



Expédition

Numéro du répertoire 2021 / 1808
Date du prononcé 30 juin 2021
Numéro du rôle 2019/AB/384
Décision dont appel 18/5603/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00002220007-0001-0014-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Interlocutoire : Partiellement définitif

Renvoi au rôle particulier

La SA EPIKURE (anciennement la sprl Ek Molière), inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0636.791.934 et dont le siège social est établi à 1050 BRUXELLES, Chaussée de Waterloo 656,
partie appelante,
représentée par Maître

contre

Monsieur **P** domicilié à

N°R.N. :

partie intimée,

représentée par monsieur , délégué syndical, porteur de procuration

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par la sprl Ek Molière contre le jugement par défaut prononcé le 28 février 2019 par la 4ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 18/5603/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 13 mai 2019;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 16 juin 2021 ;

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.

Remarque préalable.

Il résulte des précisions données à l'audience par le conseil de la partie appelante que celle-ci est la sa Epikure suite à une fusion avec la sprl Ek Molière.

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 est intervenu.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Par jugement par défaut du 28 février 2019, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

“ Déclare la demande fondée dans la mesure suivante :

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse les sommes suivantes, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires calculés comme de droit puis sous la déduction des retenues légales obligatoires :

- 7.984,20 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 8.113,77 € brut à titre d'heures supplémentaires ;
- 290,02 € brut à titre de jours fériés après rupture ;

Condamne la partie défenderesse au paiement des dépens de l'instance, taxés à la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ».

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de réformer le jugement entrepris et :

A titre principal :

- Déclarer les demandes originaires de Monsieur P recevables mais non-fondées ;

⌈ PAGE 01-00002220007-0003-0014-01-01-4 ⌋



- Par conséquent, en débouter totalement Monsieur P

A titre subsidiaire :

- Sur la demande de condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, à supposer que celle-ci soit due, *quod non*, réduire le montant réclamé par Monsieur P à la somme brute de 7.854,60 €.

- Sur la demande de condamnation au paiement d'arriérés de rémunération à titre d'heures supplémentaires, à supposer que ceux-ci soient dus, *quod non*, réduire le montant réclamé par monsieur P à la somme brute de 5.409,18 €.

- Sur la demande de condamnation au paiement d'arriérés de rémunération à titre de jours fériés, déclarer la demande non fondée.

- Dans tous les cas : condamner Monsieur P au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure d'appel liquidée à son montant de base, soit 1.430 € (selon la note de dépens déposée à l'audience par la sa Epikure).

Monsieur P sollicite de déclarer l'appel non fondé et de condamner la sa Epikure à lui payer les montants suivants à augmenter des intérêts légaux et judiciaires :

- 7.984,20 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 5.409,18 € brut à titre d'heures supplémentaires ;
- 290,02 € brut à titre de jours fériés après rupture ;

Il demande également de condamner la sa Epikure aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

Les parties ont sollicité à l'audience le renvoi au rôle du chef de demande lié aux heures supplémentaires qui nécessite une mise en état complémentaire de leur part. Il y a lieu de faire droit à cette requête en manière telle que la demande liée aux heures supplémentaires ne sera dès lors pas examinée dans le cadre du présent arrêt.

IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur P est engagé le 1^{er} avril 2016 par la sprl Ek Molière dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée pour travailler en qualité d'ouvrier qualifié de catégorie 4, chargé notamment de confectionner les pains et pains spéciaux.

Le lieu d'exécution est situé dans une boulangerie/pâtisserie situé chaussée de Waterloo.



Par lettre du 13 décembre 2017, monsieur P. a rappelé à la sprl Ek Molière que selon sa fiche de paie du mois d'octobre 2017, il devait encore récupérer 283h30 d'heures supplémentaires et que conformément à la législation belge, il existe une limite interne imposant d'octroyer des repos compensatoires rémunérés dès 143 heures supplémentaires prestées. Il a demandé que les modalités de récupération de ces jours puisse être fixée le plus rapidement possible.

Monsieur P. s'est vu notifier verbalement son licenciement pour motif grave le 24 décembre 2017.

Par lettre recommandée du 26 décembre 2017, la sprl Ek Molière a confirmé à monsieur Petetin son licenciement pour motif grave à la date du 24 décembre 2017 *« suite notamment à votre comportement d'insubordination le 24 décembre et à des faits graves dont nous avons pris connaissance »*.

Par lettre recommandée du 28 décembre 2017, la sprl Ek Molière a notifié les motifs à l'origine du licenciement pour motif grave décrits comme suit :

« Comme annoncé dans notre lettre du 26 décembre 2017, nous revenons vers vous pour vous notifier les motifs de votre licenciement pour motif grave.

1. Pour rappel, le 1er avril 2016, vous êtes entré au service de notre société comme ouvrier qualifié pour travailler à temps plein en boulangerie.

2. A plusieurs reprises par le passé, nous avons été confrontés à des problèmes de collaboration avec vous.

Ainsi, à titre exemplatif, à plusieurs reprises il vous a été demandé de participer à des réunions et à des événements.

A plusieurs reprises, vous avez refusé de participer à ces événements.

D'autrefois, alors que nous vous attendions, vous ne vous êtes pas présenté — il en a été ainsi notamment le 29 novembre 2017 et le 14 décembre 2017(je m'en réfère à ce sujet aux sms que je vous ai envoyés ces jours-là).

3. En novembre 2017, il a été constaté des manipulations du système d'alarme et de surveillance du magasin par un membre du personnel.

4. Le 28 novembre 2017, alors que j'étais en réunion avec deux membres du personnel (mesdames L. et Madame K.), nous avons constaté que quelqu'un manipulait les appareils de surveillance.

Je me suis immédiatement rendu dans la pièce où les instruments de commande sont installés et j'ai eu la surprise de découvrir que vous en sortiez.

Alors que je vous ai demandé de vous expliquer, vous avez répondu de manière nonchalante que vous passiez là par hasard.

5. Le 15 décembre 2017, lors d'une réunion avec Messieurs D. et R. vous avez reconnu avoir chipoté au matériel de contrôle et de surveillance.

6. Le 20 décembre 2017, E. K. titulaire de la marque sous laquelle nous travaillons m'a contacté pour m'apprendre qu'un membre de mon personnel se serait adressé, quelques



jours auparavant, à des responsables de son entreprise en France pour dénigrer notre société.

7. Le vendredi 22 décembre 2017, j'ai eu un contact avec le responsable des licences de la Maison KAYSER en France.

Celui-ci m'a indiqué qu'un de mes collaborateurs, P l'avait appelé le 11 décembre pour critiquer vivement notre entreprise, son mode de fonctionnement et sa gestion.

8. Le lendemain, 23 décembre 2017, avant d'avoir une discussion avec vous, j'ai interrogé un de vos collègues, Monsieur R. sur ce qui m'avait été rapporté.

Il m'a indiqué que vous lui aviez confié avoir téléphoné à au moins deux personnes de France.

9. Le dimanche 24 décembre 2017, lors de votre travail en matinée, il vous a été demandé de montrer à une nouvelle collègue commander (lire comment) découper et vider un pain farci. Sans aucune raison et malgré que cela vous était demandé, vous avez refusé d'exécuter ce travail.

10. Dans la suite de cet incident, j'ai eu une discussion avec le chef boulanger, Monsieur D. au sujet des faits qui m'avaient été rapporté de France.

Il m'a confirmé qu'il avait eu vent que vous aviez eu l'intention de téléphoner en France mais qu'il ignorait si vous l'aviez réellement fait.

Après cela, je vous ai rencontré.

Je vous ai fait part des éléments dont j'avais pris connaissance et vous ai demandé votre position à leurs égards.

Vous avez reconnu avoir effectivement contacté des responsables de la marque KAYSER à Paris pour dénigrer notre société.

Dans ces circonstances et sur la base de l'ensemble des éléments survenus à ce jour, je vous ai dit qu'une collaboration professionnelle entre nous n'était plus concevable.

Je vous ai demandé de quitter immédiatement les lieux et de signer pour réception une lettre où je vous confirmais votre licenciement.

Vous avez refusé de signer la lettre et de la prendre.

11. Le 24 décembre dans la journée, je vous ai confirmé par mail, ma décision de vous licencier et vous ai précisé que cette décision (lire décision) était prise pour motifs graves.

12. Le 25 décembre, vous êtes revenu dans le but de reprendre votre travail.

Je suis intervenu pour vous dire que vous n'aviez plus rien à faire dans les lieux, votre contrat de travail ayant été rompu la veille.

Je vous ai demandé de quitter immédiatement les lieux.

Vous avez refusé de le faire.

Il a fallu vous redemander à plusieurs reprises de quitter les lieux pour qu'enfin vous partiez.

13. Le 26 décembre 2017, je vous ai confirmé à nouveau, par recommandé votre licenciement pour motifs graves.

14. Le fait d'avoir dans mon dos pris contact avec les titulaires de la marque KAYSER pour dénigrer la société est inacceptable. En agissant ainsi, vous brisez non seulement la confiance que nous pouvons avoir en vous mais porté en outre préjudice à l'entreprise.



A ces éléments s'ajoutent votre attitude désinvolte et les faits récents évoqués ci-avant qui confirment que vous n'entendez pas exécuter les ordres qu'on vous donne mais, qu'en outre, vous sabotez le fonctionnement de l'entreprise.

L'ensemble de ces éléments, tant pris globalement que séparément, constitue, à notre sens, un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

C'est pour ces raisons qu'il a été mis fin à votre contrat de travail. Vous recevrez prochainement vos documents de fin de contrat ».

Par lettre du 15 janvier 2018, le syndicat de monsieur P. a contesté le motif grave en expliquant que le licenciement est intervenu après sa demande sur les modalités de récupération des heures supplémentaires et que les faits du 24 décembre 2017 ont eu lieu de la manière suivante :

« Monsieur P. travaille en boulangerie à façonner des pains, comme d'habitude il est surchargé, et vous lui dites de préparer un pain surprise.

Comme il n'obtempère pas immédiatement, invoquant que c'est impossible tant qu'il n'a pas terminé son travail en cours, vous vous énervez et commencez à crier en dépassant les limites.

Continuant sur votre lancée et « montant sur vos grands chevaux vous estimez alors abruptement que notre affilié a commis un acte d'insubordination à votre rencontre.

Vous décidez alors de le licencier pour motif grave ».

Monsieur F. a déposé une requête introductive d'instance au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 20 décembre 2018.

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.

La Cour de céans partage l'interprétation donnée par la Cour de Cassation :

« Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation. En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 » (Cass., 6 juin 2016, R.G. n° S.15.0067.F, www.juridat.be, publié dans Chr.D.S., 2016, pp. 187-190).

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.

Monsieur P ne conteste pas le respect du double délai de 3 jours prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Les pièces déposées établissent que la personne ayant le pouvoir de rompre, en l'occurrence monsieur Marque, n'a eu une connaissance certaine de deux des faits repris dans la lettre de congé pour motif grave (prétendus actes de dénigrement et d'insubordination) que dans les 3 jours du congé pour motif grave et que la lettre décrivant le motif grave est intervenu dans les 3 jours du congé pour motif grave.

Les deux faits principaux reprochés à monsieur P s'établissent comme suit :

-monsieur P aurait commis un acte d'insubordination le 24 décembre 2017 en refusant d'exécuter l'ordre donné consistant à montrer à une nouvelle collègue comment découper et vider un pain farci.

-monsieur P aurait dénigré la sprl Ek Molière auprès de la maison Kayser, marque au nom de laquelle la boulangerie est exploitée par la sprl Ek Molière.

Les autres faits plus anciens évoqués dans la lettre de congé (avoir manipulé les appareils de surveillance le 28 novembre 2017 et avoir refusé de participer à des réunions et événements notamment le 29 novembre 2017 et le 14 décembre 2017) ne sont pas démontrés.

La Cour constate que le congé pour motif grave notifié le 24 décembre 2017 est survenu dans un contexte particulier : monsieur P estimait avoir droit à la récupération de 283h30 d'heures supplémentaires mentionnée dans une fiche de paie du mois d'octobre 2017 et avait envoyé une lettre recommandée à son employeur le 13 décembre 2017 rappelant à celle-ci qu'il devait encore récupérer ces 283h30 d'heures supplémentaires et l'invitant à fixer les modalités de récupération de ces jours le plus rapidement possible. La Cour ne prend pas position à ce stade sur la question de savoir si des arriérés de rémunération liés à des heures supplémentaires sont dus à monsieur P mais constate à tout le moins que la fiche de paie du mois d'octobre 2017 renseigne sous un point : compteurs / Situation actuelle : 283h30 à récupérer.



Monsieur P conteste avoir dénigré son employeur. Son représentant explique à l'audience que n'obtenant pas satisfaction, il a simplement pris contact avec le représentant des licences de la marque Kayser pour obtenir le paiement des heures supplémentaires qu'il n'avait pas pu récupérer.

La sa Epikure ne donne pas beaucoup de détail sur le prétendu dénigrement mais dépose simplement un mail de monsieur L (par essence non signé et auquel la Cour n'accorde pas la même valeur probante que des attestations conformes à l'article 961/2 du Code judiciaire) précisant à monsieur M (gérant de la sprl Ek Molière) que monsieur P a appelé ce dernier le 11 décembre 2017 pour critiquer vivement son entreprise, son mode de fonctionnement et de gestion. La sa Epikure fait valoir qu'un travailleur qui s'est répandu à plusieurs reprises auprès de tiers avec des affirmations totalement mensongères à propos de son employeur et dans le dos de ce dernier est un fait particulièrement grave et de nature à briser le lien de confiance primordial à toute relation de travail.

La Cour estime au vu des explications données par le représentant de monsieur F que ce dernier a pu se méprendre sur les liens existant entre la sprl Ek Molière et la marque Kayser en croyant qu'il pourrait obtenir le paiement des heures supplémentaires mentionnées dans sa fiche de paie du mois d'octobre 2017 en prenant directement contact avec monsieur L.

Dans le contexte précité, le mail de monsieur L qui reste vague sur les termes utilisés par monsieur P et dont la teneur est contestée par monsieur P est insuffisant à établir que monsieur P a commis un dénigrement susceptible de constituer un motif grave.

S'agissant de l'acte d'insubordination reproché à monsieur P à la date du 24 décembre 2017, monsieur P explique qu'il était occupé à façonner des pains et était surchargé lorsque son patron (monsieur M) lui a demandé de préparer un pain surprise et qu'il a répondu qu'il devait d'abord terminer son travail en cours et que comme il n'a pas obtempéré immédiatement, son patron s'est énervé et a commencé à crier pour finalement reprocher un acte d'insubordination.

La sa Epikure ne dépose pas une attestation d'une personne (travailleur, client ou autre,...) qui aurait assisté à la scène et permettrait d'appréhender exactement la situation et de contredire les dires de monsieur P.

Dans le contexte précité et alors qu'il est notoire que la période de Noël est une période où les boulangers doivent satisfaire un grand nombre de commandes de pains, le fait pour monsieur F de ne pas obtempérer immédiatement à la demande de son patron de préparer un pain surprise, alors qu'il est occupé à façonner d'autres pains, ne constitue pas un motif grave.



Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la Cour estime que le licenciement pour motif grave n'est pas justifié, en manière telle que monsieur P a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Il ressort des explications données à l'audience par le représentant de monsieur P que ce dernier ne réclame plus un montant de 7.984,20 euros (10 semaines x 38 heures x 19,08 euros x 1.0165 x 13/12 semaines) mais rejoint l'argumentation de la sa Epikure pour limiter le montant réclamé à titre d'indemnité compensatoire de préavis à 7.854,60 euros (10 semaines x 38 heures x 19,08 euros x 13/12 semaines). Il est en effet précisé à l'audience que le coefficient de 0,165 ne se justifie pas étant donné que la sprl Epikure ne relève pas de la commission paritaire 332 (pour laquelle est déposée une convention collective de travail du 28 juin 2012 conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière concernant la création d'un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds 2^{ème} pilier CP 302 » ayant pour objet l'organisation du régime sectoriel de pension complémentaire pour les travailleurs ressortissant à la commission paritaire de l'industrie hôtelière) mais bien de la commission paritaire 118.03.

La sa Epikure est dès lors tenue de payer un montant de 7.854,60 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

2. La rémunération des jours fériés survenant dans les 30 jours de la rupture.

Monsieur P réclame le paiement d'une somme de 290,02 euros à titre de paiement de deux jours fériés survenus dans les 30 jours de la rupture du contrat de travail.

La sa Epikure conteste cette demande au motif que l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés dispose en son dernier alinéa que « *l'obligation de payer la rémunération prend fin, en tout cas dès l'instant où le travailleur commence à travailler chez un nouvel employeur* » et que la sa Epikure ignore si monsieur P a repris le travail ensuite de son licenciement et à partir de quand.

Le représentant de monsieur P déclare à l'audience s'en référer à justice étant donné qu'il n'y a pas de trace dans le dossier de monsieur P qu'il aurait bénéficié du chômage.

La Cour comprend des précisions données à l'audience que monsieur P a commencé à travailler chez un autre employeur dans les trente jours de la rupture de son contrat de travail par la sprl Ek Molière.



La sa Epikure peut dès lors invoquer à juste titre l'exception prévue dans le dernier alinéa de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 à l'obligation de payer la rémunération des jours fériés survenant dans les 30 jours suivant la rupture prévue à l'alinéa 1^{er}, 2° de l'article 14.

Ce chef de demande n'est dès lors pas fondé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Réforme le jugement dont appel sur le montant de l'indemnité compensatoire de préavis et sur la condamnation au paiement d'une somme de 290,02 euros à titre de rémunération des jours fériés survenant après rupture ;

Condamne la sa Epikure à payer à monsieur F la somme de 7.854,60 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

Déboute monsieur P de sa demande liée à la rémunération des jours fériés survenant dans les 30 jours de la rupture ;

Réserve à statuer sur le chef de demande lié aux heures supplémentaires et renvoie ce chef de demande au rôle particulier ;

Réserve les dépens.

Ainsi arrêté par :

conseiller,
conseiller social au titre d'employeur,
conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de greffier délégué



