



Expédition

| |
|--|
| Numéro du répertoire 2023 / |
| Date du prononcé 13 février 2023 |
| Numéro du rôle 2018/AB/482 |
| Décision dont appel 15/1369/A |

| |
|------------|
| Délivrée à |
| le |
| € |
| JGR |

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

Madame E. C.,

partie appelante au principal,
partie intimée sur incident
représentée par Maître

contre

LA SPRL HEVIBEL, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0897.924.644, dont le siège est établi à 1380 LASNE, Rue du Try-Bara 35 boîte 2,

partie intimée au principal,
partie appelante sur incident
représentée par Maître

★

★ ★

I. LES FAITS

HEVIBEL est active dans le domaine du sport équestre.

Madame E. C. a été engagée par HEVIBEL à partir du 1^{er} juin 2013 dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrière à durée indéterminée à temps plein en qualité de groom. Les tâches définies par le contrat de travail consistaient à entretenir les chevaux et les préparer pour la compétition.

Par une lettre du 18 juin 2014, HEVIBEL a notifié à madame E. C. sa décision de mettre fin à son contrat de travail moyennant un délai de préavis de 40 jours et 4 semaines prenant cours le 23 juin 2014.

Par une lettre du 1^{er} juillet 2014, HEVIBEL a rompu le contrat de travail avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité de rupture correspondant à 4 semaines et 35 jours de rémunération.

Le 14 juillet 2014, le conseil de madame E. C. a demandé, par courrier recommandé, à HEVIBEL les motifs du licenciement. Il a fait valoir que madame E. C. travaillait 7 jours par semaine, dimanches et jours fériés compris et n'avait jamais pris de vacances.

Par lettre recommandée du 28 juillet 2014, HEVIBEL a indiqué les motifs de licenciement suivants (en substance) :

- un comportement inexcusable (propos insultants, avoir laissé sans soins un cheval en transpiration après son parcours) lors des jumpings de Cannes et Saint-Tropez
- la non-détention d'un permis de camion pour pouvoir conduire le van des chevaux aux compétitions.

Par cette même lettre, HEVIBEL a contesté les prestations excédant la durée de travail convenue.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame E. C. a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles de condamner HEVIBEL :

- « - à titre d'amende civile et d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable : 6.162,84 EUR à majorer des intérêts moratoires et/ou compensatoires à dater du 23.06.2014 ;*
- à titre de complément d'indemnité de rupture : 76,32 EUR bruts ;*
- à titre rémunération des journées de travail prestées couvertes par le pécule de vacances : 1 EUR à titre provisionnel ;*
- à titre d'heures supplémentaires :*
- pour ses prestations du samedi : 9,54 EUR x 150 % x 3 ou 42,93 EUR, soit pour 69 samedis : 2.962,17 EUR.*
- pour ses prestations du dimanche : 9,54 EUR x 3 x 200 % ou 57,24 EUR x 69 ou 3.949,56 EUR bruts à titre provisionnel.*
- à titre de rémunération pour les jours fériés : 286,20 EUR ;*
- à titre de remboursement des frais de carburant de l'année 2013 la somme de 1.293,25 EUR pour ce poste ;*
- le tout à majorer des intérêts compensatoires ou moratoires sur la somme brute à dater du 01/07/2014.*

De plus, la partie demanderesse demande au tribunal d'enjoindre à la partie défenderesse de produire la copie des fiches de rémunération afférentes la période comprise entre le 01.03.2014 et le 30.04.2014 sous peine d'une astreinte de 25 EUR par jour et par document manquant à dater de la signification du jugement à intervenir » (sic.)

Par un jugement du 5 mars 2015, prononcé par défaut à l'égard de HEVIBEL, le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, a décidé ce qui suit :

« Condamne la défenderesse à payer à la demanderesse les montants suivants :

- *6.162,84 € à titre d'amende civile et d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts moratoires et/ou compensatoires à dater du 23.06.2014*
- *76,62 € à titre de complément d'indemnité de rupture ;*
- *1 € provisionnel, à titre rémunération des journées de travail prestées couvertes par le pécule de vacances ;*
- *à titre d'heures supplémentaires :*
 - *2.962,17 € pour ses prestations du samedi, soit pour 69 samedis.*
 - *3.949,56 € bruts à titre provisionnel pour ses prestations du dimanche.*
- *286,20 € à titre de rémunération pour les jours fériés ;*
- *883 € à titre de remboursement des frais téléphoniques de l'année 2014*
- *1.293,25 € à titre de remboursement des frais de carburant de l'année 2013 ;*

Montants à augmenter des intérêts compensatoires ou moratoires sur les sommes brute à dater du 01/07/2014.

Condamne la partie défenderesse à délivrer la copie des fiches de rémunération afférentes la période comprise entre le 01.03.2014 et le 30.04.2014 sous peine d'une astreinte de 25 EUR par jour et par document manquant à dater de la signification du présent jugement.

Condamne la partie défenderesse aux entiers dépens liquidés à ce jour, à la somme de 0 €, représentant le montant de l'indemnité de procédure non liquidé à ce jour.

Déclare le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ».

HEVIBEL a fait opposition à ce jugement.

Par un jugement du 8 mars 2018, le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, statuant sur opposition, a décidé ce qui suit :

- « - Reçoit l'opposition et la déclare fondée,*
- *Réforme le jugement dont appel en toutes ses dispositions et dit ainsi pour droit que l'ensemble des demandes formulées dans la requête initiale et repris dans le jugement dont opposition, sont non fondées,*
 - *Statuant sur les demandes incidentes formulées par Mme E. C., les déclare non fondées à l'exception de la demande relative à la contre-valeur des éco-chèques et, en conséquence, condamne la SPRL HEVIBEL au paiement de la somme de 249,00 € à majorer des intérêts au taux légal à dater du 01/07/2014,*
 - *Délaisse à chacune des parties le montant de ses dépens,*
 - *Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ».*

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

Madame E. C. demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, du 8 mars 2018 en ce qu'il l'a déboutée de ses prétentions et de condamner HEVIBEL à :

« A titre principal :

Emendant et faisant ce que le premier juge aurait dû faire, condamner la partie intimée aux sommes suivantes :

- 6.162,84 € à titre d'amende civile et d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts moratoires et/ou compensatoires à compter du 23.06.2014 ;
- 76,32 € à titre de rémunération des journées de travail prestées non couvertes par le pécule de vacances ;
- A titre d'heures supplémentaires : 2962,17 € pour ses prestations du samedi et 3949,56 à titre provisionnel pour ses prestations du dimanche ;
- 286,20 € à titre de rémunération pour jours fériés ;
- 883 € à titre de remboursement des frais téléphoniques de l'année 2014 ;
- 1293,25 € à titre de remboursement des frais de carburant de l'année 2013.

Enjoindre l'intimée à produire la copie des fiches de rémunération afférentes à la période du 01.03.2013 au 31.05.2013 sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard et par document manquant à compter de la signification du jugement à intervenir.

Débouter la partie intimée de son appel incident.

Condamner l'intimée aux frais et dépens de l'instances liquidés comme suit :

- | | |
|------------------------------|------------|
| - Procédure par défaut : | 1.320,00 € |
| - Procédure sur opposition : | 1.320,00 € |
| - Procédure d'appel : | 1.320,00 € |

TOTAL : 3.960,00 €

A titre subsidiaire :

Autoriser la concluante à rapporter la preuve par toutes de voies de droit, et notamment par le biais d'enquêtes, du fait suivant :

« Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail entre le mois d'avril 2013 et le 30 juin 2014, Madame E. C. devait régulièrement travailler les week-ends et jours fériés. Elle devait

également régulièrement accompagner Monsieur B. dans les compétitions équestres qui se déroulaient à l'étranger les week-ends » ».

L'appel incident

HEVIBEL interjette appel incident du jugement attaqué en ce qu'il l'a condamnée à payer à madame E. C. 249 euros à titre d'écochèques. Il demande à la cour du travail de débouter madame E. C. de cette demande.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de madame E. C. a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 24 mai 2018.

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été signifié le 24 avril 2018 ; le délai d'appel a donc été respecté.

L'appel incident est recevable également.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 1^{er} octobre 2018, prise à la demande conjointe des parties.

Chaque partie a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 9 janvier 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

La demande n'est pas fondée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

En vertu de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (article 3).

À cet effet, 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 (article 4). 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 (article 5).

En l'occurrence, la demande de motivation et la réponse de HEVIBEL ont été adressées dans les délais et les formes prescrits. La motivation donnée par HEVIBEL est suffisamment concrète et précise pour répondre aux exigences de l'article 3 de la convention collective.

Dès lors, il n'y a pas lieu d'infliger à HEVIBEL une amende civile pour non-motivation du licenciement (article 7, § 2, de la CCT).

2.

En ses articles 8 et suivants, la convention collective de travail n° 109 sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable.

Celui-ci est défini 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 (article 8 de la CCT).

Cette disposition doit être interprétée¹ en ce sens qu'est un licenciement manifestement déraisonnable, celui qui répond à au moins l'un des critères suivants :

- le licenciement se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En vertu de l'article 10 de la convention collective de travail, lorsque les motifs du licenciement ont été demandés par le travailleur et fournis par l'employeur dans les délais et formes prescrits, chaque partie assume la preuve des faits qu'elle allègue. Ceci signifie que la charge de la preuve est partagée : l'employeur a la charge de prouver les motifs qu'il invoque et le lien causal entre ces motifs et sa décision de licencier et le travailleur a la charge de prouver les faits qui conduisent à considérer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En l'occurrence, HEVIBEL invoque deux motifs de licenciement : l'attitude de madame E. C. lors des jumpings de Cannes et Saint-Tropez et la non-détention d'un permis de camion pour pouvoir conduire le van des chevaux aux compétitions.

Le premier motif n'est prouvé que par une attestation d'une personne sollicitée par le gérant de HEVIBEL, établie sans les formes prescrites par l'article 961/1 et suivants du Code judiciaire. Leur valeur probante est faible.

Le second motif de licenciement est établi par des pièces du dossier : HEVIBEL prouve qu'elle a financé, à hauteur de près de 2.000 euros, des cours d'auto-école et des examens pour aider

¹ C.trav. Bruxelles, 15 mars 2021, inédit, R.G. n° 2018/AB/497 ; C.trav. Bruxelles, 28 juin 2019, *J.T.T.*, 2020, p. 73.

madame E. C. à obtenir son permis de conduire des camions. En vain. Le paiement de ces frais par HEVIBEL prouve à suffisance qu'elle estimait que la détention du permis de conduire des camions était nécessaire à l'exercice de la fonction de madame E. C. Cette exigence est compatible avec la fonction de groom pour laquelle madame E. C. avait été engagée. La non-obtention du permis de conduire des camions constitue un motif de licenciement lié aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

La circonstance que cette exigence n'était pas inscrite dans le contrat de travail ne la rend pas abusive, dès lors que cette exigence est compatible avec la fonction convenue et qu'elle n'est pas déraisonnable. Les nécessités du fonctionnement de l'entreprise peuvent évoluer en cours d'exécution du contrat de travail et il n'est pas abusif de mettre fin à un contrat de travail lorsqu'il ne permet plus de rencontrer ces nécessités.

Il ne s'agit pas d'identifier des fautes, graves ou non, à reprocher à madame E. C., mais bien de juger si elle a été licenciée pour des motifs manifestement déraisonnables. Tel n'est pas le cas.

Il n'y a dès lors pas lieu de condamner HEVIBEL au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

2. La demande de rémunération des prestations excédant la durée de travail convenue

La demande n'est pas fondée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Madame E. C. allègue qu'elle travaillait 7 jours sur 7, jours fériés et vacances compris. Sur cette base, elle réclame :

- la rémunération et la rémunération supplémentaire pour tous les samedis et dimanches compris dans le cours du contrat de travail,
- la rémunération et la rémunération supplémentaire pour tous les jours fériés compris dans le cours du contrat de travail,
- la rémunération des jours de vacances non pris, à savoir tous les jours de vacances.

Il incombe à madame E. C. de démontrer qu'elle a effectué les prestations pour lesquelles elle demande d'être rémunérée et, s'agissant de prestations supplémentaires, que celles-ci ont été effectuées à la demande ou avec l'accord de HEVIBEL.

Le contrat de travail prévoyait un horaire de travail fixe du lundi au vendredi.

HEVIBEL explique, de manière crédible, que son gérant n'était pas quotidiennement présent sur le lieu de travail. Il ressort des débats à l'audience, de manière crédible également, que madame E. C. se consacrait à l'entretien des chevaux selon leurs besoins sans respecter un horaire précis.

C'est dans ces circonstances que HEVIBEL lui a demandé par écrit, dès le 1^{er} juillet 2013, soit à l'issue du premier mois d'occupation, quelles heures elle avait prestées, chaque jour, au mois de juin.

Madame E. C. n'a pas répondu à cette demande. Elle n'a dès lors pas permis à son employeur, qui n'était pas présent sur place, de vérifier ses prestations effectives.

Il est aussi crédible que madame E. C. a effectué certaines prestations le week-end, en particulier à l'occasion de compétitions auxquelles elle accompagnait le gérant pour prendre soin des chevaux. Elle n'établit cependant ni la date, ni le nombre, ni la durée des compétitions, alors que cette preuve serait aisée à fournir.

La seule pièce avancée par madame E. C. est une attestation d'une collègue engagée pour lui prêter main-forte durant deux semaines en février 2014. Cette attestation se limite à énumérer les tâches accomplies par la collègue et ne prouve en aucune façon les heures et jours de prestations de madame E. C. Elle ne concerne, en outre, qu'une période limitée.

Les allégations de madame E. C. selon lesquelles elle s'occupait seule des chevaux, qui nécessitaient des soins en continu, ne sont pas retenues, car HEVIBEL prouve avoir rémunéré d'autres personnes également pour cette tâche.

Enfin, la production de factures téléphoniques comportant des communications à l'étranger ne prouve pas que madame E. C. se trouvait à l'étranger au service de HEVIBEL, et ce d'autant plus que ces factures ne sont pas mises en regard avec les jumpings à l'étranger, dont les dates seraient aisées à établir et qui ne le sont pas.

En définitive, il est probable que l'horaire fixe de travail convenu dans le contrat de travail n'ait pas été strictement appliqué et que madame E. C. ait accompli certaines prestations le week-end à l'occasion de jumpings, mais elle ne prouve ni que la durée du travail convenue (38 heures par semaine) a été excédée, ni, à supposer qu'elle le prouve, que ce soit avec l'accord de HEVIBEL. Aucune précision, même élémentaire, n'étant apportée au sujet des prestations accomplies des samedis et dimanches, il n'est pas possible de déterminer le montant des sursalaires y afférents.

La demande d'enquêtes sur ce point souffre de la même imprécision, de sorte que les enquêtes demandées ne seraient pas utiles.

Pour ce qui concerne les prestations des vacances et jours fériés, madame E. C. n'en fournit aucune preuve.

Il ne sera dès lors pas fait droit à la demande de rémunération et de sursalaires pour prestations des samedis, dimanches, jours fériés et vacances.

3. La demande de remboursement de frais de téléphone et de carburant

La demande n'est pas fondée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Madame E. C. demande le remboursement des frais de GSM et de carburant pour la durée de son occupation au service de HEVIBEL. Pour obtenir un tel remboursement, elle doit prouver avoir exposé des frais pour le compte de HEVIBEL et avec l'accord de celle-ci.

HEVIBEL a remboursé des frais de GSM pour l'année 2014 sur la base de notes de frais établies par madame E. C. Ceci ne suffit pas à établir qu'en 2013, elle a exposé des frais de GSM pour le compte et avec l'accord de HEVIBEL, ni que HEVIBEL a pris un quelconque engagement à lui rembourser des frais.

Madame E. C. n'établit pas davantage le fondement de principe de sa demande de remboursement de frais de carburant.

De surcroît, madame E. C. ne produit aucun décompte ni aucune note de frais sérieux. Les notes de frais produites ont été établies en 2017, trois ans après la fin du contrat de travail, à l'évidence pour les besoins de la cause.

Il ne sera dès lors pas fait droit à sa demande.

4. La demande d'écochèques

HEVIBEL doit payer 249 euros à madame E. C. à ce titre.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Madame E. C. demande l'équivalent des écochèques, qui ne lui ont pas été remis pendant l'exécution du contrat de travail.

Pour les employeurs et travailleurs relevant de la commission paritaire n° 144 de l'agriculture, l'octroi d'écochèques était, à l'époque du contrat de travail, prévu par une convention collective de travail du 1^{er} décembre 2011, rendue obligatoire par arrêté royal du 20 février 2013.

HEVIBEL ne prouve pas avoir remis les écochèques auxquels madame E. C. avait droit.

La demande n'est pas prescrite. En effet, sans devoir trancher la discussion au sujet de la nature des écochèques, il suffit de relever que leur octroi est prévu par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal et que l'inexécution d'une telle convention collective de travail est érigée en infraction par l'article 189 du Code pénal social. L'action civile née de cette infraction, en l'espèce l'action en paiement d'un montant équivalant à la valeur des écochèques non délivrés, se prescrit en 5 ans conformément à l'article 26 du titre préliminaire du Code de procédure pénale et à l'article 2262*bis* du Code civil. L'action n'est dès lors pas prescrite.

Le jugement attaqué sera donc confirmé en ce qu'il a condamné HEVIBEL à payer à HEVIBEL la contrevaletur des écochèques.

5. La demande de documents sociaux

Madame E. C. affirme avoir travaillé au service de HEVIBEL dès le 1^{er} avril 2013, alors que le contrat de travail écrit conclu entre les parties a pris cours le 1^{er} juin 2013. Elle demande les documents sociaux afférents à cette occupation.

Le gérant de HEVIBEL a payé à madame E. C. à deux reprises, le 8 mai et le 5 juin 2013, un montant de 1.400 euros, correspondant approximativement à celui du salaire net de madame E. C. à partir du mois de juin 2014. Par ailleurs, en réponse à la première lettre de mise en demeure qui lui a été adressée, HEVIBEL a répondu qu'elle ferait régulariser la situation par son secrétariat social à partir du 1^{er} avril 2013.

Ceci établit à suffisance que madame E. C. a été rémunérée pour son travail par HEVIBEL dès le 1^{er} avril 2013, soit durant deux mois avant la conclusion du contrat de travail écrit. Or, l'existence d'un contrat de travail n'est soumise à aucune forme. Il suffit de constater qu'un travail a été fourni contre rémunération et sous l'autorité de l'employeur pour conclure à l'existence d'un contrat de travail. Tel est le cas, en l'espèce, pour les mois d'avril et mai 2013.

HEVIBEL sera donc condamnée à délivrer les documents sociaux demandés pour ces deux mois d'occupation.

6. Les dépens

Chaque partie supportera ses propres dépens.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

En vertu de l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie qui a perdu le procès. Le 4^{ème} alinéa du même article permet au juge de répartir les dépens , dans la mesure qu'il apprécie , si les parties perdent respectivement sur quelque chef.

En l'occurrence, madame E. C. a perdu sur la plupart de ses chefs de demande et sur une très grande proportion du montant total de sa demande.

Cependant, elle obtient gain de cause sur l'une de ses demandes originaires (la demande de documents sociaux pour deux mois d'occupation) et sur la demande d'écochèques. Elle a été contrainte d'engager des frais d'avocat pour faire respecter ses droits sur ces deux points.

Par ailleurs, HEVIBEL, ayant fait défaut en première instance, est responsable de frais supplémentaires liés à la tierce opposition.

Compte tenu de l'ensemble de ces considérations, c'est à juste titre que le tribunal a décidé de délaisser à chaque partie ses propres dépens. La cour du travail fera de même pour ce qui concerne les dépens de l'instance d'appel.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

