien dû à monsieur Arbib, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 8 juin 2017.

7. Les frais d'entretien des vêtements de travail

Les principes.

La convention collective de travail du 23 octobre 2007 conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, portant modification de la convention collective de travail du 22 mars 1989 concernant les uniformes de travail dispose en son article 2 :

« L'article 4 de la convention collective de travail du 22 mars 1989 concernant les uniformes de travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1989 et modifiée à de nombreuses reprises, est remplacé par ce suit

"Art. 4. Dans le cas où l'employeur ne fournit pas et n'assure pas l'entretien et le lavage des uniformes standardisés, les travailleurs qui en supportent la charge, reçoivent une indemnité de:

1,41 EUR par journée de travail pour la fourniture des uniformes



1,41 EUR par journée de travail pour l'entretien et le lavage des uniformes.

Dans le cas où l'employeur n'assure pas l'entretien et le lavage des uniformes de travail, les travailleurs qui en supportent la charge reçoivent une indemnité de:

1,41 EUR par journée de travail pour l'entretien et le lavage des uniformes (...) ».

Ladite convention collective de travail prévoit par ailleurs l'indexation annuelle de ces indemnités.

Application.

Monsieur A invoque sans être contredit que la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles lui avait fourni des vêtements de travail mais qu'elle n'en a pas assuré l'entretien et le lavage.

Il a dès lors droit à obtenir le paiement de l'indemnité due par journée de travail pour l'entretien et le lavage des uniformes standardisés, soit un montant non contesté de 5.454,22 euros nets (14,2 ans x 46 semaines x 5 jours x 1,67 €), à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 8 juin 2017.

8. Les dommages et intérêts pour l'envoi d'un formulaire C4 incorrect

Le C4 comportant des mentions contradictoires (en renseignant tout à la fois que monsieur A était licencié pour un motif grave et qu'une indemnité de congé lui était payée) a empêché monsieur A d'obtenir des allocations de chômage provisoires à la date de sa demande le 9 juin 2017 ainsi que le démontre l'attestation de son organisme de paiement du 3 juillet 2017 et a obligé monsieur A à formuler une demande d'aide auprès du Cpas d'Etterbeek à dater du 5 juillet 2017 qui a donné lieu à un paiement en date du 27 juillet 2017 laissant ainsi monsieur A ayant une épouse et 5 enfants à charge sans aucun revenu pendant plus d'un mois et demi.

Ce faisant, la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles a commis une faute en lien de causalité avec un dommage à tout le moins moral qui peut raisonnablement être évalué ex aequo et bono à 500 euros, à augmenter des intérêts compensatoires puis judiciaires au taux légal depuis le 8 juin 2017.



9. La délivrance des documents sociaux

La sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles est tenue de délivrer à monsieur A. les documents sociaux dus en exécution de l'arrêt, soit à défaut de précisions données à tout le moins la fiche de paie et la fiche fiscale relative aux paiements devant intervenir en exécution de l'arrêt et la fiche de paie rectifiée pour le mois de mai 2017, sous peine d'une astreinte de 25 euros par jour de retard et par document manquant, sans que le total de l'astreinte ne puisse dépasser 1.500 euros.

10. Les dépens.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante, soit en l'occurrence la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles.

Monsieur A. ne démontre pas à suffisance l'existence d'une situation manifestement déraisonnable qui justifierait de s'écarter du montant de base de l'indemnité de procédure et d'accorder le montant maximal.

La sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles avait le droit d'interjeter appel sans déposer de pièces nouvelles. Le caractère purement dilatoire de l'appel n'est pas démontré.

Monsieur A. aura dès lors seul droit aux indemnités de procédure de base pour des demandes comprises entre 40.000 euros et 60.000 euros, soit 3.000 euros pour la 1^{ère} instance et 3.250 euros pour l'appel (montant indexé) ainsi qu'au remboursement du montant de 20 euros payé en 1^{ère} instance à titre de contribution au fonds d'aide juridique de seconde ligne.

La sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles est par ailleurs tenue de supporter ses propres dépens de 1^{ère} instance et d'appel en ce compris la contribution de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne payée au moment de son appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

En déboute la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles ;



Déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé ;

Réforme le jugement dont appel ;

Condamne la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles à payer à monsieur A les montants suivants :

-16.206,57 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 8 juin 2017 ;

-12.442,47 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 8 juin 2017 ;

-758,71 euros brut à titre de salaire garanti, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 8 juin 2017 ;

-130,77 euros net à titre d'écochèques, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 8 juin 2017 ;

-847,80 euros brut (17,6624 x 8h x 6 jours), à titre de rémunération due pour la période du 1^{er} au 8 juin 2017, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 8 juin 2017 ;

-1.211,84 euros brut à titre de prime de fin d'année prora temporis 2017, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 8 juin 2017 ;

-5.454,22 euros nets à titre d'indemnité due par journée de travail pour l'entretien et le lavage des uniformes standardisés, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 8 juin 2017 ;

-500 euros à titre de dommages et intérêts, à augmenter des intérêts compensatoires et judiciaires à dater du 8 juin 2017 ;

Condamne la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles à délivrer à monsieur A les documents sociaux dus en exécution de l'arrêt, soit à défaut de précisions données à tout le moins la fiche de paie et la fiche fiscale relative aux paiements devant intervenir en exécution de l'arrêt et la fiche de paie rectifiée pour le mois de mai 2017, sous peine d'une astreinte de 25 euros par jour de retard et par document manquant, sans que le total de l'astreinte ne puisse dépasser 1.500 euros ;

Condamne la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel de monsieur A taxés aux sommes de 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure due pour la 1^{ère} instance, de 3.250 euros à titre d'indemnité de procédure due en appel et de 20 euros à titre de remboursement de la contribution de 20 euros au fonds



d'aide juridique de seconde ligne payée par monsieur A en 1^{ère} instance ;

Condamne la sprl Grand Hôtel Montgomery Bruxelles à supporter ses propres dépens d'appel en ce compris la contribution de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne payée au moment de l'appel.

Ainsi arrêté par :

_____, conseiller,

_____, conseiller social au titre d'employeur,

_____, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de

_____, greffier délégué

_____ et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 6^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 30 juin 2021, où étaient présents :

_____, conseiller,

_____, greffier délégué

