



Chambre 2
Numéro de rôle 2014/AM/194
V. ET C. SPRL / A. E.
Numéro de répertoire 2015/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

Audience publique du 1^{er} juin 2015

DROIT DU TRAVAIL – Contrat de travail d'ouvrier.

Licenciement abusif – Pas de renversement de la présomption de licenciement abusif.

Article 578,1° du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

La SPRL V.ET C., dont le siège social est établi à

Appelante au principal, intimée sur incident, défenderesse originaire, comparaissant par son conseil maître THIRION loco maître CHEVALIER, avocat à Bruxelles ;

CONTRE :

Monsieur E.A., domicilié à

Intimée au principal, appelant sur incident, demandeur originaire, comparaissant par son conseil maître HUPEZ, avocate à Mons ;

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement prononcé contradictoirement le 21/3/2014 par le Tribunal du travail de Tournai, section de Tournai, appel formé par requête reçue au greffe de la cour le 23/5/2014 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2, du Code judiciaire, le 16/7/2014 et notifiée aux parties le 17/7/2014 ;

Vu, pour M. A., ses conclusions d'appel reçues au greffe le 16/9/2014 ;

Vu, pour la SPRL V. ET C., ses conclusions de synthèse d'appel reçues au greffe le 21/1/2015 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 20/4/2015 ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL :

Par requête d'appel reçue au greffe de la cour le 23 mai 2014, la SPRL V. ET C. a interjeté appel d'un jugement contradictoire prononcé le 21 mars 2014 par le tribunal du travail de Tournai, section de Tournai.

L'appel principal, élevé à l'encontre de ce jugement dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT :

Aux termes de ses conclusions d'appel reçues au greffe le 16 septembre 2014, Monsieur A. a formé un appel incident à l'encontre du jugement querellé faisant grief au premier juge de l'avoir débouté de son chef de demande portant sur la demande de condamnation de la SPRL V. ET C. à la somme provisionnelle de 1 € à titre d'heures supplémentaires non rémunérées pour la période du 18 octobre 2010 au 10 octobre 2011.

L'appel incident, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause.

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier, ainsi que des explications recueillies à l'audience que la SPRL V. ET C. exploite un restaurant de quelques tables (environ 30 couverts) à F.....

La société est gérée par Monsieur Y.D. qui a engagé, le 18 octobre 2010, Monsieur E.A., né le1991, en qualité de cuisinier (direction technique journalière) dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier conclu à durée indéterminée et à temps plein (38 heures par semaine).

Monsieur A. est sorti diplômé de l'IPES à Ath en juin 2010 avec le premier prix de cuisine.

Le contrat de travail prévoyait une rémunération horaire fixée à 13,076 € bruts correspondant à la catégorie salariale VIII selon la classification de fonctions établie dans le secteur HORECA (CP 302).

La SPRL V. ET C. relève que, durant les premiers mois suivant son engagement, Monsieur A. a assumé adéquatement les missions lui dévolues mais que, par après, il a manifesté « *une nonchalance croissante, une démotivation et une insolence régulière* », situation qui a eu pour effet de désorganiser considérablement le service et le fonctionnement du restaurant dans la mesure où notamment :

- il était désagréable avec les clients qu'il croisait ;
- il faisait tout pour ne pas prester en cuisine mais préférait téléphoner, se promener, effectuer d'autres tâches ;
- il rechignait à effectuer le travail de préparation des éléments nécessaires avant l'ouverture du restaurant, ce qui retardait le temps de préparation des repas ;
- quand il était insatisfait de travailler, il bâclait les repas.

La SPRL V. ET C. indique que dans la mesure où la situation empira de mois en mois, elle se vit contrainte de signifier à Monsieur A., par courrier recommandé du 10 octobre 2011, la fin de son contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 7 jours de rémunération.

Le formulaire C4 complété par l'employeur en date du 19 octobre 2011 renseigna comme motif précis du chômage : « Le collaborateur rend une collaboration future impossible malgré de multiples remarques constructives » (pièce 5 dossier de la SPRL).

Monsieur A. développe, quant à lui, une autre version des faits.

Il fait valoir qu'il a été confronté très rapidement à de nombreuses difficultés à savoir le manque de personnel, le non-respect des horaires de travail, les nombreuses heures supplémentaires prestées ainsi que le non-paiement régulier de sa rémunération.

Il souligne, qu'au cours de l'année 2001, il a demandé à plusieurs reprises, mais en vain, l'engagement d'un second cuisinier car l'ampleur du travail était trop importante pour un seul cuisinier.

Monsieur A. relève que, début octobre 2011, il a « craqué », sombrant dans une dépression, ajoutant qu'à son retour du travail, le 10 octobre 2011, Monsieur D. lui a demandé de « nettoyer la cuisine », et lui a, ensuite, notifié verbalement son licenciement en l'invitant à quitter l'entreprise sur-le-champ.

Par courrier du 26 octobre 2011, l'organisation syndicale de Monsieur A. a écrit à la SPRL V. ET C. pour contester le motif du licenciement mentionné sur le formulaires C4.

Un courrier de rappel fut envoyé en date du 15 novembre 2011.

La SPRL V. ET C. y a réagi par mail du 24 novembre 2011. De nombreux mails seront ensuite échangés entre Monsieur D. et le représentant syndical de Monsieur A..

A défaut pour les parties de trouver un arrangement amiable pour solutionner leur différend portant sur le caractère abusif du licenciement signifié à Monsieur A. ainsi que sur le paiement des primes dues et de l'indemnité compensatoire de préavis dont la SPRL V. ET C. lui était redevable, Monsieur A. se vit contraint de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Rétroactes de la procédure.

Par requête contradictoire reçue au greffe du tribunal du travail de Tournai le 19 septembre 2012, Monsieur A. sollicite la condamnation de la SPRL V. ET C. à lui verser :

- la somme nette de 884,63 € à titre de solde de l'indemnité compensatoire de préavis,
- la somme provisionnelle de 1 € à titre d'heures supplémentaires pour la période du 18/10/2010 au 10/10/2011,
- la somme provisionnelle de 1 € à titre de régularisation barémique pour la période du 18/10/2010 au 10/10/2011,
- la somme provisionnelle de 1 € à titre de régularisation barémique de l'indemnité compensatoire de préavis,
- a somme de 14.224,53 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Monsieur A. réclama le paiement des intérêts légaux sur les sommes précitées à dater du 10 octobre 2011.

Monsieur A. sollicitait, également, qu'il soit dit pour droit qu'il relevait de la catégorie barémique IX (CP 302).

Il postulait, enfin, la condamnation de la SPRL V. ET C. aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure et que le jugement à intervenir soit exécutoire par provision.

Dans ses conclusions reçues au greffe le 13 décembre 2013, la demande relative aux heures supplémentaires a été chiffrée à la somme de 15.736,28 euros, celle concernant l'indemnité compensatoire de préavis a été revue à la hausse (1.147,73 €) et celle visant l'indemnité pour licenciement abusif réduite à 13.231,98 €.

Devant le premier juge, les parties ont demandé qu'il soit réservé à statuer sur la demande relative à la régularisation barémique.

Par jugement prononcé le 21 mars 2014, le tribunal du travail de Tournai a déclaré la demande introduite par Monsieur A. recevable et partiellement fondée dans les limites ci-après :

- Il a condamné la SPRL V.& C. à payer à Monsieur E. A. à titre provisionnel la somme de 884,63 € à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux sur 1.147,73 € du 10 octobre 2011 au 22 décembre 2011 et sur 884,63 € du 23 décembre 2011 jusqu'à parfait paiement ;
- Il a condamné la SPRL V.& C. à payer à Monsieur E. A. à titre provisionnel la somme de 13.231,98 €, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts légaux à dater du 10 octobre 2011 ;
- Il a débouté Monsieur A. de sa demande portant sur la rémunération due pour des heures supplémentaires prétendument accomplies du 18 octobre 2010 au 10 octobre 2011 ;
- Il a réservé à statuer sur la demande relative à la catégorie barémique qui devait être reconnue à Monsieur A. durant son occupation au sein de la SPRL V.& C., ordonnant à cette fin la réouverture des débats.
- Il a réservé à statuer sur les frais et dépens de l'instance ;
- Il a dit n'y avoir lieu à ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

La SPRL V. ET C. interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :

L'appelante fait grief au premier juge de n'avoir pas estimé opportun d'ordonner la mesure avant dire droit sollicitée par ses soins mais, au contraire, d'avoir décidé de déclarer partiellement fondées les demandes de Monsieur A. en ce qu'elles portent sur le paiement d'un solde d'indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité pour licenciement abusif.

Elle déclare contester être redevable d'un solde d'indemnité compensatoire de préavis dans la mesure où elle a pratiqué une compensation entre un solde de prêt de 1.700 € consenti à Monsieur A. le 21 septembre 2011 (remboursé seulement à concurrence de 815,37 €) et le montant de l'indemnité compensatoire due.

Néanmoins, à l'audience, le conseil de l'appelante a admis être redevable à l'égard de Monsieur A. de la somme nette de 1.147,73 € à titre d'indemnité de rupture.

Abordant le second chef de demande originaire de Monsieur A. relatif aux heures supplémentaires, l'appelante indique contester les préventions formulées par ce dernier dès lors qu'elles ne sont étayées par aucune pièce.

Elle sollicite la confirmation du jugement dont appel sur ce point.

L'appelante estime, également, que le chef de demande relatif à l'incorporation de Monsieur A. au sein de la catégorie IX de la commission paritaire 302 est dépourvue de fondement, l'intéressé s'étant vu attribuer la catégorie professionnelle VIII applicable aux cuisiniers travaillant seuls.

Enfin, l'appelante conteste que le licenciement signifié à Monsieur A. puisse être qualifié d'abusif.

Elle verse aux débats diverses attestations de témoins desquelles il ressort, selon elle, que Monsieur A. :

- était désagréable avec les clients ;
- « faisait tout pour ne pas prestre en cuisine mais préférait téléphoner, se promener, effectuer d'autres tâches » ;
- « rechignait à effectuer le travail de préparation des aliments nécessaires avant l'ouverture du restaurant, ce qui retardait le temps de préparation des repas » ;
- « téléphonait à des fins privées durant les heures de travaux ce qui allongeait considérablement le temps d'attente des clients » ;
- était insatisfait de travailler et bâclait les repas » ;
- « prenait des livraisons de marchandises en vue de son avantage personnel, sans l'accord de son employeur ».

L'appelante considère que « le tribunal se fourvoie lorsqu'il estime qu'elle n'établit à suffisance aucun motif non manifestement déraisonnable pour justifier la décision de rompre les relations de travail ».

A titre subsidiaire, si, par impossible la cour ne devait pas se satisfaire des éléments de preuve qu'elle produit, elle sollicite, avant dire droit, la tenue d'enquêtes, visant notamment, l'audition de Monsieur D..

Enfin, l'appelante relève que le premier juge fait fi de l'argument déduit de la violation des droits de la défense dès lors qu'en raison d'un retard de traitement par le greffe de la requête originaire de Monsieur A., elle n'a été informée de l'introduction de la demande de ce dernier que 19 mois après le licenciement de telle sorte qu'il lui est plus difficile de pouvoir retrouver les documents ou pièces de l'époque.

Elle sollicite la réformation du jugement dont appel sauf en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de paiement d'heures supplémentaires.

POSITION DE MONSIEUR A. :

Monsieur A. indique avoir été rémunéré sur base de la catégorie salariale VIII de la commission partiaria 302 ce qui correspond à la fonction « cuisinier travaillant seul ».

Or, prétend-il, outre sa fonction de cuisinier, il était chargé de la direction technique journalière (commandes de nourriture et de boissons, paiement des fournisseurs, planification des tâches, faire les courses...) de telle sorte qu'il relevait de la catégorie IX « responsable service technique » ou « chef de cuisine ».

Il postule, la condamnation de l'appelante à lui verser la différence entre les sommes versées et les sommes réellement dues à titre de rémunération pour toute la période d'occupation au service de l'appelante.

Selon Monsieur A., la régularisation barémique engendrera, également, une régularisation du montant de l'indemnité compensatoire de préavis.

Il limite, toutefois, sa demande de condamnation à 1 € provisionnel dans l'attente de la production de décomptes précis à fournir par l'appelante.

D'autre part, Monsieur A. forme un appel incident à l'encontre du jugement querellé faisant grief au premier juge d'avoir considéré qu'il ne démontrait pas la réalité des heures supplémentaires prestées.

Il fait valoir qu'en sa qualité d'unique cuisinier pour une capacité normale de 80 couverts au restaurant et d'environ 70 couverts en banquet, il travaillait 7 jours sur 7 sans congé « à raison d'un nombre d'heures largement au-delà du temps de travail réglementaire ».

Monsieur A. estime qu'il paraît raisonnable de considérer qu'au vu de la capacité du restaurant et de la circonstance selon laquelle il était le seul cuisinier il consacrait, chaque jour, ½ heure pour les mises en place des plats et ½ heure pour le nettoyage de la cuisine, ce qui représente au total 72 heures par semaine (dont 65 heures conformes à l'horaire d'ouverture du restaurant) : or, souligne-t-il, la durée hebdomadaire du travail dans le secteur HORECA est fixée à 38 heures/semaine de telle sorte qu'il a accompli un travail supplémentaire de 34 heures par semaine.

Sous réserve d'un changement de catégorie barémique, Monsieur A. postule la condamnation de l'appelante à lui verser la somme provisionnelle de 15.736,28 € à titre de régularisation barémique pour la période du 18 octobre 2010 au 10 octobre 2011 à augmenter des intérêts légaux à dater du 10 octobre 2011.

Il réclame, également, l'indemnité compensatoire de préavis due par l'appelante qui ne lui a jamais été versée et qui se chiffre à la somme nette de 1.147,73 €

Enfin, Monsieur A. sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il lui a reconnu le bénéfice d'une indemnité pour licenciement abusif dès lors que son congé est intervenu en représailles des revendications et plaintes justifiées qu'il avait émises à la suite de ses « *conditions de travail inhumaines et non par rapport à son éventuelle conduite* ».

C'est vainement, souligne-t-il, que l'appelante produit des attestations de témoins pour les seuls besoins de la cause, à propos de faits qui sont difficiles à situer dans le temps et qui ne démontrent en rien qu'il aurait adopté un comportement ou une attitude justifiant son licenciement.

DISCUSSION – EN DROIT.

I. Fondement de l'appel incident.

I.1 . Quant au chef de demande portant sur l'indemnité compensatoire de préavis due.

Selon le décompte produit par ses soins (fiche de paie établie le 19 octobre 2011 – pièce 2 du son dossier), l'appelante au principal est redevable à Monsieur A. d'une indemnité compensatoire de préavis fixée à la somme brute de 1.279,38 €, correspondant au montant de 1.147,73 €.

Aux termes de ses conclusions, elle indique que Monsieur A. lui aurait demandé de lui accorder un prêt de 1.700 €, lequel lui a été consenti le 21 septembre 2011.

L'appelante au principal soutient qu'au vu des remboursements opérés par le sieur A., elle lui reste redevable de la somme de 884,63 € à titre de compensation « comme le confirme le document écrit de la main de l'intéressé », ce que conteste formellement Monsieur A..

La cour de céans relève, d'une part, que ce document ne figure pas dans le dossier de pièces de l'appelante au principal et, d'autre part, que son conseil a déclaré à l'audience « reconnaître que le solde d'indemnité de rupture se montant à la somme de 1.147,73 € n'avait pas été payé » (déclaration actée au procès-verbal d'audiences publiques).

Dès lors que le prêt allégué est formellement contesté par Monsieur A. et n'est établi par aucune pièce du dossier de l'appelante au principal et que cette dernière, par

l'entremise de son conseil, se reconnaît redevable de la somme nette de 1.147,73 €, il s'impose de la condamner à verser cette somme à Monsieur A. à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir du 10 octobre 2011 (sur le montant brut). (La cour s'interroge, du reste, sur les raisons qui auraient pu conduire l'appelante au principal à consentir un prêt à Monsieur A. alors qu'elle prétend parallèlement que leurs relations étaient conflictuelles...).

Il y a lieu de réformer le jugements dont appel sur ce point et, partant, de déclarer l'appel incident fondé quant à ce.

I.2. Quant au chef de demande protant sur les heures supplémentaires prestées non rémunérées.

La règle de base relative à la charge de la preuve figure à l'article 1315 du Code civil : « celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et, réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'exécution de son obligation.

L'article 870 du Code judiciaire renforce l'article 1315 du Code civil en lui conférant une portée plus générale sans lui apporter aucune dérogation.

Partant, le travailleur qui réclame le paiement d'heures supplémentaires doit prouver, d'une part, leur réalité et leur nombre et d'autre part, qu'elles ont été accomplies à la demande ou, tout au moins, avec l'approbation tacite de son employeur.

A cet égard, la Cour du travail de Liège a considéré que « le droit à la rémunération des prestations de travail supplémentaires n'est pas subordonné à l'accord exprès de l'employeur sur ces prestations : il suffit que celui-ci ait pu raisonnablement être au courant de la durée des tâches accomplies par son travailleur sur lesquelles il a, donc, marqué son accord tacite : ledit droit ne peut être refusé que si le travailleur a effectué des prestations excédentaires contre la volonté exprimée ou les instructions précises de son patron » (C.T. Liège, 26 juin 2006, RG 30241/01, inédit).

L'existence et l'importance des heures supplémentaires constituent des faits qui peuvent être prouvés par toutes voies de droit et, notamment, par la production de documents.

Il est, toutefois, exigé que la durée totale des prestations hebdomadaires ou mensuelles soit démontrée avec suffisamment de précision notamment par des documents afférents à la période concernée tels :

- des feuilles et des cartes de pointage ;
- des états ou des communications contradictoires entre les parties ;
- de la correspondance ;

- un tachygraphe communiqué in tempore non suspecto à l'employeur qui a pu en contrôler l'exactitude et qui contient des informations précises sur l'emploi du temps du travailleur (voyez : B. DENDOOVEN « Les heures supplémentaires : preuve et prescription », Contrats de travail, AEB du 25 octobre au 07 novembre 2010, KLUWER, p. 18 et ss.).

Il va, toutefois, de soi que la preuve de l'existence d'heures supplémentaires ne peut, cependant, pas être livrée par l'agenda personnel du travailleur ni par un relevé récapitulatif unilatéral (voyez : C.T. Liège, 28 mai 2008, RG 3978, inédit).

La preuve des heures supplémentaires peut, également, être rapportée par des présomptions suffisamment graves, précises et concordantes (voyez : à titre d'exemple : CT Mons, 24 mars 2009, RG 18529, inédit) et également, par témoignages mais il faut, toutefois, que ces témoignages soient crédibles et concordants (voyez : B. DENDOOVEN, op. cit., p. 21).

En l'espèce, Monsieur A. prétend avoir accompli un grand nombre d'heures supplémentaires pour lesquelles aucune rémunération n'aurait été versée.

Il postule de ce chef une somme de 15.736,28 € bruts, correspondant à 34 heures supplémentaires par semaine (dont 12 le dimanche) pour la période s'étendant du 18 octobre 2010 au 10 octobre 2011.

Le décompte de ces heures est établi sur base du raisonnement suivant : étant le seul à travailler en cuisine, Monsieur A. était présent dans le restaurant durant toutes les périodes où la cuisine de l'établissement était ouverte (soit, selon Monsieur A. de 12 H 00 à 21 H 30 du lundi au jeudi, de 12 H 00 à 23 H 00 le vendredi, de 18 H 00 à 23 H 00 le samedi et de 12 H 00 à 23 H 00 le dimanche).

Ce raisonnement ne paraît pas crédible dès lors qu'il n'est pas démontré, d'une part, qu'aucune autre personne ne travaillait en cuisine (le gérant de l'appelante au principal soutient, de manière non dénuée de crédibilité, qu'il prestait également, derrière les fourneaux) et, d'autre part, que les horaires d'ouverture du restaurant exploité par l'appelante au principal sont formellement contestées par celle-ci qui produit, à cet effet, une saisie écran de son site internet mentionnant l'horaire d'ouverture suivant : tous les midis de 12 H à 14 H (sauf le samedi) et les soirs de 19 H à 20 H 45 (pour les lundi, mardi et dimanche soir).

La cour de céans relève, toutefois, l'existence de divergences sur l'horaire d'ouverture du restaurant lorsqu'elle se réfère à l'attestation rédigée par le sieur D. (il soutient, quant à lui, que le restaurant était ouvert le samedi de 19 H à 22 H et de 19 H à 21 H le dimanche soir).

A l'instar du premier juge, la cour de céans constate que Monsieur A. reste en défaut de verser aux débats la moindre pièce probante étayant ses affirmations.

Il s'impose, dès lors, de déclarer son appel incident non fondé sur ce point et, partant, de confirmer le jugement dont appel quant à ce.

I.3. Quant au chef de demande portant sur la régularisation barémique.

Le premier juge a réservé à statuer sur ce chef de demande de telle sorte que, par l'effet dévolutif de l'appel consacré par l'article 1068, alinéa 1, du Code judiciaire, la cour de céans est saisie de l'examen du fondement de ce chef de demande.

Monsieur A. réclame une régularisation barémique en prétendant relever de la catégorie barémique IX de la commission paritaire 302.

Il postule, partant, une régularisation de sa rémunération pour la période couverte par l'exécution des relations contractuelles mais, également, la régularisation de son indemnité compensatoire de préavis.

Il appert de l'examen de la convention collective portant application de la classification des fonctions dans le secteur HORECA que la fonction de « *cuisinier/cuisinière travaillant seul* » ressortit à la catégorie VIII à savoir celle qui lui a été appliquée.

Monsieur A. ne peut sans contradiction prétendre qu'il était le seul cuisinier présent au sein du restaurant (réclamant, du reste, l'engagement d'un second cuisinier) et, parallèlement, revendiquer son incorporation au sein de la catégorie IX applicable aux chefs de cuisine qui dirigent, quant à eux, une véritable brigade de cuistots.

Il s'impose de déclarer ce chef de demande non fondé.

II. Fondement de l'appel principal.

II.1. Quant au chef de demande portant sur l'indemnité pour licenciement abusif.

II. 1 a) Rappel des principes applicables.

En droit, la matière est régie par l'article 63 de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail lequel dispose : « *Est considéré comme licenciement abusif pour l'application au présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de*

l'établissement ou du service. En cas de contestation, la charge de la preuve incombe à l'employeur... ».

Depuis l'entrée en vigueur de cette disposition nouvelle de la loi précitée, la Cour de cassation n'a eu de cesse de rappeler que « le licenciement pour des motifs qui ont un lien avec la conduite de l'ouvrier n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail », même si le comportement incriminé n'est ni constitutif de motif grave ou d'une certaine gravité, ni critiquable, ni fautif, ni même déraisonnable (voyez : Charles-Eric CLESSE : Le licenciement abusif, Kluwer, p. 36 et suivantes qui cite : Doc. Parl., Ch. Repr., sess. Ord. 1968-1969, p. 45 et 46 et voyez notamment : Cass., 8 décembre 1986, Juridat : JC86C83 ; Cass., 17 février 1992, JTT., 1992, p. 222 et Juridat : JC922H3 ; Cass., 6 juin 1994, Pas. 1994, I., p. 562 ; Cass., 22 janvier 1996, Chron. D. S., 1996, p. 336 et Juridat : JC961M5 ; Cass., 7 mai 2001, JTT., 2001, p. 407 ; Cass., 18 juin 2001, JTT., 2001, p. 406).

Cette interprétation était très largement suivie par les juridictions de fond (voyez notamment : CT. Liège, 12 mars 1997, Juridat : JS50502 ; CT. Liège, 3 mars 2004, Juridat : JS60687 ; CT. Bruxelles, 20 octobre 2003, Juridat : JS60956 ; CT. Mons, 4 octobre 2004, Juridat : JS60113 ; CT. Bruxelles, 13 mai 2002, Juridat : JS60102 ; CT. Mons, 7 avril 2000 ; Juridat : JS52586 ; CT. Mons, 28 juin 2006, RG. 19823).

Certes, comme l'ont observé avec pertinence J. CLESSE et F. KEFER (« Le contrat de travail » - Examen de jurisprudence (1995-2001), R.C.J.B., 2003, p. 237) « la conduite de l'ouvrier ne doit pas nécessairement être fautive pour exclure le licenciement abusif : cependant, cette conduite doit être d'une nature telle qu'elle rend le licenciement nécessaire, excluant, ainsi, l'arbitraire patronal (...) ».

Néanmoins, cette nuance ne se retrouvait pas dans l'enseignement issu des derniers arrêts de la Cour de cassation prononcé le 07/05/2001 (JTT, 2001, p. 407) selon lequel lorsque le juge constate que les faits, dûment établis, invoqués pour justifier le licenciement relèvent de la conduite de l'ouvrier, dans le sens extensif que le langage donne à ce terme, le juge doit exclure le caractère abusif du licenciement. Toute autre exigence, par exemple une gravité minimale (Cass., 6 juin 1994, déjà cité), l'existence de reproches antérieurs (Cass., 9 octobre 1995, Bull., 1995, p. 891), des conséquences préjudiciables, ajoute à la loi une exigence qu'elle ne contient pas et violerait celle-ci.

La Cour de cassation optait, ainsi, résolument pour une interprétation littérale de la loi qui retirait au juge de fond tout pouvoir d'apprécier si les faits invoqués étaient suffisamment consistants que pour justifier le licenciement.

La preuve que devait fournir l'employeur était donc double selon l'enseignement traditionnel de la Cour de cassation :

- il devait prouver ce qu'étaient, en fait, les motifs liés à la conduite, à l'aptitude et/ou aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- il devait démontrer que ces faits avaient un lien avec le licenciement.

La Cour de cassation a, toutefois, opéré un revirement jurisprudentiel aux termes de son arrêt prononcé le 22/11/2010 (R.G. n° S.09.0092.N).

En effet, selon la Cour de cassation (qui était saisie d'un pourvoi faisant valoir qu'un refus de travail était indiscutablement lié à la conduite du travailleur de telle sorte qu'un licenciement lié à pareil refus n'était pas abusif même si le refus était légitime et proportionné) un licenciement fondé sur un motif en lien avec l'aptitude ou à la conduite du travailleur est abusif lorsque le motif invoqué présente un caractère manifestement déraisonnable.

Il appartient, selon la Cour de cassation, au juge du fond de décider si la conduite ou l'aptitude du travailleur en lien avec le licenciement constitue un motif de rupture légitime.

La Cour de cassation précisa explicitement, aux termes du dispositif, que manquait en droit le moyen qui considérait que dès que le licenciement d'un travailleur ouvrier présentait un lien avec sa conduite – et indépendamment de la nature de celle-ci – il ne pouvait y avoir de licenciement abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et que le juge du fond serait sans pouvoir pour apprécier si la conduite vantée constituait un motif valable de licenciement.

La Cour de cassation rejeta, dès lors, le pourvoi.

L'enseignement dispensé par la Cour de cassation aux termes de son arrêt prononcé le 22/11/2010 peut, dès lors, être résumé comme suit :

- un licenciement en rapport avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier peut, malgré tout, être considéré comme abusif lorsque le motif qui le sous-tend est manifestement déraisonnable ;
- il appartient au juge du fond d'apprécier si la conduite ou l'aptitude de l'ouvrier en lien avec le licenciement constitue un motif légitime de licenciement ;
- le moyen avancé par l'employeur selon lequel le licenciement n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3/7/1978 dès que celui-ci présente un lien avec le comportement de l'ouvrier, peu importe la nature de ce comportement, et qu'il n'appartient pas au juge de vérifier si ce comportement constitue un motif valable de licenciement, manque en droit.

Ainsi, dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement, le juge conserve, donc, selon la Cour de cassation, un pouvoir conséquent puisqu'il doit, non seulement, identifier les faits constitutifs du motif du licenciement mais, également, déterminer si

ce fait (en l'occurrence le comportement de l'ouvrier) est susceptible de constituer un motif légitime et licite au regard de l'article 63 de la loi du 3/7/1978.

En d'autres termes, la Cour de cassation considère que le caractère légitime ou non du comportement du travailleur doit être pris en considération dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement.

Cet arrêt définit, ainsi, les pouvoirs du juge du fond dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement de l'ouvrier et consacre, tout à la fois, l'obligation du contrôle du motif manifestement déraisonnable et celle du comportement légitime adopté par l'ouvrier (voyez : V. GUTMER « Licenciement abusif : un arrêt de la Cour de cassation qui fait du bruit ! », A.E.B. du 31/1 au 13/2/2011, Kluwer ; V. COPPENS « Licenciement abusif : mise au point de la Cour de cassation », in Signaux sociaux, Kluwer, n° 14, Année 28 ; « Contrôle du licenciement de l'ouvrier pour un motif lié à sa conduite : un arrêt décisif de la Cour de cassation », Terra Laboris ASBL, Ors., 2011/1, p. 23 ; V. VANNES et L. DEAR « La rupture abusive du contrat de travail, Théorie et applications, Bruxelles, Bruylant, 2011, p.140 et ss).

En conclusions, il appartient au juge du fond de contrôler la réalité du motif invoqué par l'employeur en ce qu'il se fonde sur la conduite ou l'aptitude de l'ouvrier en s'attachant à vérifier si la conduite ou l'aptitude du travailleur en lien avec le licenciement constitue un motif de rupture légitime, c'est-à-dire que le motif n'est pas manifestement déraisonnable.

Les mêmes principes sont d'application lorsque sont invoqués par l'employeur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service pour justifier le licenciement signifié à un ouvrier.

M. JOURDAN relève, à ce sujet, que « tous motifs avérés, liés à l'expansion de l'entreprise, à la poursuite de son activité ou, tout simplement à sa survie, relèvent de la finalité économique. Ils peuvent entraîner des suppressions d'emploi au détriment de la finalité sociale, vu les exigences de l'intérêt économique. La finalité sociale s'efface, donc, dans les faits, devant celui-ci.

Le contrôle de légalité peut, cependant, s'exercer sur les licenciements intervenus dans ce contexte afin de vérifier si les nécessités vantées sont avérées et si le licenciement est fondé sur celles-ci. Ainsi, pour que l'abus de droit ne soit pas retenu, il faut que le motif invoqué par l'employeur ait un lien direct et nécessaire avec le licenciement.

Par exemple, la réorganisation en tant que telle n'est un motif licite que si elle implique la nécessité de licencier le travailleur visé soit de supprimer une fonction déterminée. Le contrôle du caractère licite du motif de licenciement ne remet donc pas en cause le pouvoir de l'employeur d'opérer des choix au mieux des intérêts de son entreprise. Le

contrôle de légalité n'implique pas que les juridictions s'immisceraient dans la gestion ou l'organisation de l'entreprise et qu'elles vérifieraient, ainsi, l'opportunité des mesures mises en œuvre.

Quel que soit le motif (licite), le licenciement ne pourra, toutefois, pas s'accompagner du remplacement du travailleur licencié », conclut cet auteur (M. JOURDAN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier – Evolutions » in « Le licenciement abusif : Notions, Evolutions, questions spéciales », Actes du colloque du 6/3/2009 organisé par la Conférence du Jeune Barreau de Charleroi, Anthemis, 2009, p. 81).

Il va, effectivement, de soi, que le contrôle opéré par le juge du fond ne va pas jusqu'à autoriser un contrôle d'opportunité du licenciement.

En effet, l'employeur est, en principe, seul juge des nécessités de son entreprise et de la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe, le juge n'ayant, à cet égard, pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci (CLESSE et KEFER, « Examen de jurisprudence » (1995-2001) – Contrat de travail, R.C.J.B., 2003, pp. 237 à 240 et réf. citées), son rôle se limitant à vérifier la validité du motif avancé à l'appui de la décision de rompre, et en aucun cas, l'opportunité de cette décision (CT. Mons, 23 décembre 1994, JTT., 1995, p. 141 et réf. citées ; CT. Bruxelles, 18 mars 2002, JTT., 2002, p. 339 ; CT. Liège, 22 mars 2004, RG. 7242/02, inédit).

Le régime probatoire.

Selon l'enseignement de la Cour de cassation : « *La charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur pour l'application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978. Cette règle n'oblige toutefois pas le juge à ne tenir compte que des motifs indiqués et établis par l'employeur ; elle l'autorise également à fonder sa décision en faveur de l'absence du caractère abusif sur d'autres éléments produits régulièrement, qui, bien que l'employeur ne les ait pas proposés comme motifs, ont également déterminé le licenciement d'après l'avis du juge et qui se rapportent à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* » (Cass., 15.06.1988, 3^{ème} Ch., JTT, 1989, p.6).

La Cour de céans s'est déjà exprimée dans le même sens en décidant qu'en l'absence de précisions du législateur, il n'y avait pas lieu de limiter à ceux énoncés lors de la rupture les motifs invoqués dont l'employeur a la charge de la preuve et qu'il s'imposait de tenir compte des motifs réels, même si ceux-ci ne sont exprimés par l'employeur qu'au moment où, confronté à une demande d'indemnité, il est appelé à justifier des motifs de l'usage de son droit de licencier (voyez : C.T. Mons, 5^{ème} Ch., 09.10.1981, JTT, 1983, p.

24 et C.T. Mons, 8^{ème} Ch., 06.06.2006, RG 18245 ; C.T. Mons, 2^{ème} Ch., 15.05.2006, RG 18891 ; C.T. Mons, 28.06.2006, RG 19823).

Ainsi, dès lors que l'employeur contre lequel est introduit une action en reconnaissance du caractère abusif du licenciement au sens de l'article 63 précité, invoque en cours de procédure des motifs qui, bien que non invoqués antérieurement, sont néanmoins susceptibles de révéler le lien existant entre le licenciement et l'aptitude ou la conduite du travailleur comme les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, la juridiction saisie ne peut se limiter à l'examen de la réalité du motif effectivement invoqué aux termes de la lettre de congé ou sur le formulaire de chômage C4.

II.2 b) Application des principes au cas d'espèce.

L'appelante au principal indique que le motif repris sur le formulaire C4 est rédigé comme suit : « Le collaborateur rend une collaboration future impossible malgré de multiples remarques constructives ».

Elle relève que dans ses échanges postérieurs tant avec l'ONEm qu'avec l'organisation syndicale de Monsieur A., elle a « confirmé ce motif en rappelant son comportement négatif et répréhensibles pour la société ».

L'appelant au principal entend se référer à ce sujet à des attestations de témoins qui, selon elle, accréditeraient ses affirmations, lesquelles sont formellement contestées par Monsieur A. qui soutient, quant à lui, que son licenciement est intervenu « en représailles des revendications et plaintes justifiées et non par rapport à son éventuelle conduite ».

La cour de céans, à l'instar du premier juge, estime que les attestations produites par l'appelante au principal ne sauraient, à elles seules, lui permettre d'asseoir sa conviction sur le bien-fondé des allégations formulées par cette dernière :

- a) Monsieur DEL..... relate avoir constaté à plusieurs reprises que le cuisinier du restaurant « V ET C. » transportait des victuailles de la cuisine vers le container à déchets.

Il fait, également, état d'altercations entre le « cuisinier » et Monsieur D. en relation avec l'utilisation par le premier de son GSM personnel durant les heures de travail.

Comme l'observe avec pertinence le premier juge, ces faits ne sont pas localisés dans le temps et le transfert de nourriture de la cuisine vers un container à déchets ne présente aucun caractère « d'anormalité ».

Au demeurant, la cour ne peut manquer de s'interroger sur la pertinence des faits constatés par ce témoin dès lors qu'il prétend que le cuisiner (non autrement identifié) a utilisé son GSM personnel alors que l'appelante au principal lui reproche une utilisation excessive du GSM mis à sa disposition puisqu'elle produit, en pièce 18, une facture émise par l'opérateur BASE le 29 mai 2011 et adressée à l'appelante au principal.

- b) Monsieur DEM..... n'invoque que des problèmes de cuisson de viande sans même les localiser dans le temps et sans identifier le responsable de ceux-ci !
- c) Monsieur GOE..... évoque des faits constitutifs d'insubordination, d'impolitesse, d'irrespect de la clientèle imputés à « l'oiseau » qualifié, également de « mauvaise graine ».

Ces griefs ne sont nullement précis et ne sont pas localisés dans le temps.

- d) Monsieur DE DE..... a rédigé une attestation qui n'est, cependant, pas conforme au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire puisque la copie de sa carte d'identité n'y est pas annexée.

Ce témoin qui déclare avoir « un lien de collaboration avec l'appelante au principal » relate une première expérience malheureuse (nourriture froide, fade - viande trop cuite et délai d'attente trop long) qui eut lieu en novembre 2010 et une seconde « tentative » pas davantage concluante six mois plus tard.

Les faits prétendument constatés par ce témoin en novembre 2010 sont directement contredits par les déclarations de Monsieur D. consignées dans un mail du 15 novembre 2011 adressé à l'ONEm selon lesquelles « les 6 premiers mois ont été impeccables, quelqu'un de dévoué, de sérieux, bref un excellent collaborateur ».

Dès lors que Monsieur A. a été engagé le 18 octobre 2010, il faut en conclure, de l'aveu même du gérant de l'appelante au principal, que les faits dénoncés par ce témoin qui se seraient déroulés en novembre 2010 sont dépourvus de toute crédibilité.

Il en va, de même, de la prétendue réitération des fautes professionnelles prêtées à Monsieur A., six mois plus tard, soit en mai 2011: en effet, dès lors que le témoin atteste de faits qui sont déniés par le gérant de l'appelante au principal, comment ces mêmes déclarations se rapportant à des faits survenus en mai 2011, non formellement imputés à Monsieur A., pourraient-elles être considérées comme conformes à la réalité ?

- e) Madame SO..... a, également, rédigé une attestation non conforme au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire.

Elle y relate la même expérience malheureuse que celle prétendument vécue par Monsieur DE DE..... « peu après l'ouverture du restaurant » alors qu'au début 2012 elle est retournée au restaurant et y est « devenue une cliente fidèle car la nourriture est maintenant excellente ainsi que le service ».

Or, au risque de se répéter, la cour de céans ne peut manquer de relever que les griefs émis par Madame SO..... et imputés apparemment à Monsieur A. sont contredits par les propres déclarations de Monsieur D. aux termes de son mail du 15 novembre 2011 adressé à l'ONEm !

C'est dire l'absence totale de crédibilité dont est entaché ce témoignage.

- f) Monsieur D. déclare avoir connu Monsieur A. en septembre 2011 après son engagement au restaurant.

Il fait état de tensions personnelles avec Monsieur A. et d'une « engueulade avec le patron car il râlait même une fois 14 heures passé car des clients arrivaient manger alors qu'il était déjà prêt à partir ».

Monsieur D. précise, également, que Monsieur A. « *était régulièrement sur la terrasse en train de fumer et de téléphoner pendant des dizaines de minutes et cela énervait fort le patron car les clients attendaient pour manger* ».

Il est, assurément, surprenant de devoir constater que les griefs déduits des tensions personnelles entre ces deux membres du personnel et du refus manifesté par Monsieur A. de servir des clients après l'heure de fermeture ne sont pas évoqués par l'appelante au principal à l'appui de sa demande d'enquête par témoins.

Il en va de même du comportement prêté à Monsieur A. selon lequel « il fumait régulièrement sur la terrasse ».

C'est dire le peu d'importance que l'appelante au principal entend accorder à cette tension personnelle entre ses deux ouvriers (on ignore, du reste, le contexte exact dans le cadre duquel ces tensions sont nées) ainsi qu'à la « pause cigarette » que Monsieur A. s'accordait puisqu'elle n'en fait pas grief à Monsieur A. aux termes de ses conclusions !

La cour se doit, également, de constater qu'il ne saurait être reproché à Monsieur A. d'avoir refusé de servir des clients après 14 heures, heure de

fermeture de l'établissement : si ce fait était avéré, il ne pourrait constituer un motif raisonnable de licenciement dès lors que Monsieur A. avait terminé son service à cette heure-là !

Pour le reste, le témoin D. entend relater des faits d'une banalité extraordinaire sans lien avec le dossier soumis à la cour (déclaration d'un état d'incapacité de travail par SMS, modalités de paiement de la rémunération, pas d'accès à la caisse) ou contredits par les déclarations du conseil de l'appelante au principal (prêt de 1.700 €) puisqu'à l'audience, il fut acté que cette dernière se reconnaissait redevable de l'entièreté du montant de l'indemnité de rupture sans compensation avec un prétendu prêt de 1.700 € non prouvé par pièces.

Cela étant, la cour de céans constate que l'appelante au principal propose, à titre subsidiaire, de prouver par toutes voies de droit, en ce compris par témoins, les faits suivants qu'elle qualifie de « pertinent » précis et admissibles » :

« Durant l'année 2011 et à tout le moins du 01/09/2011 au 10/10/2011 :

- Le demandeur était désagréable avec les clients qu'il croisait, ce qui les incitait à quitter l'établissement ;*
- Le demandeur faisait tout pour ne pas prester en cuisine mais préférait téléphoner, se promener effectuer d'autres tâches ;*
- Le demandeur rechignait à effectuer le travail de préparation des aliments nécessaire avant l'ouverture du restaurant, ce qui retardait le temps de préparation des repas ;*
- Le demandeur téléphonait à des fins privées durant les heures de travail ce qui allongeait considérablement le temps d'attente des clients.*
- Le demandeur avait des sautes d'humeur et était agressif ».*

La cour de céans n'ignore, en effet, pas que dès lors qu'une des parties au litige sollicite l'autorisation de prouver par toutes voies de droit, en ce compris par témoins un fait précis, pertinent et non contredit par les autres éléments du dossier, le juge est tenu impérativement de faire droit à pareille demande.

Il s'agit là, en effet, d'un droit absolu reconnu à toute partie désireuse de prouver le fait allégué par ses soins et que le juge ne peut méconnaître dès lors que le fait soumis à preuve répond aux conditions requises de prévision et de pertinence telles que prescrites par l'article 915 du Code judiciaire (Cass., 16 septembre 1996, JTT, 1996, p. 501).

L'appelante au principal tire argument du retard mis par le greffe du tribunal du travail de Tournai à lui communiquer la requête introductive d'instance pour

considérer que « cette situation doit amener la cour à organiser des enquêtes si elle estime les preuves produites insuffisantes ».

La cour de céans se déclare disposée à rencontrer pareille demande mais il s'impose impérativement que les faits soumis à preuve par témoins répondent aux conditions prescrites par l'article 915 du Code judiciaire pour permettre à la cour d'asseoir sa conviction sur le fondement ou non des allégations de l'appelante au principal.

Or, en l'espèce, tels que libellés par l'appelante au principal, ces faits ne portent pas sur des éléments concrets quel les témoins pressentis pourront confirmer ou infirmer car ils ne sont pas précis ni localisés dans le temps (l'appelante au principal les situe « durant l'année 2011 et, à tout le moins, du 1^{er} septembre 2011 au 10 octobre 2011 !) et, partant, non susceptibles de preuve contraire dans le chef de Monsieur A. laquelle est de droit (article 921 du Code judiciaire) !

La Cour de céans considère, dès lors, à l'instar du premier juge, que l'appelante au principal n'établit à suffisance de droit aucun motif non manifestement déraisonnable pour justifier sa décision de rompre le contrat de travail venu entre les parties avec effet au 10 octobre 2011.

L'appelante au principal ne renverse, dès lors, pas la présomption de licenciement abusif édictée par l'article 63 de la loi du 3/7/79 de telle sorte que M. A. est en droit de prétendre au bénéfice d'une indemnité pour licenciement abusif correspondant à 6 mois de rémunération.

La question se pose de savoir si cette indemnité est soumise aux cotisations de sécurité sociale.

L'arrêté royal du 24/9/2013 a poursuivi l'objectif d'élargir l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale à certaines indemnités payées dans le cadre de la rupture du contrat de travail.

Cet arrêté royal qui a modifié l'article 19 de l'AR du 28/11/1969 (entré en vigueur le 1/10/2013) a, notamment, prévu l'assujettissement aux cotisations ONSS de toutes les indemnités payées pour licenciement abusif d'un ouvrier (sur base de l'article 63 de la loi du 3/7/1978) pour autant que le droit à l'indemnité pour licenciement abusif soit né après le 1/1/2014.

L'AR du 21/12/2013 a, toutefois, supprimé avec effet rétroactif au 1/10/2013 la soumission aux cotisations sociales des indemnités dites de « licenciement abusif » susceptibles d'être octroyées à certains ouvriers dans les conditions prévues par l'article 63 de la loi du 3/7/1978 (voyez à ce sujet le préambule de l'AR du 21/12/2013, M.B., 31/12/2013, 3^e édition ; T. DRIESSE, « Nouvelles modifications du régime social de certaines indemnités allouées à l'occasion de la fin du contrat », A.E.B. Contrats de travail, Kluwer, 10-23/3/2014, p. 3 et 11).

Très clairement, M. A. est en droit de se voir allouer la somme brute de 13.231,98 €, correspondant à 6 mois de rémunération, sous déduction des seuls prélèvements fiscaux, somme à majorer des intérêts de retard au taux légal dus sur le montant brut depuis la mise en demeure du 20 octobre 2011 et des intérêts judiciaires depuis le 19 septembre 2012 jusqu'à parfait paiement.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a accordé M. A. le bénéfice d'une indemnité pour licenciement abusif et, partant, de déclarer l'appel principal de la SPRL V. ET C. non fondé quant à ce.

PAR CES MOTIFS,

La Cour du travail,
Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare l'appel principal de la SPRL V. ET C. recevable mais non fondé ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a accordé à Monsieur A. le bénéfice d'une indemnité pour licenciement abusif ;

Condamne la SPRL V. ET C. à payer à Monsieur A. la somme brute de 13.231,98 €, à titre d'indemnité pur licenciement abusif dont à déduire les prélèvements fiscaux, cette somme devant être majorée des intérêts légaux dus sur les montants bruts depuis le 26 octobre 2011 jusqu'à parfait paiement ;

Déclare l'appel incident de Monsieur A. recevable et fondé en ce qu'il sollicite la réformation du jugement dont appel qui a limité à la somme de 884,63 € le solde d'indemnité compensatoire de préavis dû par la SPRL V. ET C. à Monsieur A. ;

Condamne la SPRL V. ET C. à verser à Monsieur A. la somme nette de 1.147, 73 € (brut arrêté au montant de 1.279, 38 €) à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à

majorer des intérêts de retard (sur le brut – article 10 de la loi du 12 avril 1965) à dater du 10 octobre 2011 jusqu'à parfait paiement ;

Déclare l'appel incident de Monsieur A. non fondé en ce qu'il fait grief au jugement querellé de l'avoir débouté de son chef de demande portant sur les heures supplémentaires prestées non rémunérées ;

Confirme le jugement dont appel quant à ce ;

Statuant, par l'effet dévolutif de l'appel, sur le chef de demande originaire de Monsieur A. portant sur la régularisation barémique, déclare ce chef de demande non fondé ;

Condamne la SPRL V. ET C. aux frais et dépens des deux instances non liquidés par Monsieur A. à défaut d'état.

Ainsi jugé par la 2^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur X. VLIEGHE, conseiller,

Monsieur H. BERNARD, conseiller social au titre d'employeur,

Monsieur A. DI SANTO, conseiller social au titre d'ouvrier,

et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent Messieurs les conseillers sociaux H. BERNARD et A. DI SANTO, par Monsieur X. VLIEGHE, avec l'assistance de Monsieur V. DI CARO, greffier.

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du **1^{er} JUIN 2015** par Monsieur X. VLIEGHE, conseiller, avec l'assistance de Monsieur V. DI CARO, greffier.