



Numéro de répertoire 2016/ 14228
Date du prononcé 23/08/2016
Numéro de rôle 15/4853/ A
Matière : Contrat de travail ouvrier
Type de jugement : définitif (19)
Renvoi au rôle

Expédition

Délivrée à	Délivrée à 3
Le	Le
€ :	€ :
RER :	RER :

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 4ème Chambre

Jugement

Copie art.792, C.J.
Exempt de droit

EN CAUSE :

Madame. C

partie demanderesse, comparaissant par Monsieur Alain DEGOLS, délégué syndical
FGTB,

CONTRE:

S.A. DESTRE [B.C.E n° 0437.121.293],
partie défenderesse, comparaissant par Me Sophie PONCIN loco Me Olivier LANGLET
et Me Edgard VAN DER STRAETEN, avocats;

I. LA PROCEDURE

Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en
matière judiciaire.

La procédure a été introduite par requête du 29 avril 2015.

La cause a été introduite à l'audience du 13 mai 2015.

Par ordonnance du 2 juin 2015, le tribunal a déterminé des dates pour le dépôt et la
communication de conclusions et de conclusions additionnelles, et a fixé l'affaire
pour plaidoiries à l'audience publique du 15 juin 2016.

La partie demanderesse a déposé des conclusions le 15 avril 2016.

La partie défenderesse a déposé des conclusions le 25 septembre 2015, des
conclusions additionnelles et de synthèse le 1^{er} février 2016, et des conclusions de
synthèse le 17 mai 2016.

La tentative de conciliation a été faite mais est demeurée sans résultat.

A l'audience publique du 15 juin 2016, l'affaire a été plaidée, puis prise en délibéré.

Les parties ont déposé un dossier.

II. LA DEMANDE

L'action de Madame C, telle que précisée dans ses conclusions de synthèse, tend à entendre condamner la S.A. DESTRE à lui payer :

- 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 ;

A majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Madame C demande par ailleurs la condamnation de la S.A. DESTRE à « payer les cotisations de sécurité sociale afférente au mois de février 2013 ».

Elle demande également la condamnation de la S.A. DESTRE aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

III. ANTECEDENTS

1/ Les deux parties précisent que Madame C a été engagée par la S.A. DESTRE (laquelle exploitait le restaurant COPENHAGEN TAVERN, Boulevard de Waterloo à Bruxelles) à partir du 1^{er} octobre 2010, en qualité d'ouvrière (« fille de salle ») dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

2/ Madame C a été en congé parental du 8 octobre 2013 au 27 novembre 2013 (moyennant une interruption complète de ses prestations).

Ce congé parental a été prolongé du 28 novembre 2013 jusqu'au 27 mars 2014 par une réduction des prestations de travail à ½ temps.

Le 5 janvier 2014, elle a demandé à nouveau une prolongation de son congé parental à 1/5^e temps pour une durée de cinq mois, du 28 mars 2014 au 29 août 2014, ce qui lui fut accordé.

3/ Le 30 avril 2014, la S.A. DESTRE a mis fin au contrat de travail de Madame C moyennant l'annonce du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

4/ Après avoir mis en demeure son employeur, par la voie de son organisation syndicale (le 14 octobre 2014), Madame C a introduit la procédure par requête du 29 avril 2015.

IV. DISCUSSION

IV.A. Quant à l'indemnité de préavis

1/ L'article 5, § 1er, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération dispose :

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

L'article 47bis de la loi du 12 avril 1965, entré en vigueur le 1er juillet 2011 dispose :

« 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 ».

Comme l'a, à juste titre, récemment décidé la Cour du travail de Liège :

« Cette disposition instaure une présomption de non-paiement de la rémunération en cas de violation de la disposition de l'article 5 de la loi du 12 avril 1965, notamment lorsqu'une quittance n'est pas soumise à la signature du travailleur quand la rémunération est payée de la main à la main.

(...) La présomption contenue dans l'article 47bis précité doit être considérée comme n'admettant pas la preuve contraire.

En effet, dès lors que la présomption simple ou réfragable se présente comme un renversement de la charge de la preuve, le travailleur dont il est prétendu qu'il a reçu une rémunération payée de la main à la main, ne supporte aucune charge de preuve, laquelle pèse exclusivement sur l'employeur conformément à la disposition de l'article 1315 du Code civil selon laquelle celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement.

Le travailleur n'ayant à ce propos rien à prouver, une présomption simple ou réfragable édictée en sa faveur serait inutile et de nul effet si tel était le sens de l'article 47bis précité.

La présomption irréfragable de non-paiement ne peut être renversée par un témoignage contraire.

Le fait de faire signer aux travailleurs les feuilles de paie ne peut remplacer l'émission d'une quittance soumise à la signature du travailleur. La signature des feuilles de paie peut avoir de multiples significations, tel un accusé de réception ou un accord sur le montant de la rémunération due et sur le relevé des prestations, alors que la quittance imposée par l'article 5, § 1er, de la loi du 12 avril 1965 doit exprimer de façon claire que le travailleur reconnaît avoir reçu la somme mentionnée sur ladite quittance, à la date qui y figure. » (C.T. Liège, 3^e ch., 13 janvier 2016, J.T.T. 2016, 288).

2/ La seule mention du mot « reçue », apposée par Madame 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.

À défaut d'avoir fait signer à Madame C() une quittance comme l'impose l'article 5, § 1er, de la loi du 12 avril 1965, en ce qui concerne le montant de l'indemnité de préavis, la société est présumée de façon irréfragable n'avoir pas payé l'intégralité de cette indemnité.

En outre, cette mention peut signifier que Madame C() déclare avoir bien reçu la fiche de paie (la mention « reçu » peut avoir exactement la même signification que « pour réception »).

La mention en question est en l'espèce d'autant plus ambiguë que Madame C() a toujours reconnu avoir reçu 2.000 € nets : la mention peut ici également signifier que Madame C() a reçu ce montant. Il ne lui incombe nullement de faire la preuve de ce qu'elle n'aurait reçu « que » 2.000 €.

3/ La société doit, en conséquence, payer à Madame C() le montant de 2.687, 59 € nets à titre de solde de l'indemnité compensatoire de préavis.

IV.B. Quant à la demande de condamnation de la S.A. DESTRE à « payer les cotisations de sécurité sociale afférente au mois de février 2013 ».

Madame C soutient avoir effectué des « prestations à temps plein » durant tout le mois de février 2013 et réclame, à ce titre, la condamnation de la société à « payer les cotisations de sécurité sociale afférente au mois de février 2013 », et ce, sur base d'un horaire de travail qui avait été affiché dans l'établissement.

La société affirme que Madame C a pris des vacances annuelles durant le mois de février 2013, ce dont atteste la fiche de paie afférente audit mois de février 2013 (déposée en pièce 4 bis du dossier de la société).

Les allégations de Madame 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 Madame C n'est pas dénuée de vraisemblance.

Madame 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, Madame 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 Madame C ne réclame aucune rémunération pour le mois de février 2013.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

IV.C. Quant à l'indemnité de protection (congé parental – C.C.T. n° 64)

1/ Les deux parties indiquent que le congé parental dont bénéficiait Madame C au moment de son licenciement, était exercé sur base de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental.

2/ Afin de garantir l'exercice du droit au congé parental, l'article 15 de la CCT n° 64 prévoit que :

« § 1er. 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 § 1er 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. »

3/ Le tribunal considère, à l'instar de la Cour du travail de Bruxelles (C.T. Bruxelles, 4^e ch., 31 mars 2015, R.G. 2013/ AB/399), qu'à partir du jour où l'employeur a marqué son accord quant à une demande de congé parental (même si celle-ci n'est pas formulée selon les formes prescrites), la protection contre le licenciement naît.

En l'espèce, la société avait expressément autorisé Madame C à bénéficier d'un tel congé, à raison d'1/5^e temps (tel qu'en atteste les mentions et signatures figurant en dernière page du formulaire C61 FS, daté du 18 mars 2014).

Au moment du congé, Madame C bénéficiait par conséquent de la protection instaurée par l'article 15 de la CCT n° 64.

4/ Même si le texte de la CCT n° 64 ne contient pas de disposition spécifique à cet égard, la charge de prouver que le licenciement d'un travailleur en congé parental est fondé sur un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental repose sur l'employeur (C.T. Liège, 18 décembre 2014, J.L.M.B. 2015, 671 ; C.T. Bruxelles, 12 novembre 2012, J.T.T. 2013, 165 – qui retient à cet égard une application de l'article 1315 du Code civil; C.T. Mons, 19 décembre 2008, Chr.Dr.Soc. 2010, 373).

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 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 Madame 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 Di ...) ;
- 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 Madame 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 Madame 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 Madame 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 Madame 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 Madame 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.

IV.D. Quant à l'indemnité pour « frais de transport »

Madame C fonde sa demande de ce chef, sur une convention collective de travail postérieure à son licenciement (applicable à partir du 1^{er} janvier 2016).

Il appartient à Madame C d'établir que le montant qu'elle réclame, de ce chef, est fondé sur une (ou des) convention(s) collective(s) de travail applicable(s) au cours de son occupation.

D'autre part, il semble que Madame C admette que l'indemnité pour frais de transport ne soit pas due durant les mois au cours duquel le contrat de travail a été totalement suspendu.

Il appartient à Madame C de clarifier sa demande à cet égard, et à la société d'indiquer, si elle devait contester le montant réclamé, quel serait le montant exact dû, de ce chef.

Il y a lieu de rouvrir les débats à cet égard. Il sera loisible aux parties ou à l'une d'elle, à défaut d'un accord quant à cette demande, de solliciter une nouvelle fixation devant le tribunal afin d'en débattre, le cas échéant. En l'attente, la demande de ce chef sera renvoyée au rôle.

IV.E. Quant à l'indemnité pour fourniture et entretien des vêtements de travail

1/ La convention collective de travail du 23 octobre 2007, conclue au sein de la commission paritaire n° 302 (industrie hôtelière) portant modification de la CCT du 22 mars 1989 concernant les uniformes de travail précise que :

« Art. 2. L'article 4 de la convention collective de travail du 22 mars 1989 concernant les uniformes de travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1989 et modifiée à de nombreuses reprises, est remplacé par ce suit:

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

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

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

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

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

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."

Au 1^{er} janvier de chaque année et pour la première fois au 1^{er} janvier 2008, ces indemnités sont indexées (...)

(....)

Est assimilé aux uniformes de travail standardisés, tout uniforme de travail mis à disposition des travailleurs par l'employeur qui en impose le port. »

2/ La société n'établit pas avoir fourni de vêtements de travail ; aucune des attestations que dépose la société ne fait état de la fourniture des vêtements de travail.

De même, si deux des rédacteurs d'attestations indiquent que leurs vêtements de travail étaient « lavés et repassés », aucun ne précise que tel fut le cas pour Madame C

Les deux indemnités sont dès lors due, tant en raison de l'absence de fourniture des vêtements de travail, que de l'entretien de ceux-ci.

3/ La société a relevé, à juste titre, que seuls les jours de travail (effectifs) donnaient lieu à une indemnisation.

La société indique à cet égard que Madame C n'a travaillé que durant 138 jours en 2013 et 85 jours en 2014.

Madame C indique, à l'audience, qu'elle réduit sa demande de ce chef, à :

- 389, 16 € pour 2013 ;
- 239, 70 € pour 2014.

Sur base de la demande ainsi réduite, la société ne conteste plus, quant à son calcul, le montant réclamé par Madame C , à savoir :

232,44 € pour 2010 ;
795,60 € pour 2011 ;
811,20 € pour 2012 ;
389, 16 € pour 2013 ;
239,70 € pour 2014

Soit au total : **2.468, 10 €.**

Ce chef de demande est, dans cette mesure, fondé.

IV.F. Quant aux éco-chèques

La société ne développe de moyens à l'appui de sa contestation, qu'en ce qui concerne le montant réclamé à ce titre pour l'année 2013, dans la mesure où les jours de suspension du contrat de travail en raison d'un congé parental ne sont pas des « jours assimilés » pour le calcul des éco-chèques.

Madame C réduit sa demande, en tenant compte du moyen de la société sus-énoncé ; Madame C précise, à l'audience, qu'un montant de 208, 33 € est réclamé à titre d' « éco-chèque » pour l'année 2013.

Dans cette mesure, la société précise qu'elle s'en réfère à justice quant à ce chef de demande.

Pour le surplus, la demande n'est contestée, ni quant à son principe, ni quant à son calcul (détaillé en pièce 6 du dossier de Madame C).

Ce chef de demande apparaît en conséquence fondé dans la mesure suivante :

- 41, 66 € pour l'année 2010
- 250 € pour l'année 2011
- 250 € pour l'année 2012
- 208, 33 € pour l'année 2013
- 104, 16 € pour l'année 2014

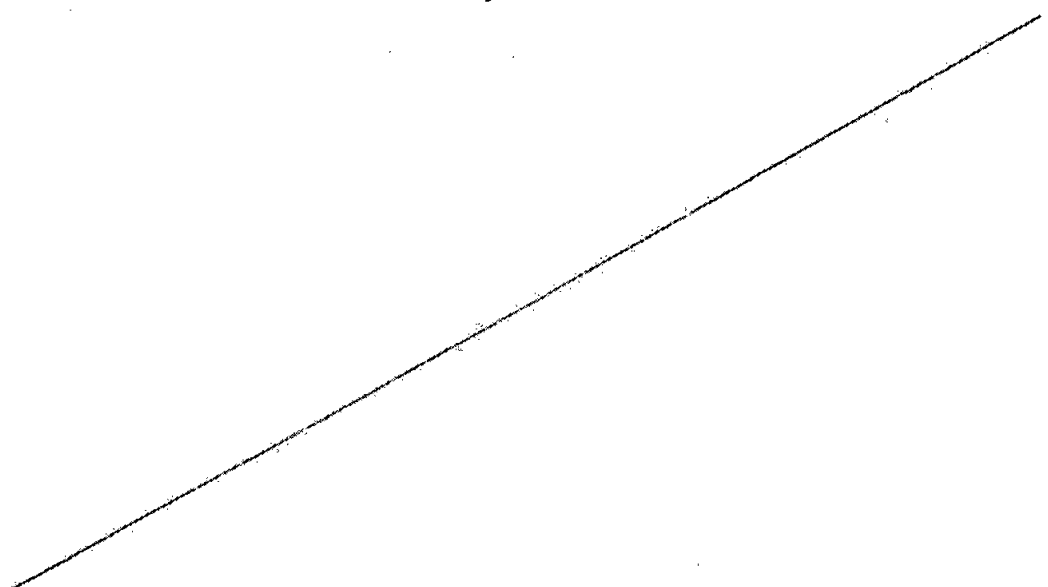
Soit au total : 854, 15 €.

IV.E. Quant à l'indemnité de procédure

Madame C réclame le paiement des dépens, y compris l'indemnité de procédure.

Elle ne développe aucun moyen ni argument à ce sujet.

Dès lors que Madame C est représentée par un délégué syndical, elle ne peut prétendre au paiement d'une indemnité de procédure, celle-ci étant uniquement une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat, conformément à l'article 1022 du Code judiciaire.



**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant après avoir entendu les deux parties,

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

1/ Condamne la S.A. DESTRE à payer à Madame 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 ;

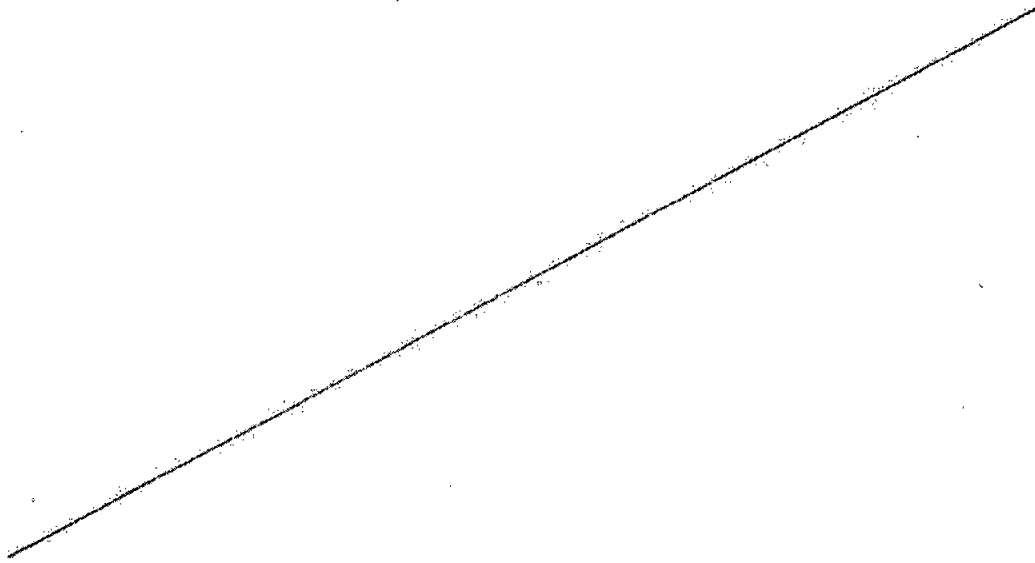
A majorer des intérêts moratoires au taux légal, jusqu'à parfait paiement ;

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 Madame C pour le surplus ;

Réserve les dépens ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire.



Ainsi jugé par la 4^{ème} Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles
à laquelle étaient présents et siégeaient :

MATHIEU PIRSON,
JEAN-MARIE VAN DE STEENE,
CONSTANT VANDERAUWERA,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

Et prononcé en audience publique extraordinaire du 23-08-2016 à laquelle était présent :

MATHIEU PIRSON, Juge,
assisté par NICOLAS PROFETA, Greffier.

Le Greffier,


NICOLAS PROFETA

Les Juges sociaux,


JEAN-MARIE VAN DE STEENE & CONSTANT VANDERAUWERA

Le Juge,


MATHIEU PIRSON