



Expédition

Numéro du répertoire

2023 /

Date du prononcé

20 mars 2023

Numéro du rôle

2017/AB/863

Décision dont appel

15/4853/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.A. « DESTRE », inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0437.121.293 (ci-après « la SA »),
dont le siège social est établi à 1180 Bruxelles, avenue des Chênes 26,

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

contre

Madame C.,

partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,
représentée par Monsieur D., délégué syndical, porteur de procuration,

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

1. Indications de procédure

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 4^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 23.8.2016, R.G. n°15/4853/A, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 2.10.2017 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 8.11.2017, ainsi que l'ordonnance de refixation du 20.9.2021 ;
- les conclusions additionnelles remises pour M.C le 3.12.2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour la SA le 7.6.2019 ;
- le dossier de M.C (25 pièces) ;
- le dossier de la SA (14 pièces).

La cause a été introduite à l'audience publique de la 6^e chambre du 6.11.2017. A cette audience, la cause est renvoyée au rôle particulier en vue de sa mise en état.

Lors de l'audience publique du 9.3.2020, la cause a été renvoyée au rôle particulier en raison de l'absence de la partie intimée.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 27.2.2023.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 27.2.2023.

2. Les faits

La SA exploitait une taverne et ressortait à la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302).

Le 1.10.2010, M.C a été engagée en qualité de « fille de salle » par la SA dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée et à plein temps.

Elle est devenue maman le 19.8.2013.

Le 24.9.2013, elle a introduit auprès de son employeur une première demande de congé parental. La demande a été acceptée et M.C a ainsi été en congé parental moyennant une interruption complète de ses prestations du 28.10.2013 au 27.11.2013¹.

Le 15.10.2013, elle a demandé la prolongation de son congé parental. La demande a été acceptée et elle a été en congé parental avec une réduction des prestations de travail à 1/2 temps du 28.11.2013 au 27.3.2014².

Le 5.1.2014, elle a demandé une nouvelle prolongation du congé parental par lettre simple³. Elle a ensuite formalisé cette nouvelle demande par un formulaire C61 complété le 20.2.2014. La SA a accepté la demande le 18.3.2014⁴ et M.C a alors pu bénéficier d'un congé parental avec une réduction des prestations de travail d'1/5^e temps pour une période devant aller du 28.3.2014 au 29.8.2014.

Le 30.4.2014, la SA a mis fin au contrat de travail moyennant une indemnité compensatoire de préavis.

Le formulaire C4 complété par la SA le 22.5.2014 renseigne comme motif précis du chômage⁵ : « Réorganisation ».

Le 14.10.2014, l'organisation syndicale de M.C a adressé la mise en demeure suivante à la SA⁶ :

¹ Pièce 1 – dossier SA

² Pièce 2 – dossier SA

³ Pièce 3 – dossier SA

⁴ Pièce 16 – dossier M.C

⁵ Pièce 1 – dossier M.C

⁶ Pièce 2 – dossier M.C

Nous constatons qu'en avril 2014, vous avez transmis à notre affiliée une fiche de paie reprenant une somme dont vous êtes redevable : 4.687,59 euros net. A ce jour, seul un montant de 2000 euros a été payé. Merci de payer les 2.687,59 euros restant dans les plus brefs délais.

Vous êtes également toujours redevable de la prime de fin d'année 2013.

Enfin, vous avez licencié notre affiliée durant son congé parental sans suivre les prescrits de la CCT sectorielle qui prévoit qu'un travailleur en congé parental ne peut être licencié qu'en raison d'un motif grave ou d'un motif suffisant, reconnu par un juge. Par conséquent vous êtes redevable d'une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération.

Merci de revenir vers nous le plus rapidement possible. A défaut de paiement des sommes dues dans le mois, requête sera déposée devant le Tribunal compétent.

Respectueusement,
[Signature]

N'ayant pas obtenu satisfaction, M.C a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles du litige l'opposant à la SA par une requête du 29.4.2015.

Par jugement du 23.8.2016, le tribunal a fait largement droit aux demandes de M.C et a ordonné une réouverture des débats concernant la demande de frais de transport.

Par requête du 2.10.2017, M.C a interjeté appel de ce jugement.

3. La demande originaire et le jugement dont appel

3.1. La demande originaire :

M.C demandait au tribunal de condamner la SA à lui payer les sommes suivantes, à majorer des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires :

- 2.687.59 € nets à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 15.542,93 € bruts à titre d'indemnité de protection ;
- 1.230 € nets à titre de frais de transport ;
- 2.996,52 € nets à titre d'indemnité vestimentaire ;
- 895,83 € nets à titre d'éco-chèques.

Elle demandait en outre de condamner la SA au paiement des :

- cotisations de sécurité sociale afférentes au mois de février 2013 ;
- dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

3.2. Le jugement :

Le premier juge a statué comme suit :

« (...) Statuant après avoir entendu les deux parties,

Déclare la demande recevable et partiellement fondée, dans la mesure ci-après :

1/ Condamne la SA à payer à M.C

- 2.687.59 € nets à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*
- 15.542,93 € bruts à titre d'indemnité de protection;*
- 2.468, 10 € nets à titre d'indemnité pour absence de fourniture et entretien des vêtements de travail ;*
- 854, 15 € nets à titre d'éco-chèques ;*

A majorer des intérêts moratoires au taux légal, jusqu'à parfait paiement ;

2/ Réserve à statuer quant au montant dû à titre de "frais de transport" et renvoie la cause au rôle pour ce qui concerne ce chef de demande ;

3/ Déboute M.C pour le surplus ;

Réserve les dépens ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire (...) »

4. Les demandes en appel

4.1. La SA demande à la cour de dire l'appel recevable et fondé et :

- à titre principal :
 - réformer le jugement entrepris, sauf en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de M.C relative aux cotisations de sécurité sociale du mois de février 2013 ;
 - en conséquence, dire les demandes de M.C recevables, mais non fondées et l'en débouter ;
- à titre subsidiaire :
 - réduire la demande de M.C à titre d'indemnité vestimentaire à 1.234,05€ nets ;
 - réduire la demande de M.C à titre d'indemnité pour frais de transport à 1.095 € nets ;

- en tout état de cause, condamner M.C aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure liquidées à 2.200 € par instance.

4.2. M.C demande à la cour de :

- déclarer l'appel principal recevable, mais non fondé ;
- déclarer l'appel incident recevable et fondé ;
- en conséquence, condamner la SA au paiement des sommes suivantes, à majorer des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires à dater de leur exigibilité respective :
 - o 2.687,59 € nets à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - o 15.542,93 € bruts à titre d'indemnité de protection ;
 - o 1.230 € nets à titre de frais de transport ;
 - o 2.468,10 € nets à titre d'indemnité vestimentaire ;
 - o 854,15 € nets à titre d'éco-chèques ;
- condamner aussi la SA à payer les cotisations de sécurité sociale afférentes au mois de février 2013 ;
- condamner enfin la SA aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

5. Sur la recevabilité

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux le 2.10.2017, le jugement entrepris ayant été signifié le 18.9.2017.

L'appel est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident.

6. Sur le fond

6.1. Quant au solde dû de l'indemnité de préavis.

6.1.1. M.C soutient que la SA ne lui a payé que 2.000 € sur la somme nette totale de 4.687,59 € qui lui revenait selon la fiche de paie du mois d'avril 2014 et qui comprenait l'indemnité de préavis⁷. Elle demande ainsi la condamnation de la SA à lui payer la somme de 2.687,59 € nets à titre de solde dû d'indemnité compensatoire de préavis.

La SA conteste être encore redevable d'une telle somme et maintient s'être régulièrement acquittée du paiement des 4.687,59 € dus selon la fiche de paie du mois d'avril 2014. Elle

⁷ Fiche de paie 04/2014, pièce 3 – dossier M.C

explique en effet avoir effectué le paiement, en espèces et de la main à la main, à la demande expresse de M.C. Elle en veut pour preuve la mention manuscrite « *reçue* », sur ladite fiche de paie, précédée du nom/signature de M.C et de la date⁸. Pour la SA, ces mentions sur la fiche de paie valent quittance.

Le tribunal a déclaré la demande de M.C fondée après avoir constaté que « *la seule mention du mot "reçue", apposée par M.C au bas de la fiche de paie (mais non dans la case mentionnant "pour acquit") reprenant le calcul de l'indemnité de préavis, n'équivaut pas à une quittance de paiement de l'intégralité de cette somme* ».

6.1.2. Dans sa version en vigueur à l'époque des faits, l'article 5, §1^{er}, de la loi du 12.4.1965⁹ concernant la protection de la rémunération des travailleurs disposait, s'agissant du paiement de la rémunération en espèces :

« Le paiement de la rémunération en espèces doit s'effectuer soit de la main à la main, soit en monnaie scripturale.

Si le paiement de la rémunération se fait de la main à la main, l'employeur doit soumettre à la signature du travailleur une quittance de ce paiement. »

C'est l'article 110 de la loi du 26.5.1992 portant des dispositions sociales diverses¹⁰ qui a introduit un alinéa 2 à l'article 5, §1^{er}, de la loi du 12.4.1965.

L'examen des travaux parlementaires livre de cette disposition le commentaire suivant¹¹ :

« En cas de non-paiement ou de paiement incomplet de la rémunération, le travailleur se trouve souvent dans une situation difficile. Principalement lorsque le paiement s'effectue de la main à la main, le travailleur peut éprouver des difficultés à faire valoir ses droits. En imposant à l'employeur l'obligation de soumettre une quittance à la signature du travailleur lors de chaque paiement de la main à la main, on offre une sécurité plus importante au travailleur. En cas de non-paiement, l'employeur ne sera pas en mesure de produire une quittance signée. Dans la même mesure, la charge de la preuve est également allégée pour les inspecteurs sociaux qui sont chargés du contrôle du paiement de la rémunération. Or, il était apparu dans le passé que la preuve du non-paiement ou du paiement incomplet de la rémunération était particulièrement difficile à établir, lorsque celui-ci était fait de la main à la main. »

⁸ Fiche de paie 04/2014, pièce 4 – dossier SA

⁹ Avant sa modification par l'article 2, 1^o, de la loi du 23.8.2015 (M.B., 1.10.2015, vig. le 1.10.2016, sauf en ce qui concerne le deuxième alinéa qui entrerait en vigueur dès le 1.10.2015)

¹⁰ M.B. 30.6.1992

¹¹ Doc. parl., Sénat, SE 1991-1992, Exposé des motifs, n°315/1, p.38

Il s'agit ainsi d'accroître la protection de la rémunération des travailleurs et plus particulièrement de leur permettre de faire valoir plus facilement leurs droits à la rémunération, en imposant à l'employeur, à l'occasion d'un paiement de la main à la main, de se soumettre à une formalité simple : l'établissement d'une quittance signée par le travailleur.

La quittance est « *l'écrit par lequel un créancier déclare qu'il a perçu de son débiteur une somme d'argent en paiement de tout ou partie de la dette dont ce dernier était redevable* »¹².

La loi du 12.4.1965 n'impose pas de forme particulière pour la quittance, si ce n'est son caractère écrit et sa signature par le travailleur. Tout écrit signé par le travailleur peut donc faire office de quittance, pourvu que le travailleur y déclare qu'il a reçu une somme d'argent déterminée de l'employeur. Cette déclaration doit être certaine.¹³

Il faut par ailleurs avoir aussi égard à l'article 47bis de la loi du 12.4.1965¹⁴ qui dispose que :

« La rémunération est considérée comme n'étant pas payée lorsqu'elle l'a été en violation des dispositions des articles 4 à 6, 11, alinéas 2 et 3, 13, 14, 16 et 17 et des arrêtés pris en exécution de ces dispositions. »

L'interprétation qu'il y a lieu de donner à cette disposition légale est éclairée par ses travaux préparatoires rédigés comme suit¹⁵ :

« L'article 10 introduit un nouvel article 47bis dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération du travailleur. Cette disposition prescrit que la rémunération doit être considérée comme n'étant pas payée lorsqu'elle l'a été en violation des dispositions des articles 4 à 6 et 11, alinéas 2 et 3, 13, 14, 16 et 17, et des arrêtés pris en exécution de ces dispositions.

Dans un arrêt du 14 avril 1986 (Cass, 14 avril 1986, Pas., 1986, I, p.989), la Cour de cassation considère qu'en raison du non-respect des formalités prescrites par l'article 6, § 1er, alinéa 2 de la loi du 12 avril 1965 auxquelles le paiement de la rémunération en nature est subordonné, les avantages en nature ne peuvent être considérés comme de la rémunération.

¹² www.dictionnaire-juridique.com

¹³ CT Bruxelles, 4e ch., 6.2.2019, R.G. n°2017/AB/230, p.6

¹⁴ Tel qu'inséré par l'article 10 de la loi du 6.6.2010 (M.B., 1.7.2010, 1^{ère} éd., vig. 1.7.2011)

¹⁵ Exposé des motifs du projet de loi (I) introduisant le Code pénal social et du projet de loi (II) comportant des dispositions de droit pénal social, Doc. parl., Ch., sess. 2008-2009, n°s 52-1666/001 et 1667/001, pp. 326 et 327 - c'est la cour qui souligne

L'article 10 généralise ce raisonnement et l'étend à une série de manquements. Si l'employeur ne paie pas la rémunération selon les conditions légales, elle est considérée comme n'étant pas payée. Cette règle s'applique en cas de non-respect, par exemple:

- *des règles imposant le paiement de la rémunération en espèces ayant cours légal en Belgique (...);*
- *des règles régissant le paiement de la rémunération en nature ;*
- *de celles concernant les conditions du paiement de la main à la main et du paiement en monnaie scripturale ;*
- *(...) »*

Il s'ensuit que la rémunération payée de la main à la main en violation de l'article 5, §1^{er}, de la loi du 12.4.1965, doit être considérée comme n'étant pas payée et que l'employeur est privé de la possibilité de prouver le contraire¹⁶. Autrement dit, le travailleur dont la rémunération a été payée sans respecter le prescrit de l'article 5, §1^{er}, de la loi du 12.4.1965, puise dans l'article 47bis de la même loi une présomption irréfutable de non-paiement de cette rémunération.

Par application du droit commun de la preuve, chacune des parties à la charge de prouver les faits qu'elle allègue¹⁷ et celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, tandis que celui qui se prétend libéré d'une obligation doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation^{18 19}.

6.1.3. La cour valide entièrement l'analyse du premier juge.

Elle juge en effet que la « *seule apposition d'une signature sur une fiche de paie est susceptible de revêtir plusieurs significations, notamment la volonté d'accuser réception de la feuille de paie* »²⁰ ou encore celle d'un accord sur les mentions qui y figurent, alors que la quittance visée par l'article 5, §1^{er}, de la loi du 12.4.1965, « *doit exprimer de façon claire que le travailleur reconnaît avoir reçu la somme mentionnée sur ladite quittance, à la date qui y figure* »²¹.

¹⁶ V. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 6^e ch. extr., 17.3.2021, R.G. n°2018/AB/781, p.7 ; CT Bruxelles, 4^e ch., 26.2.2020, R.G. n°2017/AB/476, p.9 ; CT Bruxelles, 4^e ch., 6.2.2019, R.G. n°2017/AB/230, p.9, ainsi que la jurisprudence et la doctrine citées par ces deux décisions

¹⁷ Article 870, CJ, dans sa version en vigueur avant le 1.11.2020

¹⁸ Article 1315, anc. CCiv.

¹⁹ Dans la continuité de ces principes, depuis le 1.11.2020, l'article 870, CJ, dispose que « *Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue* », tandis que l'article 8.4., al.1 et 2, CCiv., énonce dorénavant : « *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.* ».

²⁰ CT Bruxelles, 4^e ch., 6.2.2019, R.G. n°2017/AB/230, p.9

²¹ CT Liège, div. Liège, 3^e ch., 13.1.2016, R.G. n°2015/AL/162, p.7, juportal

La mention « *reçue* » apposée par M.C sur la fiche de paie litigieuse est équivoque. Il ne peut en être inféré avec une certitude suffisante que, par ce mot, M.C a effectivement voulu signifier qu'elle avait perçu la somme indiquée sur le document. Elle s'en défend d'ailleurs catégoriquement.

La fiche de paie en question ne vaut partant pas quittance au sens de l'article 5, §1^{er}, de la loi du 12.4.1965.

M.C reconnaît néanmoins avoir reçu une somme de 2.000 € sur la somme totale due de 4.687,59 €.

Par application de l'article 47bis de la loi du 12.4.1965, la SA est donc irréfragablement présumée n'avoir pas payé le montant encore réclamé de 2.687,59 € nets.

L'appel de ce chef est non fondé.

6.2. Quant à l'indemnité de protection pour congé parental

6.2.1. Textes et principes

Le droit au congé parental des travailleurs du secteur privé est régi par deux instruments juridiques distincts²² : la convention collective de travail n°64 du 29.4.1997 instituant un droit au congé parental²³ conclue au sein du Conseil national du Travail et l'arrêté royal du 29.10.1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle²⁴.

Le préambule de l'arrêté royal du 29.10.1997 marque l'interdépendance des deux textes par le considérant que, « *dans le souci de préserver la sécurité juridique il convient de prévoir l'encadrement nécessaire au droit au congé parental, prévu le 1er janvier 1998 dans la convention collective n° 64 conclue au sein du Conseil national du Travail instituant un droit au congé parental* ». Plus loin, l'article 8 de l'arrêté royal du 29.10.1997 dispose expressément que le droit au congé parental qu'il consacre s'exerce dans le cadre de la CCT n°64.

L'arrêté royal du 29.10.1997 s'inscrit lui-même formellement dans le prolongement de la loi de redressement du 22.1.1985 contenant des dispositions sociales et, plus spécialement, dans celui de la section 5 intitulée « *Interruption de la carrière professionnelle* » et regroupant les articles 99 à 107bis de ladite loi.

²² V. notamment sur le sujet : Francis VERBRUGGE, « Le dédale juridique du congé parental : C.C.T. n° 64 ou arrêté royal du 29 octobre 1997 ? », *Orientations*, 2015/5, p. 2

²³ rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29.10.1997 - M.B., 7.11.1997

²⁴ M.B., 7.11.1997

L'article 2, §1^{er}, de l'arrêté royal du 29.10.1997, prévoit que, pour prendre soin de son enfant, « le travailleur a le droit :

- soit de suspendre l'exécution de son contrat de travail comme prévu à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales pendant une période de quatre mois; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée par mois
- soit de poursuivre ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'un mi-temps durant une période de huit mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée en périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre ;
- soit de poursuivre ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'une réduction d'un cinquième durant une période de vingt mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée en périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre. »²⁵

Le droit au congé parental visé à l'article 2, §1^{er}, prend ainsi la forme d'une suspension de l'exécution du contrat de travail comme prévu à l'article 100 de la loi de redressement du 22.1.1985 ou d'une réduction des prestations comme prévu à l'article 102 de la même loi.

L'article 102 de la loi de redressement du 22.1.1985 contenant des dispositions sociales ²⁶, auquel renvoie l'article 2, §1^{er}, précité de l'arrêté royal du 29.10.1997, énonce qu'une indemnité est accordée au travailleur qui convient avec son employeur de réduire ses prestations de travail d'1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein ou qui demande l'application d'une convention collective de travail prévoyant un régime semblable.

La procédure à suivre est tracée par l'article 6 de l'arrêté royal du 29.10.1997 qui, notamment, prescrit en son §1^{er} au travailleur qui souhaite exercer son droit au congé parental d'en faire la demande en se conformant aux formalités suivantes :

- il en avertit son employeur par écrit au moins deux mois et au plus trois mois à l'avance, mais ce délai peut être réduit de commun accord avec l'employeur ;
- la notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'avertissement dont le double est signé par l'employeur à titre d'accusé de réception ;
- l'avertissement indique la date de prise de cours et de fin du congé parental.

²⁵ C'est la cour qui souligne

²⁶ Version en vigueur avant sa modification par la par l'article 46 de la loi du 15.1.2018 (M.B., 5.2.2018 – 1^{ère} éd.)

La même procédure est prescrite à l'article 9 de la CCT n°64.

Aux termes de l'article 101 de la loi de redressement du 22.1.1985 contenant des dispositions sociales ²⁷ :

« Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 100, alinéa 1^{er} et 100bis ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, 1^{er} et 102bis, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

Cette interdiction prend cours:

- *le jour de l'accord ou;*
- *le jour de la demande en cas d'application des articles 100bis et 105, ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière.*

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100 et 100bis ou à la réduction visée aux articles 102 et 102bis.

Est considéré comme motif suffisant, le fait que le congé a été donné afin de permettre au travailleur d'obtenir la prépension conventionnelle.

Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail.

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1^{er}, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel, ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical. »

²⁷ Version en vigueur avant sa modification par la loi du 27.5.2019 – c'est la cour qui souligne

En des termes similaires, l'article 15 de la CCT n°64 reproduit cette disposition de protection :

« § 1^{er} L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour motif suffisant.

Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.

§ 2 Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 9 ci-avant soit au plus tôt 3 mois avant la prise de cours de la période de congé parental, et cesse 2 mois après la date de fin de cette même période.

Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel tel que prévu à l'article 11 ci-avant.

Lorsque le congé parental est exercé de manière fragmentée, cette interdiction prend fin au plus tard à l'issue des 9 mois qui suivent la date de sa prise de cours en principe, soit la date à laquelle il aurait débuté en l'absence d'un report éventuel.

§ 3 L'employeur qui, malgré les dispositions du § 1^{er} du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical. »

Il découle de l'ensemble de ces dispositions qu'il « appartient à l'employeur qui, au cours de la période d'interdiction de licencier, a mis fin unilatéralement à l'occupation d'un travailleur qui a exercé son droit au congé parental, de prouver, si le travailleur réclame l'indemnité forfaitaire, qu'il a résilié le contrat de travail pour un motif grave ou pour un motif suffisant,

c'est-à-dire dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental »²⁸.

Il procède également de ces dispositions que, si la période de protection prend en règle cours le jour de la demande introduite dans les formes prévues par l'article 6, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 29.4.1997, l'absence de demande faite dans les formes requises entraîne le report de la prise d'effet de la protection au jour de l'accord donné par l'employeur²⁹.

Il ne suffit pas que la nature et l'origine du motif invoqué par l'employeur soient étrangères au congé parental, encore faut-il que le juge reconnaisse le caractère « suffisant » dudit motif.

6.2.2. Application

6.2.2.1. M.C réclame le paiement d'une somme de 15.542,93 € bruts à titre d'indemnité de protection .

Elle fait reposer sa demande principalement sur les considérations suivantes :

- même si la demande de congé parental ne satisfaisait pas aux formes requises, elle bénéficie de la protection contre le licenciement depuis l'accord donné par la SA, lequel est antérieur au licenciement ;
- la SA échoue dans la preuve du fait que la décision de licencier serait justifiée par un motif suffisant, vu que les reproches que lui adressent la SA ne reposent sur aucun fait précis et que les attestations produites par la SA ne sont ni objectives ni crédibles.

6.2.2.2. Le premier juge a fait droit à la demande de M.C au terme de la motivation suivante :

« (...) Il incombe à la société d'établir l'existence d'un "motif suffisant", soit un motif "dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de

²⁸ CT Liège, div. Namur, 6e ch., 24.8.2018, R.G. n°2017/AN/124, et la jurisprudence citée : Cass., 14.1.2008, R.G. n°S.07.0049.N, juportal ; CT Liège, 11.6.2004, R.G. 30.726/02, juportal ; CT Liège, 18.12.2014, J.L.M.B., 2015, p. 671 ; v. aussi en ce sens CT Bruxelles, 3^e ch., 9.1.2018, R.G. n° 2016/AB/825 ; CT Bruxelles, 4^e ch., 11.9.2018, R.G. n° 2016/AB/53, J.T.T., 2019, p.62 ; CT Bruxelles, 4^e ch., 28.1.2020, R.G. n° 2017/AB/269 : « Si le texte ne prévoit pas expressément que l'employeur qui licencie un travailleur dont le contrat est suspendu dans les hypothèses énoncées à l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985, a la charge de prouver qu'il a licencié son travailleur pour motif suffisant, une telle preuve lui incombe toutefois, en application de l'article 1315 du Code civil, dont il est permis de déduire que la charge de la preuve incombe à la partie qui invoque la réalité du motif du congé pour échapper à la déduction de l'indemnité de protection (voir en ce sens CT Bruxelles, 31 juillet 2018, R.G. 2015/AB/1021 ; CT Bruxelles, 29 mai 2012, R.G. 2010/ABORREMANS : 110, Terralaboris.be) »

²⁹ V. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 3^e ch., 9.1.2018, R.G. n° 2016/AB/825 ; CT Bruxelles, 4^e ch., 31.3.2015, R.G. n° 2013/AB/399, p.7

travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental."

A cet égard, le fait que la société ait, par le passé, marqué son accord quant à l'exercice d'un congé parental, ne permet pas d'établir un tel "motif suffisant" ; la protection contre le licenciement ne se limite pas à la demande de congé parental, mais demeure, si le droit au congé est effectivement exercé (et donc accepté), jusqu'à 2 mois après la fin de la période d'exercice de ce droit.

5/ La société évoque à ce titre, d'une part, "un comportement difficile de M.C et (...) son attitude hostile et agressive envers ses collègues, en salle et sous les yeux effrayés des clients présents" et, d'autre part, le fait qu'elle eût "volontairement et sans justification légitime, quitté à plusieurs reprises son travail".

La société se réfère aux pièces 7 à 11 de son dossier à l'appui de ses affirmations.

- *L'attestation déposée en pièce 10 du dossier de la société n'a pas de valeur probante, dès lors qu'elle émane d'un administrateur de la société (Madame D.) ;*
- *le "comportement" reproché est décrit, dans les autres attestations, de manière à ce point vague (il est uniquement fait état de son "mécontentement" ou "agressivité" ou encore de ses "exigences quant à l'horaire»), qu'il est impossible de vérifier quel fait de comportement concret aurait été commis, ni à quel(s) moment(s) ; à défaut d'autres éléments, les points évoqués dans ces attestations ne sont que l'expression d'un certain ressenti de la part de collègues et ne peuvent constituer, à ce titre, la preuve d'un motif suffisant au sens l'article 15 de la CCT n° 64;*
- *Le grief d'avoir "à plusieurs reprises", ou "plusieurs fois", quitté le lieu de travail au cours de son service n'est pas suffisamment établi ; il est impossible de savoir à quels moments M.C eût commis de tels agissements, dans quelles circonstances, etc...*

Le tribunal relève également que la société ne soutient pas (ni a fortiori n'établit) avoir formulé, à cet égard, le moindre reproche à M.C au cours de l'exécution du contrat de travail; de même aucune absence injustifiée ne semble avoir été mentionnée dans les fiches de paie.

- *En outre, la société n'établit pas de manière non équivoque, par le biais des attestations qu'elle dépose, le caractère étranger, quant à sa nature et son origine, du motif invoqué; les rédacteurs des attestations font tous référence au fait que le comportement de M.C eût changé en raison de la naissance de son enfant (cause et condition de l'exercice du droit au congé parental) ;*

- *Pour le surplus; dès lors que la charge de la preuve d'un éventuel "motif suffisant" incombe à la société, il est sans incidence quant à la solution du litige d'examiner les déclarations écrites produites par M.C.*

6/ la société n'établissant pas de motif suffisant, au sens de l'article 15 de la CCT n° 64, elle doit payer à M.C l'indemnité forfaitaire de protection prévue par la disposition susvisée, équivalente à 6 mois de rémunération, soit le montant—non contesté quant à son calcul — de 15.542,93 € bruts. »

6.2.2.3. La cour n'aboutit pas à une conclusion différente.

Il n'est pas sérieusement contestable que le licenciement est intervenu au cours de la période de protection qui, en application de l'article 101 de la loi de redressement du 22.1.1985, a pris cours au plus tard le 18.3.2014, jour de l'accord donné par la SA sur la demande de prolongation du congé parental.

Il appartient par conséquent à la SA d'établir qu'elle a mis fin à l'occupation de M.C pour un motif suffisant et donc étranger à la réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental.

Cette preuve n'est pas rapportée à suffisance de droit.

La SA soutient que « *le licenciement de M.C est intervenu pour des motifs objectifs et concrets qui ont un lien avec son aptitude et sa conduite, ainsi qu'avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise* »³⁰. Plus concrètement, la SA indique que « *Plusieurs personnes attestent du comportement difficile de M.C et de son attitude hostile et agressive envers ses collègues, en salle et sous les yeux effrayés des clients présents* »³¹.

A l'analyse cependant, la cour retient que le formulaire C4 ne fait que laconiquement état d'une « réorganisation », que la décision de licencier n'a curieusement été précédée d'aucune forme d'avertissement avérée et que, de façon générale, aucune pièce du dossier ne met objectivement en évidence les étapes chronologiques d'un processus décisionnel en rapport avec les faits actuellement imputés à M.C.

Dans ces circonstances particulières, la cour peine à percevoir le lien causal entre les faits invoqués, à les supposer établis, *quod non*, et la décision de licencier. Par aucune des pièces qu'elle produit la SA n'apporte la démonstration de ce qu'elle a bien pris la décision de licencier pour les motifs qu'elle prétend. Quand bien même le ferait-elle, il ne pourrait être raisonnablement exclu que les motifs avancés se soient mêlés au moins pour partie à un motif lié au congé parental.

³⁰ Conclusions additionnelles et de synthèse SA, p.9

³¹ Conclusions additionnelles et de synthèse SA, p.9

Les diverses attestations déposées par la SA ne lui permettent pas de surmonter ces difficultés probatoires. Elles n'emportent pas la conviction de la cour, d'autant moins que les faits qui y sont rapportés³² ne sont pas situés dans le temps et dans l'espace, sont le plus souvent marqués de considérations subjectives et manquent substantiellement de précision, que le tout rend ainsi impossible la preuve contraire et paralyse les droits de la défense.

L'appel sur ce point est également non fondé.

6.3. Quant aux frais de déplacement

6.3.1. Ce chef de demande n'est pas tranché par le jugement *a quo*. Le premier a en effet ordonné une réouverture des débats sur cette question litigieuse, afin que M.C puisse préciser la convention collective de travail applicable et que, de son côté, la SA indique le montant exact dû, en cas de contestation du montant réclamé.

6.3.2. M.C prétend n'avoir obtenu de la part de la SA aucun remboursement des frais de déplacement dus en application de l'article 2 de la convention collective de travail du 8.7.2009 conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière relative à l'intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs. Elle réclame dès lors le paiement d'une somme de 1.230 € nets (30 € x 41 mois) à titre de frais de transport, cela en tenant compte du fait qu'aucun remboursement n'était dû pendant la période de deux mois pendant laquelle elle a suspendu entièrement ses prestations dans le cadre du congé parental (à savoir les mois d'octobre et novembre 2013). Elle précise que le montant de 30 € par mois « *procède de l'application de l'article 2 de la CCT sectorielle* »³³.

La SA invite la cour à déclarer cette demande non fondée au motif, en substance, que M.C ne précise ni le moyen de transport utilisé ni la manière dont le montant mensuel de 30 € a été calculé. A titre subsidiaire, la SA demande que le montant de l'indemnité soit limité à une période de 36,5 mois, au lieu de 41 mois, pour tenir compte, outre des deux mois d'interruption pour congé parental, d'une période totale de 4,5 mois au cours desquels ses prestations ont été entièrement suspendues pour vacances annuelles (février 2013), maladie (juin et juillet 2013) ou repos de maternité (17 jours en août 2013 et septembre 2013). Cela ne porterait plus le montant dû qu'à 1.095 € (soit 30 € x 36,5)³⁴.

6.3.3. Il faut d'abord se rapporter ici plus exactement à la convention collective de travail n°12 du 25.6.1997 conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière portant

³² V. pièces 7 à 11 – dossier SA

³³ Conclusions additionnelles M.C, p.15

³⁴ Conclusions additionnelles et de synthèse SA, p.17

exécution du protocole d'accord du 14.5.1997 sur l'intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs³⁵.

L'article 2 de cette convention fixe l'intervention due par les employeurs dans les frais de transport des travailleurs, intervention qui varie selon le type de transport utilisé (chemins de fer, transports en commun public autres que le train, autres moyens de déplacement).

En particulier :

- pour le travailleur qui utilise le chemin de fer, l'intervention de l'employeur est fixée à 70 % du prix de la carte train en seconde classe de la SNCB, calculé sur la base du nombre de kilomètres parcourus (article 2, al.1^{er}, a) ;
- pour le travailleur qui utilise les transports en commun publics autre que le train et pour autant que la distance parcourue suivant le trajet le plus court entre la halte de départ et la halte d'arrivée soit supérieure ou égale à 5 km, l'intervention de l'employeur est fixée à (article 2, al.1^{er}, b) :
 - o 70% du prix de la carte train en seconde classe pour une distance correspondante, lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance ;
 - o 70% du prix de la carte train en seconde classe pour une distance de 7 kilomètres sans toutefois pouvoir excéder 70 % du prix effectivement payé par le travailleur ;
- pour le travailleur qui utilise d'autres moyens de transport et pour autant que la distance parcourue suivant le trajet le plus court entre la halte de départ et la halte d'arrivée soit supérieure ou égale à 5 km, l'intervention de l'employeur est fixée à 70 % du prix de la carte train en seconde classe pour une distance correspondante (article 2, al.1^{er}, c).

L'article 3 de la convention collective de travail n°12 du 25.6.1997 dispose en outre que :

« Quand le travailleur utilise un moyen personnel de transport ou une carte des transports en commun publics d'un ou plusieurs voyages et qu'il n'a pas travaillé pendant tout le mois, il a droit à une indemnité prorata temporis du nombre de journées effectivement travaillées dans le courant du mois civil. »

Conformément à l'article 8 de la convention collective de travail du 25.6.1997 et en ce qui concerne spécialement le calcul de la distance parcourue par chemins de fer ou par un autre transport en commun public, il y a lieu de prendre en considération le nombre de kilomètres indiqués sur la carte train délivrée par les sociétés concernées.

La convention collective de travail du 25.6.1997 précitée a été modifiée par la suite à différentes reprises, en particulier par la convention collective de travail du 8.7.2009 conclue

³⁵ Rendue obligatoire par un arrêté royal du 3.5.1999 (M.B., 4.12.1999)

au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière portant modification de la convention collective de travail n°12 du 25.6.1997, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière relative à l'exécution du protocole d'accord du 14.5.1997 — intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs³⁶. Cette convention du 8.7.2009 est entrée en vigueur le 1.2.2009 pour une durée indéterminée. Elle a remplacé l'article 2 de la convention collective de travail n°12 du 25.6.1997 par la disposition suivante :

« Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail n° 19 octies, conclue le 20 février 2009 au sein du Conseil national du travail, concernant l'intervention financière des employeurs dans le prix du transport des travailleurs, l'intervention des employeurs dans les frais de transport des travailleurs est fixée comme suit :

a) transport par chemins de fer (Société Nationale des Chemins de fer belges) :

L'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est calculé sur base de la grille de montants forfaitaires reprise dans la convention collective de travail n°19 octies conclue au sein du Conseil national du travail.

b) transports en commun publics :

En ce qui concerne les transports en commun publics, à l'exception du transport par train, l'intervention de l'employeur dans le prix des cartes train est fixée selon les modalités ci-dessous pour autant que la distance parcourue suivant le trajet le plus court entre la halte de départ et la halte d'arrivée soit supérieure ou égale à 1 km :

lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention de l'employeur est calculée sur base de la grille dont question à l'article 2 a) de la présente convention collective de travail, sans toutefois pouvoir dépasser 75% du prix de transport réel.

lorsque le prix est un prix unitaire, indépendamment de la distance, l'intervention de l'employeur est fixée forfaitairement et s'élève à 71,8% du prix effectivement payé par le travailleur, sans toutefois pouvoir dépasser le montant de l'intervention de l'employeur calculée sur base de la grille de montants forfaitaires dont question à l'article 2 a) de la présente convention collective de travail, pour une distance de 7 km.

c) transport en vélo:

³⁶ Rendue obligatoire par un arrêté royal du 13.6.2010

Pour les déplacements parcourus en vélo entre le lieu de résidence et le lieu d'occupation et inversement, l'employeur paie au travailleur une indemnité de 0,15 € par kilomètre parcouru.

d) autres moyens de transport

Pour autant que la distance parcourue selon le chemin le plus court entre le lieu de départ et le lieu d'arrivée soit égale ou supérieure à 1 km, l'intervention de l'employeur est fixée à 70% du prix de la carte train en seconde classe pour une distance correspondante.

En cas d'utilisation successive de différents modes de transport dont question ci-dessus, l'intervention de l'employeur s'applique respectivement sur chaque distance parcourue. »

Les conditions d'octroi sont restées sensiblement les mêmes (des distinctions pouvant s'opérer au niveau du calcul de l'intervention pour certains modes de transports) pour les années 2010 à 2014 en application respectivement de :

- la convention collective de travail du 20.9.2011, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, en exécution du protocole d'accord du 14.7.2011, portant modification de la convention collective de travail n°12 du 25.6.1997, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, en exécution du protocole d'accord du 14.5.1997, relative à l'intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs³⁷. Cette convention est entrée en vigueur le 1.1.2011 pour une durée indéterminée. A partir du 1.1.2012, elle a remplacé l'article 3 de la convention collective de travail n°12 du 25.6.1997 par la disposition suivante :

« "Si le travailleur fait usage d'un moyen de transport privé ou d'une carte pour un ou plusieurs voyages de transport en commun et n'a pas travaillé pendant tout le mois, il a droit à une indemnité de 1/21,66 de l'intervention mensuelle prévue, par jour effectivement travaillé dans le courant du mois calendrier. Le travailleur ne peut en aucun cas recevoir plus que l'intervention mensuelle prévue, comme stipulé à l'article 2 b) et d) »
- la convention collective de travail du 18.1.2012, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, portant modification et coordination de la convention collective de travail du 25.6.1997, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, portant exécution du protocole d'accord du 14.5.1997, relative à l'intervention financière de

³⁷ Rendue obligatoire par un arrêté royal du 14.1.2013

l'employeur dans le prix du transport des travailleurs³⁸. Cette convention est entrée en vigueur le 1.1.2012 pour une durée indéterminée. Elle prévoit en son article 11 que « *la convention collective de travail du 25 juin 1997 et toutes les modifications sont remplacées par la présente convention collective de travail* ». Le libellé de l'article 2 de la convention collective de travail du 18.1.2012 correspond mot pour mot à celui de l'article 2 de la convention collective de travail du 8.7.2009, sous la seule réserve du montant de l'indemnité kilométrique pour les déplacements en vélo.

- la convention collective de travail du 13.1.2014, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, en exécution du protocole d'accord du 28.11.2013, portant modification de la convention collective de travail du 18.1.2012, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière portant modification et coordination de la convention collective de travail du 25.6.1997, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière relative à l'exécution du protocole d'accord du 14.5.1997, relative à l'intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs. Cette convention est entrée en vigueur le 1.1.2014 pour une durée indéterminée. L'article 2 tel que remplacé par la convention collective de travail du 8.7.2009 n'a pas non plus été modifié par cette dernière convention, à l'exception encore du montant de l'indemnité kilométrique pour les déplacements en vélo.

6.3.4. A l'audience, sans être contestée, M.C a précisé que le moyen de transport utilisé était le bus et que cela justifiait une intervention mensuelle forfaitaire de 30 € correspondant au plafond prévu, pour l'hypothèse du prix unitaire, par l'article 2, b), de la CCT précitée du 8.7.2009, remplacée ultérieurement par la CCT du 18.1.2012.

Avec l'accord de la SA, M.C dépose ainsi à l'audience une pièce 25 reprenant le détail du calcul de l'indemnité due pour toute la période litigieuse allant du mois d'octobre 2010 au mois d'avril 2014. Pour chaque mois considéré, le décompte totalise le nombre de jours effectivement prestés tiré des feuilles de paie produites (pour l'année 2013 cette donnée est puisée dans le compte individuel). Sur cette base et en conformité avec l'article 3 des conventions collectives applicables, l'indemnité forfaitaire mensuelle de 30 € est divisée par 21,66 et le résultat obtenu est ensuite multiplié par le nombre de jours prestés, ce qui donne mois par mois le montant de l'indemnité due. Au total de la période litigieuse, il en résulte une indemnité due de 928,48 € nets au lieu des 1.230 € nets initialement réclamés par M.C.

La demande originaire de la SA est donc partiellement fondée.

³⁸ Rendue obligatoire par un arrêté royal du 7.5.2013

6.4. Quant aux frais vestimentaires

6.4.1. M.C réclame actuellement le paiement d'une somme de 2.468,10 € nets à titre d'indemnité vestimentaire. Elle demande la confirmation du jugement entrepris pour ce poste.

6.4.2. La SA reproche à M.C de ne déposer aucun décompte actualisé et aucune pièce permettant de connaître le nombre de jours (de travail) pris en considération pour la période d'octobre 2010 à 2012 inclus (sachant que les parties s'accordent sur le fait qu'il n'y a eu que 138 jours prestés en 2013 et 85 jours en 2014).

A titre principal, elle demande dès lors à la cour de déclarer la demande non fondée, à défaut pour M.C de préciser les jours pour lesquels l'indemnité vestimentaire est réclamée³⁹.

A titre subsidiaire, la SA soutient que l'uniforme de travail de M.C était nettoyé et repassé par la femme de ménage de la société. Elle dépose trois attestations en pièces 7, 8 et 10 de son dossier qui le confirmeraient. La SA invite ainsi la cour à réduire de moitié le montant réclamé par M.C, ce qui le porterait à la somme nette de 1.234,05 €⁴⁰.

6.4.3. En application de l'article 2 de la convention collective de travail conclue le 22.3.1989 au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière concernant les uniformes de travail et rendue obligatoire par un arrêté royal du 12.9.1989⁴¹, conformément aux traditions et usages de l'industrie hôtelière, les travailleurs dont la fonction impose le port d'un uniforme sont censés, pour exercer leur profession, disposer d'un uniforme de travail standardisé.

Pour une serveuse, laquelle est rangée dans le personnel de salle, la même disposition décrit l'uniforme standardisé comme suit : « *robe noire ou chemisier et jupe noire, avec tablier blanc dit "de serveuse", bas unis, souliers noirs* ».

Dans sa version en vigueur dès 2002, l'article 3 précise cependant que, pour maintenir le caractère d'uniformité des tenues, « *le choix du type d'uniforme standardisé est déterminé au sein de l'entreprise* ».

Dans cette même version, l'article 4 de cette convention collective dispose que :

« *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 :*

³⁹ Conclusions additionnelles et de synthèse SA, p.13

⁴⁰ Conclusions additionnelles et de synthèse SA, p.14

⁴¹ M.B. du 5.10.1989

1,26 EUR par journée de travail pour la fourniture des uniformes

1,26 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 :

1,26 EUR par journée de travail pour l'entretien et le lavage des uniformes.

Il est entendu que ces indemnités qui sont le remboursement de charges professionnelles ne peuvent en aucun cas être considérées comme rémunération ; dès lors, elles n'entraînent pas la perception de cotisations de sécurité sociale et le précompte professionnel.

Ces indemnités seront liées annuellement au 1er avril à l'indice des prix à la consommation selon la formule suivante : (...) »

L'article 5 de cette convention dispose en outre que :

« Quand l'employeur met à la disposition du travailleur un uniforme standardisé, comme prévu à l'article 2, à l'exclusion des souliers, chaussettes et bas unis, et en assure l'entretien en bon état d'usage et le lavage, l'indemnité prévue à l'article 4 n'est pas due. »

La convention collective de travail du 23.10.2007, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, portant modification de la convention collective de travail du 22.3.1989 concernant les uniformes de travail, entrée en vigueur le 1.10.2007 et rendue obligatoire par un arrêté royal du 28.9.2008⁴², 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 :

⁴² M.B. du 2.12.2008

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

Le même article 2 de la convention collective de travail du 23.10.2007 prévoit par ailleurs :

- l'indexation annuelle de ces indemnités à partir du 1.1.2008 ;
- l'assimilation aux uniformes de travail standardisés de tout uniforme de travail mis à disposition des travailleurs par l'employeur qui en impose le port.

Les indemnités dues correspondent à un remboursement de charges professionnelles et ne peuvent en aucun cas être considérées comme de la rémunération, de sorte qu'elles n'entraînent pas la perception de cotisations de sécurité sociale ni de précompte professionnel⁴³.

6.4.4. A l'instar du tribunal, la cour juge que la SA est redevable de la double indemnité couvrant à la fois la fourniture et l'entretien des vêtements de travail en application de l'article 4 de la CCT précitée du 23.10.2007.

La SA ne démontre par ailleurs pas que l'entretien des vêtements de travail de M.C était confié à sa femme de ménage. A cet égard, les attestations de travailleurs versées en pièces 7, 8 et 11 du dossier de la SA ne sont guère pertinentes, vu qu'elles ne disent rien de l'entretien des vêtements de travail de M.C en particulier et qu'elles ne précisent aucunement la période pendant laquelle l'entretien était prétendument pris en charge par la SA, alors qu'elles sont datées respectivement des 14.1.2016, 20.1.2016 et 16.5.2016. Quant à l'attestation déposée en pièce 10 du dossier de la SA, elle émane d'un des ses administrateurs et ne revêt à ce titre aucune valeur probante.

Le décompte de M.C produit en pièce 21 de son dossier reprend le détail du calcul de l'indemnité vestimentaire prévue par l'article 4 de la CCT du 22.3.1989 telle que modifiée par la CCT du 23.10.2007, dûment indexée et due pour toute la période litigieuse allant du mois d'octobre 2010 au mois d'avril 2014. Pour chaque mois considéré, le décompte totalise le nombre de jours effectivement prestés tiré des feuilles de paie produites. Pour les années 2013 et 2014, la SA reconnaît dans ses conclusions que le nombre de jours effectivement prestés était respectivement de 138 jours et de 85 jours. Sur cette base, le montant total de l'indemnité due pour toute la période litigieuse devrait ainsi se chiffrer à 2.570,58 € nets. M.C a cependant indiqué au premier juge qu'elle réduisait sa demande pour les années 2013 et 2014 respectivement à 389,16 € et 239.70 €. Le jugement *a quo* retient finalement une indemnité totale de 2.468,10 € et M.C sollicite la confirmation de cette décision dans ses conclusions d'appel.

L'appel sera par conséquent déclaré non fondé.

⁴³ V. article 2 de la CCT du 23.10.2007.

6.5. Quant aux éco-chèques

M.C réclame le paiement d'une somme de 854,15 € nets à titre d'éco-chèques et demande ainsi la confirmation du jugement *a quo*.

La SA constate que le premier juge a réduit le montant réclamé par M.C à la somme nette de 854,15 €. Elle s'en réfère à justice⁴⁴.

La cour ne voit aucune raison de réformer le jugement *a quo* sur ce point.

L'appel de ce chef est non fondé.

6.6. Quant aux cotisations sociales afférentes au mois de février 2013 – appel incident

6.6.1. M.C poursuit enfin la condamnation de la SA au paiement des cotisations de sécurité sociale afférentes au mois de février 2013. Elle justifie cette demande par le double constat suivant⁴⁵ :

- le compte individuel 2013 renseigne seulement 6,19 heures de prestations pour le mois de février 2013, alors qu'elle a presté à temps plein⁴⁶ ;
- la SA prétend qu'elle n'a pas travaillé du tout durant le mois de février 2013, alors que ses prestations à temps plein sont confirmées par le planning du mois de février 2013⁴⁷.

6.6.2. Le premier juge a rejeté cette demande pour les motifs suivants :

« (...) Les allégations de M.C, qui supporte la charge de la preuve de la réalité de prestations de travail en février 2013, ne sont pas établies.

Le seul affichage d'un horaire de travail (à une date non indiquée) ne prouve pas, in se, que les travailleurs dont le nom est mentionné auraient effectivement travaillé.

En outre, l'explication de la société selon laquelle l'affichage de cet horaire est antérieur à la demande de prise de congés de la part de M.C n'est pas dénuée de vraisemblance.

⁴⁴ Conclusions additionnelles et de synthèse SA, p.15

⁴⁵ Conclusions additionnelles M.C, p.16

⁴⁶ Compte individuel 2013, pièce 4 – dossier M.C

⁴⁷ Pièce 8 – dossier M.C

M.C n'évoque pas le moindre élément complémentaire de nature à étayer ses prétentions à cet égard.

Elle n'offre pas davantage d'établir ses allégations.

Enfin, M.C n'explique nullement pour quel motif elle n'aurait jamais contesté, à sa réception (en mars 2013) le contenu de la fiche de paie ; il est, par ailleurs, tout aussi étonnant de constater que M.C ne réclame aucune rémunération pour le mois de-février 2013 (...) »

6.6.3. La demande est singulière en ce qu'elle est détachée du paiement de la rémunération et en ce qu'il n'est pas précisé à qui le paiement des cotisations doit être effectué ni sur quel fondement la SA peut y être condamnée.

Quoi qu'il en soit, la cour juge également que M.C ne rapporte pas à suffisance de droit la preuve de prestations autres, pour le mois de février 2013, que celles renseignées dans son compte individuel de la même année. En l'état, il est impossible de déterminer le moment où M.C a pris la copie du planning du mois de février 2013 qu'elle dépose en pièce 8 de son dossier et rien ne permet dès lors de considérer que cela correspond au planning définitif.

L'appel incident est non fondé.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel principal recevable, mais non fondé ;

Déclare l'appel incident recevable, mais non fondé ;

En conséquence, confirme le jugement *a quo* en toutes ses dispositions ;

Statuant dans le cadre de l'effet dévolutif élargi de l'appel en application de l'article 1068, CJ, condamne la S.A. « DESTRE » à payer à Madame C. la somme nette de 928,48 € à titre de frais de transport, à majorer des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires à dater de l'exigibilité ;

En application de l'article 1017, al. 1^{er}, CJ, condamne la S.A. « DESTRE » au paiement des dépens de Madame C. :

- non dus en ce qui concerne les indemnités de procédure de première instance et d'appel ;

- liquidés à 20 €, à titre de contribution d'appel au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Ainsi arrêté par :

, conseiller,
, conseiller social au titre d'employeur désignée par une ordonnance du 10.1.2023 (rép. 2023/135),
, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de , greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^e chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 20 mars 2023, où étaient présents :

, conseiller,

, greffier