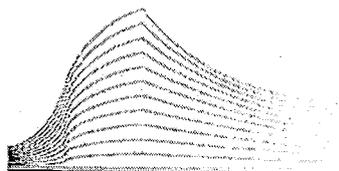


15 NOV. 2017



Numéro de répertoire : 2017/ 1
Date du prononcé : 09 -11- 2017
Numéro de rôle : 16/ 7183/A
Matière : contrat de travail ouvrier
Type de jugement : réouverture des débats (774)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€:	€:
PC:	PC:

Liquidation au fonds : NON

(loi du 19 mars 2017)

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
4ème Chambre
Jugement**

EN CAUSE :

Monsieur

partie demanderesse, comparaisant par Monsieur Thierry VANDENDOOREN, délégué syndical, porteur de procuration ;

CONTRE :

La S.P.R.L. LA TABLE DE MAMY, inscrite à la B.C.E n° 0479.096.361, dont le siège social est situé chemin du Margot, 13 à 1380 Ohain, partie défenderesse, comparaisant par Me Eric CARLIER, avocat ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

I. La procédure.

1.

Monsieur () a introduit la procédure par une requête contradictoire déposée au greffe, le 30 juin 2016.

Il a joint à la requête un dossier de pièces.

2.

Le greffe a convoqué les parties à l'audience du 26 septembre 2016 (articles 704 et 1034^{sexies} du Code judiciaire).

La cause a été remise à l'audience du 10 octobre 2016 (article 754 du Code judiciaire).

Par une ordonnance du 24 octobre 2016, le Tribunal a fixé les dates des conclusions et des plaidoiries (article 747, §2, du Code judiciaire).

3.

Monsieur () a déposé des conclusions, le 6 mars 2017 et des conclusions additionnelles, le 10 juillet 2017.

Il a déposé un dossier complémentaire de pièces, le 10 juillet 2017.

La sprl La Table de Mamy a envoyé des conclusions par télécopie, reçues au greffe, le 5 janvier 2017 (et par courrier ordinaire, reçu au greffe, le 9 janvier 2017), a déposé les conclusions additionnelles, le 8 mai 2017 et de nouvelles conclusions additionnelles, le 6 septembre 2017.

Elle a déposé un dossier de pièces, le 6 septembre 2017.

4.

Les conseils des parties ont été entendus, en leurs explications et arguments, à l'audience publique du 12 octobre 2017, après que le Tribunal a constaté l'échec de la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire.

La cause a été prise en délibéré à la même audience.

II. L'objet de la demande.

5.

Monsieur _____ demande au Tribunal de condamner la sprl La Table de Mamy à lui payer les sommes de :

- 37.201 € brut, à titre d'insuffisances salariales ;
- 5.000 € net, à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la CCT n°32bis ;
- 15.792, 15 € brut, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 6.349 € net à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;

Sommes à majorer des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires à dater de leur exigibilité respective et des dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

III. Les faits.

Les faits de la cause, tels qu'ils résultent du dossier de la procédure, des dossiers et des explications des parties à l'audience, peuvent être synthétisés comme suit :

6.

Il ressort des actes publiés par la société aux annexes du Moniteur belge (pièce n°13 du dossier de Monsieur _____) que :

- la sprl La Table de Mamy a été créée, le 13 décembre 2002, par Monsieur _____ et son épouse ;
- son siège social était situé avenue des Amandiers, 15 à 1020 Bruxelles et a été transféré à Ohain, à partir du 1^{er} janvier 2016. Il ne s'agit donc pas d'un « site » au sens d'un restaurant « ayant fermé ses portes » mais d'un transfert de siège social ;

- la société était dirigée par Monsieur [redacted] et son épouse, puis, également, depuis le 15 mai 2013, par Monsieur [redacted], et depuis le 1^{er} janvier 2014, également par Madame [redacted] (tous les deux domiciliés à Ohain). Depuis le 1^{er} mai 2016, la société est également gérée par la sa Nadphil (représentée par Monsieur [redacted] qui a démissionné de sa fonction en personne physique), s'agissant dès lors d'un conseil de gérance composé de 4 gérants (une société et trois personnes physiques) ;
- elle a pour mandataire la sprl Kreanove et les actes sont signés par Monsieur [redacted] en sa qualité de mandataire.

La société exploite cinq restaurants : à l'avenue Dolez à Uccle (qui fermera toutefois en juin 2015), à l'avenue Louise, à Wavre, La Hulpe et Waterloo.

Elle ressortit à la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP n° 302).

7.

Monsieur [redacted] (né le 3 mai 1970) a été engagé par la sprl La Table de Mamy en qualité de commis de cuisine (catégorie 2- barème 102), successivement selon trois contrats de travail (non datés) à durée déterminée, du 12 février 2014 au 11 mars 2014, du 1^{er} avril 2014 au 30 avril 2014 et du 1^{er} mai 2014 au 31 juillet 2014, à raison de 38 heures par semaine (en régime de 6 jours par semaine), moyennant une rémunération horaire brute de 11,2404 €.

Les parties ont ensuite signé un contrat de travail (non daté), à durée indéterminée, pour un engagement de Monsieur [redacted] à partir du 1^{er} août 2014 comme chef de partie (catégorie 6- barème 105-106), toujours à temps plein, moyennant une rémunération horaire brute de 14, 5974 €.

Le premier contrat de travail à durée déterminée mentionne un horaire de travail du lundi au samedi.

Les deux autres contrats de travail à durée déterminée et le contrat de travail à durée indéterminée mentionnent un horaire de travail du mardi au dimanche, soit 6 heures le mardi, 7 heures du mercredi au vendredi et 4 heures le dimanche.

Chaque contrat de travail précise, concernant la durée du travail (article 3) : « variable, cf. dispositions prévues dans le règlement de travail ».

Les parties ne produisent pas ce règlement de travail reprenant une durée (ou un horaire) variable.

8.

Monsieur [redacted] a travaillé dans l'un des restaurants exploités par la sprl La Table de Mamy, situé avenue Louise (Mamy Louise Goulet Louise) du 1^{er} février 2014 au 31 juillet 2014 et, à partir du 1^{er} août 2014, dans celui situé avenue Dolez à Uccle (Mamy Louise Uccle).

Les fiches de paie mentionnent la fonction de « manœuvre de cuisine/ commis », en février et mars 2014, celle de « chef de partie cuisine chaude » d'avril 2014 à novembre 2014 et de « Cat 6 Chef de Partie /105-106 » de décembre 2014 à août 2015.

Monsieur [redacted] était dès lors repris comme chef de partie cuisine chaude avant son arrivée dans le restaurant de l'avenue Dolez à Uccle.

9.

La sprl La Table de Mamy a fermé le restaurant Mamy Louise Uccle, le 27 juin 2015 (30 juin 2015, selon Monsieur [redacted]) et a licencié Monsieur [redacted], le 30 juin 2015, moyennant paiement d'une indemnité de rupture.

Les parties ne produisent pas la lettre de rupture du contrat de travail.

La sprl La Table de Mamy a signé le formulaire C4, le 30 juin 2015.

Ce formulaire mentionne une occupation du 1^{er} avril 2014 au 30 juin 2015 et un salaire brut moyen théorique de 14,6032 €. Il précise que l'occupation a pris fin par rupture par l'employeur le 30 juin 2015 et, comme motif précis de chômage, une « réorganisation ».

Selon les fiches de paie de juillet et août 2015, Monsieur [redacted] a perçu une indemnité compensatoire d'un préavis de 48 jours (27 + 21), de 1604, 52 € net et de 1.224,26 € net.

10.

Par lettre recommandée du 22 juillet 2015, Monsieur [redacted] a demandé à la sprl La Table de Mamy de pouvoir bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel.

Par lettre recommandée du 4 août 2015 de son organisation syndicale, rappelée le 19 août 2015, Monsieur [redacted] a demandé à la sprl La Table de Mamy de lui délivrer le décompte de l'indemnité de rupture, le formulaire C4 et l'annexe C4- Pacte des générations, l'attestation de vacances et l'attestation d'occupation.

Par lettre recommandée du 10 septembre 2015, il a demandé à la sprl La Table de Mamy de compléter correctement ces deux formulaires et de faire le nécessaire pour la procédure de reclassement professionnel.

Par lettre recommandée du 6 avril 2016 de son organisation syndicale, Monsieur [redacted] a demandé à la sprl La Table de Mamy de lui faire parvenir ses éco-chèques pour un montant total de 145,83 €.

11.

Par lettre recommandée du 3 juin 2016, l'organisation syndicale de Monsieur [redacted] a invité la sprl La Table de Mamy à une rencontre à son siège pour trouver une solution amiable au dossier de Monsieur [redacted].

La FGTB faisait valoir en substance que :

- Monsieur I n'a pas été déclaré selon la fonction exercée : il était dans les faits responsable de la cuisine (catégorie 9) ;
- Il prestait en moyenne 55 heures par semaine, soit 17 heures supplémentaires à rémunérer à concurrence de 150% du salaire horaire dû, soit un total de 37.200 € d'insuffisance de déclarations salariales (« car une partie du net dû a été payée ») ;
- ces insuffisances ont des répercussions en matière de rémunérations indirectes (13^{ème} mois, pécules de vacances) et d'indemnité de rupture.

Elle rappelait par ailleurs devoir être attentive au délai de prescription d'un an, vu la fin de la relation de travail, le 30 juin 2015.

Par lettre du 16 juin 2016, le conseil de la sprl La Table de Mamy a accusé réception du courrier de la FGTB et l'a informée être en mesure de revenir vers elle pour le lundi 20 juin 2016 au plus tard.

La requête introductive d'instance a été déposée au greffe, le 30 juin 2016.

Les parties n'ont pas informé le Tribunal d'une éventuelle négociation afin d'arriver à un accord amiable.

IV. La discussion et la décision du Tribunal.

A. Les fonctions exercées et le barème de rémunération.

1. La position des parties.

12.

Monsieur soutient qu'il travaillait comme cuisinier dans le restaurant Mamy Louise Uccle, suite au départ du cuisinier de ce restaurant, l'employeur lui ayant demandé de reprendre la cuisine, en tant que responsable.

Il revendique le salaire barémique correspondant à la fonction d'un chef de cuisine (catégorie IX- fonction 114).

Il fait valoir sa formation scolaire (enseignement secondaire au Togo et école de restauration et hôtellerie en Allemagne) et professionnelle antérieure (cuisinier à Munich – Hoffman gastronomie de 2000 à 2005 ; chef de cuisine de 2005 à 2014) ainsi que sa connaissance de quatre langues.

Il souligne que :

- Il se trouvait seul, dans ce restaurant, comme cuisinier, n'ayant personne au-dessus de lui ;

- Il passait les commandes ;
- la société ne dépose pas la liste du personnel du restaurant et ne démontre pas l'existence d'un autre cuisinier que lui ;
- le gérant, qui a bien été cuisinier dans le temps, n'exerce pas la fonction de chef de cuisine mais gère la société responsable de cinq restaurants. Il vient le matin pour mettre la caisse à zéro, prendre l'argent de la caisse de la veille et quitte l'établissement. Quand ce n'est pas lui qui se présente c'est son épouse ou leur fils. Régulièrement, il passe même avant que le personnel ne soit présent dans l'établissement et ne croise personne.

13.

La sprl La Table de Mamy soutient que le restaurant de l'avenue Dolez était dirigé au quotidien par le gérant de la société et son épouse.

Il employait quatre personnes : deux personnes en salle et, en cuisine, un responsable du froid, Monsieur _____, et un responsable du chaud, Monsieur _____. Un plongeur s'occupait de la vaisselle et du nettoyage en fin de soirée.

Monsieur _____ n'était donc jamais seul en cuisine et n'avait pas (comme il le présente pour le paiement d'heures supplémentaires) à débarrasser la cuisine, assurer l'ordre et la propreté, etc, s'agissant du rôle du plongeur.

Il n'avait donc aucune autre tâche que celle consistant à cuisiner des plats chauds et était dès lors, à juste titre, considéré comme « chef de partie », classifié en catégorie 6, n°105-106 de la classification professionnelle des travailleurs dans le secteur HORECA.

2. En droit.

2.1. Sur la charge de la preuve.

14.

La charge de la preuve des fonctions réellement exercées incombe à celui qui s'en prévaut (article 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire).

S'agissant d'un fait, la preuve peut être apportée par toutes voies de droit, notamment par des présomptions graves, précises et concordantes et/ ou par des témoignages, nonobstant les termes du contrat de travail et/ou des feuilles de paie.

En effet, ne constitue pas une preuve par témoins ou par présomptions contre et outre le contenu d'un acte constatant un contrat de travail, preuve interdite par l'article 1341 du Code civil, la preuve apportée par toutes voies de droit de la réalité des fonctions attribuées au travailleur malgré la qualification de celles-ci, mentionnées par ledit acte (Cass., 10 mars 1980, Pas., I., 1980, p.845).

La charge de la preuve ne doit pas être confondue avec l'administration de la preuve.

Les deux parties ont du reste l'obligation de collaborer loyalement au déroulement du procès et aucun plaideur ne peut se retrancher derrière le silence ou l'abstention sous le prétexte que la charge de la preuve incombe à son adversaire, s'il dispose d'éléments dont ce dernier pourrait se prévaloir.

La répartition de la charge de la preuve implique que, si l'employeur soutient que son ouvrier a exercé telle fonction ou que la fonction alléguée était en réalité exercée par une autre personne, c'est à lui à en rapporter la preuve.

L'article 1315 du Code civil règle en réalité plus l'imputation du risque de preuve que la charge de la preuve proprement dite (D.Mougenot, La preuve, 3^{ème} éd., Larcier, 2002, n°27, p.93 et 94 ainsi que les références citées en notes).

Il a été jugé que la non-réclamation par les travailleurs d'arriérés de rémunération barémique, dès lors qu'il s'est avéré que la rémunération payée ne correspond pas à la classification correspondant aux fonctions exercées par le travailleur, ne saurait constituer un silence circonstancié équivalant à un aveu extra-judiciaire que la rémunération a été correctement payée. En outre, l'absence de revendication aussi longtemps que le travailleur se trouve dans les liens d'un contrat d'emploi sous l'autorité de l'employeur, ne saurait à elle seule être considérée comme un acquiescement de la rémunération payée. » (C.trav. Bruxelles, 6^{ème} ch., 26 mars 2001, R.G.n° 39.998, inéd., publié sur www.juridat.be).

2.2. Sur la classification des fonctions.

15.

La convention collective de travail du 14 avril 2008, conclue, pour une durée indéterminée, au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, porte application de la classification de fonctions dans le secteur horeca. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2007 et a été rendue obligatoire par un arrêté royal du 3 février 2014 (M.B. 11 avril 2014, p.30962 et s.).

Elle doit être lue en parallèle avec les CCT portant sur la détermination des salaires horaires minimums dans le secteur horeca.

Elle reprend, comme les précédentes CCT n°1 du 25 juin 1997 et du 23 octobre 2007, une liste exhaustive de fonctions de référence, mentionnant les dénominations des fonctions que les employeurs doivent utiliser, étant interdit d'utiliser d'autres dénominations de fonction dans le contrat de travail et sur la fiche de rémunération (article 3).

Les tâches sont définies comme étant l'ensemble des activités dont est chargé un travailleur pour exercer une certaine fonction, éventuellement avec l'aide de moyens déterminés (article 2.1.).

La fonction est l'ensemble des tâches dont le lien et la nature dépendent de l'entreprise (article 2.2.).

La fonction de référence est une fonction issue d'une analyse de tâches sectorielles ayant pour but de servir de fonction de comparaison lors de la dénomination et la description de chaque fonction exercée effectivement dans le secteur (article 2.3.).

Les travailleurs sont classés dans une des neuf catégories de fonctions sur base de la pondération reprise sur la liste des fonctions de référence et déterminée par le titulaire du système (article 8).

La liste des fonctions de référence (annexe 1) et leur description (annexe 2) font partie intégrante de la convention collective de travail.

La classification des fonctions de la convention collective de travail constitue un instrument de classification relativement abstrait et général. Elle doit être conçue comme un guide permettant de situer le travail exécuté par chaque travailleur, parmi de nombreuses fonctions, en vue de déterminer un salaire, dans un secteur loin d'être uniforme, s'agissant de celui des cafés, des restaurants et des hôtels.

Ce n'est donc pas le titre qui importe mais les tâches principales exercées par le travailleur, ses responsabilités, ses connaissances et son savoir-faire.

Lorsqu'un travailleur « barémisé » possède les capacités requises pour exercer une fonction supérieure, cela n'implique pas qu'il doit être rangé dans la catégorie d'appointements correspondante. Il ne peut en être question que s'il occupe concrètement cette fonction.

2.3. Sur les fonctions à envisager.

16.

Le Tribunal n'est pas lié par les fonctions discutées entre parties.

S'il trouve dans la classification des fonctions, une autre fonction que celle envisagée par les parties, rien ne lui interdit de l'appliquer.

Le Tribunal estime que cinq fonctions peuvent être envisagées en l'espèce, en partant de la plus « basse », reconnue par l'employeur, dès le 1^{er} avril 2014 (soit avant même l'arrivée de Monsieur dans le restaurant de l'avenue Dolez à Uccle), catégories qui relèvent toutes du département cuisine :

- chef de partie froide ou chaude (cat.VI/105 et 106) ;
- aide- cuisinier travaillant seul (catégorie VII/113C) ;
- cuisinier travaillant seul (catégorie VIII/113A) ;
- sous-chef (catégorie VIII/112) ;
- chef de cuisine (catégorie IX/114)

Le chef de partie froide ou chaude dépend du sous-chef et du responsable de cuisine (chef de cuisine). Responsable des préparations froides/ chaudes, il est à la tête de la cuisine froide / chaude et donne des instructions aux manœuvres de cuisine (commis) qui travaillent dans son département.

L'aide-cuisinier travaillant seul dépend du cuisinier travaillant seul qui est le propriétaire ou le gérant de l'établissement. Il exécute toutes les préparations suivant les instructions du cuisinier-propriétaire / gérant et est en mesure de le remplacer dans la totalité du service de cuisine en son absence.

Le sous-chef de cuisine aide le responsable de cuisine. Il dirige les chefs de partie, commis et garçons/ filles de cuisine.

Le cuisinier ou cuisinier travaillant seul dépend du responsable de cuisine ou du gérant ou du propriétaire. Le cuisinier assure toutes les préparations en cuisine. Le cuisinier travaille seul en cuisine ou dirige plusieurs manœuvres de cuisine.

Le responsable de cuisine- Chef de cuisine dirige la brigade de cuisine : les commis, les chefs de départements (chefs de partie), le sous-chef et autre personnel de cuisine.

3. En l'espèce.

17.

Monsieur ne produit aucun document en lien avec la formation scolaire et professionnelle alléguée.

Quand bien même il aurait exercé la fonction de chef de cuisine, pendant neuf ans, avant d'être engagé par la sprl La Table de Mamy, cela ne suffit pas à établir qu'il exerçait également la fonction de chef de cuisine pour cet établissement, d'autant qu'il ne donne aucune précision sur les modalités de fin d'occupation de ses précédents emplois, il a pu accepter d'être engagé comme simple commis, par exemple, pour échapper au chômage et ne conteste pas avoir travaillé, dans un premier temps, sous les ordres d'un autre cuisinier, comme second, ce qui ne correspond pas à une fonction de chef de cuisine.

Pour ce que le Tribunal en a compris, suite aux explications données à l'audience, il ne prétend du reste pas à un arriéré de rémunérations sur base d'une requalification de la fonction exercée du 1^{er} février 2014 au 31 juillet 2014.

Le Tribunal constate par contre que la fiche de paie de Monsieur du mois d'avril 2014 mentionne déjà la fonction de chef de partie cuisine chaude alors que, selon le contrat de travail à durée déterminée du 1^e au 30 avril 2014 et celui du 1^{er} mai 2014 au 31 juillet 2014, il a été engagé et réengagé comme simple commis de cuisine.

De même, alors que le contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} août 2014 mentionne « Cat 6 Chef de Partie/105-106 » c'est la fonction « Chef de partie cuisine chaude » qui continue à être mentionnée sur les fiches de paie jusqu'en décembre 2014.

Or la fonction n° 105 correspond à celle de chef de partie cuisine froide et la fonction n°106, à celle de chef de partie cuisine chaude.

Il n'y a dès lors pas lieu d'attacher trop d'importance à l'intitulé des fonctions et il convient de s'en tenir aux tâches concrètement exécutées par l'ouvrier pour le classer correctement dans l'une des nombreuses fonctions du département cuisine.

La classification des fonctions de la CCT n'est pas bien adaptée à de petites structures, étant plus en adéquation avec une véritable « batterie » de cuisine que l'on rencontre dans des restaurants ayant plus de personnel, organisés sur un modèle plus hiérarchisé.

En l'espèce, Monsieur [redacted] ne semble pas contester que l'équipe en cuisine du restaurant d'Uccle se limitait à deux personnes, lui-même et Monsieur [redacted] outre un plongeur.

Cette structure ressemble à celle mise en place dans sa précédente fonction au restaurant de l'avenue Louise.

Dans cette ancienne fonction, il admet avoir travaillé sous les ordres d'un chef de cuisine, prénommé [redacted]. Il ne demande pas de requalifier sa fonction de chef de partie cuisine chaude lorsqu'il travaillait sous les ordres de ce cuisinier.

Monsieur [redacted] ne prouve pas qu'à partir du mois d'août 2014, il a remplacé le cuisinier du restaurant d'Uccle (qu'il identifie comme étant un certain « [redacted] »), à la demande de son employeur pour exercer la fonction de chef de cuisine.

Toutefois, la sprl La Table de Mamy ne le conteste pas formellement (ou du moins ne conteste pas l'engagement d'un précédent cuisinier et son départ du restaurant d'Uccle)

Ce fait devrait dès lors pouvoir être facilement vérifié par la production du contrat de travail de ce « [redacted] » et l'extrait du registre du personnel indiquant le début et la fin de son occupation.

La sprl La Table de Mamy en profitera pour confirmer si « [redacted] » et « [redacted] » sont les deux travailleurs en salle et « [redacted] », le plongeur et, dans la négative, quelles sont leurs fonctions et préciser ce que signifie « les extra lorry ». (pièce n°7 de son dossier).

Le Tribunal constate par ailleurs que l'affirmation de l'employeur concernant les fonctions exercées par l'autre « cuisinier », Monsieur [redacted] n'est pas corroborée par la seule fiche de paie produite.

En effet, sur cette feuille de paie du mois d'août 2014, la fonction de Monsieur [redacted] est celle de « chef de partie cuisine chaude » (avec une entrée en fonction le 16 juin 2014) alors que la société prétend qu'il exerçait la fonction de chef de partie cuisine froide.

A suivre la thèse de Monsieur Monsieur aurait précédemment travaillé sous les ordres de ce précédent chef de cuisine, prénommé « . » jusqu'au 1^{er} août 2014 puis sous ceux de Monsieur

Le Tribunal invite dès lors la sprl La Table de Mamy à produire également le contrat de travail de Monsieur et l'extrait du registre du personnel indiquant le début (et éventuellement la fin) de son occupation.

Par ailleurs, les feuilles de paie de Monsieur renseignent d'abord la fonction de « chef de partie cuisine chaude » (comme déjà relevé, depuis le 1^{er} avril 2014) puis, à partir du mois de décembre 2014, comme prévu au contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} août 2014 (Uccle), la fonction de « chef de partie /105-106 », ce qui correspond en réalité aux deux fonctions de chef de partie froide (105) et chaude (106), sans modification de la rémunération barémique liée à un changement de fonction.

Or, selon la CCT, il n'est pas possible de faire travailler l'ouvrier aux deux fonctions, simultanément ou alternativement.

Par contre, cette mention pourrait être l'indice que la fonction de Monsieur serait « supérieure » à celle exercée par Monsieur , d'où il pourrait être déduit que le second travaillait effectivement sous les ordres du premier et non qu'il s'agirait de deux « cuisiniers », exerçant en même temps les mêmes fonctions aussi bien au froid qu'au chaud.

Enfin, la sprl La Table de Mamy ne prétend pas que le gérant (et/ou ses deux enfants) exerçait une fonction de cuisinier (cf. également la pièce n°7 de son dossier « *quand vous êtes arrivés avec Flo ce soir* »).

Monsieur ne peut dès lors pas être considéré comme un aide-cuisinier travaillant seul, qui dépend du cuisinier travaillant seul qui est, dans ce cas, le propriétaire ou le gérant de l'établissement.

Il pourrait donc se voir reconnaître au minimum la fonction de cuisinier (catégorie VIII) dépendant directement du gérant du restaurant assurant toutes les préparations en cuisine, et ayant sous ses ordres Monsieur

Le seul obstacle à cette reconnaissance est que cette fonction implique en principe soit de travailler seul en cuisine (ce qui ne semble pas être le cas) , soit de diriger un ou plusieurs manœuvres de cuisine ou commis (en l'espèce un plongeur) mais non un chef de partie, que ce soit en cuisine froide ou chaude puisque le cuisinier travaillant seul exécute toutes les activités de cuisine, notamment, réalise la mise en place de tous les aliments aussi bien chauds que froids.

Enfin, pour prétendre à la fonction de responsable de cuisine, Monsieur devrait démontrer qu'il accomplit tout ou partie des tâches principales décrites pour cette fonction (cf.M.B. du 11 avril 2014, p.31.423 et 31.424).

Il prétend tout au plus se trouver seul dans le restaurant comme cuisinier et passer les commandes mais ne donne aucune description précise de ses tâches principales en lien avec les fonctions possibles.

Le Tribunal ordonne dès lors la réouverture des débats aux fins mises en évidence par lui.

B. Les heures supplémentaires alléguées.

1. La position des parties.

18.

Monsieur [redacted] prétend prester quotidiennement des heures supplémentaires, soit en moyenne 55 heures par semaine.

Il constate que la société ne produit aucun règlement de travail mentionnant un horaire de travail.

Il souligne que la sprl La Table de Mamy ne prouve pas que son horaire, incluant 2 x 30 minutes de pause (sauf le dimanche), est celui repris en page 8 in fine des conclusions additionnelles pour la société.

Il produit quelques bons prouvant, selon lui, que des commandes étaient encore envoyées en cuisine au-delà de 14h et de 22h, soit après la fin alléguée de son temps de travail.

Il prétend qu'il devait également, une fois terminé le travail de préparation des plats, débarrasser la cuisine, assurer l'ordre et la propreté. Il affirme qu'il n'est permis, à aucun moment, au personnel de cuisine de prendre une pause et relève qu'il serait surprenant que la cuisine ferme en plein milieu du service.

Il allègue un autre horaire (fixe) de travail (du mardi au dimanche), impliquant principalement des prestations régulières plus longues en fin du service du midi et du soir ainsi que le dimanche (cf. p.11 de ses conclusions additionnelles).

Il évalue son temps de travail à 55 heures par semaine au lieu des 38 heures déclarées.

19.

La sprl Table de Mamy prétend que Monsieur [redacted] travaillait à temps plein selon une durée de travail précisée dans chacun de ses contrats de travail.

Elle admet que l'horaire de travail était variable en ce sens qu'elle ne contrôlait pas les arrivées ou départs des travailleurs, dès l'instant où la durée du travail prévue aux contrats de travail était respectée.

Elle souligne que Monsieur n'avance pas le moindre élément de preuve pour démontrer l'allégation d'une prestation en moyenne de 55 heures par semaine.

Elle rappelle qu'aucune disposition légale n'impose à un employeur d'afficher les horaires d'un travailleur engagé à temps plein suivant un horaire variable.

L'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 vise les travailleurs à temps partiel.

La société ne bénéficiait pas de la flexibilité du temps de travail prévue par l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971, dès lors que Monsieur travaillait chaque semaine, 38 heures, sans dérogations, selon l'horaire qui lui fut donné une fois pour toutes lorsqu'il débuta ses prestations dans chacun des restaurants dans lesquels il a travaillé.

Elle précise son horaire de travail, dans le restaurant d'Uccle, en page 8 in fine de ses conclusions.

2. En droit.

20.

Selon l'article 6,1° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, le règlement de travail doit indiquer le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêts réguliers du travail.

L'article 38bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail interdit de faire ou de laisser travailler en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail ou dans l'avis prévu à l'article 14, 1°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail en cas d'application de l'article 25 de la présente loi ou en dehors des plages fixes et mobiles en cas d'application de l'article 20ter (cette dernière possibilité étant en vigueur depuis le 1^{er} février 2017 suite à l'entrée en vigueur de l'article 68 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable).

La doctrine rappelle que :

« Actuellement (en 2011) seule la législation relative au travail à temps partiel fait allusion au système de l'horaire variable (article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) (...) Il n'existe pas d'encadrement particulier dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail qui permette d'envisager la possibilité d'occuper des travailleurs à temps plein sur base d'horaires variables avec le même niveau de flexibilité » (J.M. Souveryns et D.Delaour, Les obligations liées au mesurage et au contrôle du temps de travail, in La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971, Anthémis, 2011, p. 240 qui évoque, comme seul système d'horaire variable pour les travailleurs à temps plein, le régime de la petite flexibilité mis en place par l'article 20bis de la loi précitée).

L'auteur poursuit : « *Pourtant l'existence d'horaires variables et alternatifs dans le règlement de travail, en ce qui concerne les travailleurs occupés à temps plein, n'est pas en soi illégal. En effet, la loi du 8 avril 1965 n'interdit pas cette possibilité (...)* Cependant, cette pratique pose de réels problèmes : comment peut-on en l'espèce préserver les droits des travailleurs et quelles sont encore les possibilités de contrôle ? Le risque de fraude est élevé et aucune mesure contraignante n'est prévue pour en limiter l'impact » (p.241).

Des horaires « flottants » sont par ailleurs tolérés par l'inspection, bien que contraire à cette disposition, pour autant notamment que l'employeur ait instauré un système d'enregistrement des temps de travail. (Gaëlle Jacquemart et Amaury Lebrun, La loi sur le travail faisable et maniable : une occasion manquée ?, Orientations 2017/8, p.13 et 15).

21.

La charge de la preuve de l'existence et du volume des heures supplémentaires alléguées incombe au travailleur qui s'en prévaut (articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire).

Cette preuve doit être rapportée de manière rigoureuse (Trib. trav. Mons, 12 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 108), même si une évaluation en équité ou par extrapolation n'est pas interdite lorsqu'il est impossible de déterminer plus précisément le nombre d'heures supplémentaires prestées mais dont la réalité est judiciairement établie.

Il a déjà été jugé que « *la passivité du travailleur durant les relations de travail pourra être prise en compte. Ainsi, il est difficilement admissible qu'après n'avoir rien fait savoir, ni rien réclamé durant l'exercice des relations de travail, un travailleur réclame, postérieurement à ce contrat, sur la base de documents unilatéraux et de quelques attestations tout à fait partielles et insuffisantes, le paiement d'un nombre très important d'heures supplémentaires, dont la réalité est parfaitement invérifiable par le tribunal, plus d'un an et demi après la fin des prestations du demandeur* » (Trib. trav. Liège, 6 novembre 1999, J.T.T., 2000,p.31, cité par M.L.Wantiez, La rémunération des heures supplémentaires du personnel de confiance, in J.T.T., 2004,p.431 et s.).

D'autres juridictions estiment, à l'inverse, qu'un relevé précis des heures supplémentaires, tenu unilatéralement et méticuleusement par le travailleur peut être admis (cf. décisions citées par C.Dewijze, La preuve des heures supplémentaires, Le Mois social, 2014/8, p.7).

3. En l'espèce.

22.

Les parties semblent actuellement d'accord sur le fait que Monsieur [redacted] avait un horaire de travail fixe et non variable, comme pouvait le faire penser les quatre contrats de travail signés entre elles.

Par contre, ils ne sont pas d'accord sur le volume des heures prestées par semaine dans le cadre de cet horaire fixe.

Si l'on compare les deux horaires de travail allégués (p.11 des conclusions additionnelles de Monsieur [redacted] et p.8 des conclusions additionnelles de la sprl La Table de Mamy), les différences apparaissent essentiellement en fin de service du midi et du soir.

Aucune des deux parties ne prouve le début et la fin de l'horaire de travail.

Le volume de travail de 38 heures par semaine résulte toutefois des contrats de travail signés.

L'employeur est en infraction pour ne pas avoir précisé le commencement et la fin de la journée de travail régulière de Monsieur [redacted] dans le règlement de travail, non produit, conformément à l'article 6,1° de la loi du 8 avril 1965.

Monsieur [redacted] n'articule toutefois aucune demande de dommages et intérêts fondée, par exemple, sur le fait que, par ce comportement fautif, la sprl La Table de Mamy rend impossible toute démonstration crédible qu'il commençait et/ terminait ses journées de travail plus tôt /tard que l'horaire fixe allégué et non démontré par l'employeur.

Le conseil de la sprl La Table de Mamy a du reste confirmé à l'audience qu'un tel règlement de travail existe bien mais que sa production ne sera d'aucune utilité.

Force est dès lors de constater que Monsieur [redacted] reste en défaut de démontrer l'existence des heures supplémentaires qu'il prétend avoir quotidiennement prestées, avec l'accord tacite de son employeur.

Il ne produit aucun témoignage, aucune preuve d'horaire de pointage, aucun décompte précis établi *in tempore non suspecto*.

Il n'a jamais articulé de réclamations au cours de ses années d'occupation quant à l'existence même d'heures supplémentaires.

Il est impossible, pour le Tribunal, de vérifier la réalité des heures supplémentaires alléguées, évaluées, qui plus est, suivant une raison abstraite qui ne peut constituer une présomption suffisante et sur base d'affirmations invérifiables.

Plus particulièrement, la production (tardive) de tickets reprenant l'heure d'envoi de commandes (3 jours en mai 2014 et 5 jours en juin 2014), avec quelques dépassements de la fin du service de midi (14h) ou du soir (22h) ne permet pas d'extrapoler un dépassement du temps de travail de 38 heures par semaine, sur la période du 1^{er} août 2014 au 30 juin 2015.

Monsieur [redacted] ne démontre pas non plus qu'il ne bénéficiait d'aucun temps de repos.

Dès lors que Monsieur ne prouve pas avoir travaillé plus de 38 heures par semaine et ne demande pas le paiement de dommages et intérêts, il n'est pas utile d'examiner le respect par l'employeur de la réglementation sur la durée du travail propre au secteur de l'horeca (arrêté royal du 24 septembre 1985 pris en exécution de l'article 23 de la loi du 16 mars 1971 et CCT n° 7 du 25 juin 1997) et de l'arrêté royal du 18 janvier 1984.

La demande en paiement d'heures supplémentaires n'est dès lors pas fondée.

C. Les sommes réclamées.

23.

La demande de Monsieur en paiement des sommes de 37.201 € (heures supplémentaires) et de 6.349 € (indemnité de rupture complémentaire) n'est pas fondée.

Toutefois, le Tribunal a réservé à statuer sur la fonction exercée par Monsieur du 1^{er} août 2014 au 30 juin 2015 et a ordonné la réouverture des débats.

Afin d'éviter de retarder inutilement les débats et tous droits sauf des parties, le Tribunal invite Monsieur à établir deux nouveaux décomptes (éventuel arriéré de rémunération et éventuel complément d'indemnité de rupture), sur base de l'horaire de 38 heures par semaine et en reprenant les deux fonctions de cuisinier et de chef de cuisine.

D. L'application de la CCT n°32bis et de la CCT n°109.

1. La position des parties.

24.

Monsieur rappelle que le restaurant d'Uccle a fermé le 30 juin 2015 dans l'attente d'une reprise et qu'un nouveau restaurant « Harold » a ouvert en octobre 2015.

Il souligne que la sa Evena qui a repris l'activité existe depuis 2012 et avait son siège social jusqu'au 31 décembre 2015 à la même adresse que celui de la sprl La Table de Mamy.

Il estime qu'il y a eu transfert d'entreprise et qu'il aurait dû être repris par la sa Evena.

Il en déduit d'une part une faute dans le chef de la sprl La Table de Mamy qui l'a licencié, et d'autre part l'absence de motif licite de rupture du contrat de travail au sens de la CCT n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.

Il demande à pouvoir prendre connaissance de la convention signée entre son ancien employeur et le nouvel exploitant du restaurant.

Le motif de « réorganisation » n'est pas fondé dès lors qu'il s'agit de la fermeture temporaire (3 mois) du restaurant qui a rouvert ses portes en octobre 2015 et que les autres membres du personnel de l'établissement d'Uccle ont été répartis dans les différents restaurants du groupe alors que, lui-même, avait travaillé auparavant dans un autre restaurant du groupe.

Il en conclut que son licenciement est manifestement déraisonnable et n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable.

25.

La sprl La Table de Mamy confirme avoir fermé le restaurant dans lequel travaillait Monsieur _____, le 27 juin 2015.

Elle prétend avoir tenté de le céder afin d'assurer la continuité de l'exploitation commerciale et avoir mandaté à cet effet, le 19 mai 2014 un spécialiste de la cession de fonds de commerce, la sprl Grégory Sorgeloose, pour trouver un repreneur.

Elle précise qu'en juin 2015, aucun candidat repreneur n'entendant finaliser, elle a dû prendre la décision de fermer l'établissement et de licencier l'intégralité du personnel (4 personnes).

Elle souligne que l'immeuble, qui ne lui appartient pas, n'a connu aucune activité économique durant plusieurs mois.

Elle admet que, le 18 novembre 2015, elle est parvenue à vendre le matériel et le mobilier du restaurant à une sprl Evena, domiciliée chez le même comptable qu'elle.

La société rappelle que l'article 7 de la CCT n°32bis implique qu'il s'agisse de contrats de travail existants à la date du transfert qui est une question de fait. Or, en l'espèce, à cette date, les contrats de travail avaient pris fin depuis le 30 juin 2015.

Elle en conclut que la CCT32bis ne s'applique pas.

La société estime par ailleurs démontrer que le licenciement de Monsieur _____ est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise après avoir longuement pesé « les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager ».

Le licenciement n'est donc pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n°109.

2. En droit.

26.

La convention collective de travail n° 32bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite a pour objet en premier lieu de garantir le maintien des droits des travailleurs dans tous les cas de changement d'employeur du fait du transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise.

Selon l'article 6, alinéa 2 de la convention collective de travail est considéré comme transfert d'entreprise, le transfert d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire.

La notion de transfert suppose la poursuite effective des activités du cédant par le cessionnaire dans le cadre de la même entreprise (C.J.C.E., 18 mars 1986, J.T.T., 1986, p.330, p.10).

La conservation de l'identité implique la réunion de deux conditions : d'une part, le cessionnaire doit poursuivre la même activité économique que celle du cédant ou une activité analogue (identité d'activité), d'autre part, l'ensemble des moyens nécessaires à la poursuite de l'activité concernée ou les moyens indispensables à l'exercice de cette activité – compte tenu de la spécificité de l'entité transférée en cause- doivent être cédés (identité d'entité) (L.Peltzer, Le transfert d'entreprise et l'outsourcing pour faire face à la crise : aspects sociaux, in Le droit social face à la crise, Anthémis, 2010, p.80).

Le seul fait que des actifs sont aliénés ne suffit pas : il convient d'évaluer s'il s'agit d'une entité économique encore existante qui a été aliénée, ce qui résulte notamment du fait que son exploitation est effectivement poursuivie ou reprise par le nouveau chef d'entreprise, avec les mêmes activités économiques ou des activités analogues (C.J.C.E., 18 mars 1986, J.T.T., 1986, p.330, pt.11).

Pour déterminer si ces conditions sont réunies, il faut tenir compte de toutes les circonstances de fait qui caractérisent l'opération en cause, telles que la nature de l'entreprise concernée, le transfert ou non des éléments corporels, la valeur des éléments incorporels au moment du transfert, la reprise ou non de l'essentiel des effectifs par le nouveau chef d'entreprise, le transfert ou non de la clientèle, le degré de similarité des activités exercées avant et après le transfert, la durée d'une éventuelle suspension des activités (C.J.C.E., 18 mars 1986, J.T.T., 1986, p.330 ; C.J.C.E., 25 janvier 2001, Chron.D.S., 2001, p.488, obs. L.Peltzer).

Ces éléments ne sont que des aspects partiels de l'évaluation d'ensemble qui s'impose et ne sauraient, de ce fait, être appréciés isolément (C.J.C.E., 18 mars 1986, J.T.T., 1986, p.330, pt.13).

27.

Selon l'article 9 de la CCT n°32bis, le changement d'employeur ne constitue pas, en lui-même, un motif de licenciement pour le cédant ou pour le cessionnaire. Les travailleurs qui changent d'employeur peuvent toutefois être licenciés pour motif grave ou pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation, entraînant des changements dans le domaine de l'emploi.

Cette disposition a pour but d'assurer le maintien de la relation de travail sans modification avec le cessionnaire. Elle interdit de procéder à un licenciement dont la cause serait le transfert lui-même, et qui aurait pour conséquence de priver le travailleur du bénéfice de la protection prévue par la CCT.

« Les travailleurs employés de l'entreprise dont il a été mis fin au contrat ou à la relation de travail avec effet à une date antérieure à celle du transfert, en violation de l'article 4, §, 1^{er} de la directive doivent être considérés comme étant toujours employés de l'entreprise à la date du transfert, avec la conséquence, notamment, que les obligations de l'employeur à leur égard sont transférées de plein droit du cédant au cessionnaire conformément à l'article 3, § 1^{er}, de la directive » (C.J.C.E., 15 juin 1988, point 18, J.T.T., 1989, p.40 ; C.J.C.E., 12 mars 1988, J.L.M.B., 1988,p.98, voy. également C.J.C.E., 24 janvier 2002, J.T.T., 2002, p.185).

La protection contre le licenciement peut dès lors être invoquée par le salarié qui voit son contrat de travail rompu par le cédant peu avant le transfert dans la mesure où la décision est prise en prévision du transfert (voy. C.trav.Bruxelles, 22 avril 2008, J.T.T., 2008, p.404 ; C.trav.Liège, 5 septembre 2007, J.L.M.B., 2008, p.370).

Pour déterminer si le licenciement a été motivé par le seul fait du transfert, il convient, selon la Cour de justice, de prendre en considération les circonstances objectives dans lesquelles le licenciement est intervenu, tous éléments qui relèvent du pouvoir d'appréciation du juge national.

Ni la CCT n°32bis ni la directive européenne 2001/23 ne prévoient de renversement de la charge de la preuve.

Par conséquent, si le travailleur s'estime victime d'un licenciement en violation de l'interdiction de licenciement prévue par la CCT32bis, il lui appartient d'établir qu'il existe un lien de causalité entre son licenciement et le transfert conventionnel d'entreprises (L.Peltzer, Transfert conventionnel d'entreprises, Kluwer, 2006, n°74, p.140 et 141).

Tant l'article 4 de la directive européenne 2001/23 que l'article 9 de la CCT n°32bis autorise le licenciement pour raisons d'ordre économique ou technique.

Par conséquent, la seule proximité dans le temps entre le licenciement et le transfert d'entreprise ne le rend pas irrégulier dès lors qu'il est justifié par des raisons économiques et qu'aucune collusion n'est établie en vue de priver certains membres du personnel du bénéfice de la CCT 32bis (C.trav.Liège, 15 février 1999, J.L.M.B., 1999, p.778, rendu après l'arrêt Dethier de la C.J.C.E. du 12 mars 1988, cités par V. Vannes, Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, 4^{ème} édition, Bruylant, 2013, n°857,p.630 et 631).

28.

La CCT n°32bis ne contient pas de sanction spécifique en cas d'infraction telle qu'une indemnité forfaitaire en sorte qu'il faut se référer au droit commun de la responsabilité civile.

La réparation du dommage subi doit être effective et ne peut se résumer à une indemnité symbolique (avis de l'avocat général Slyn avant l'arrêt de la C.J.C.E. du 7 février 1985, R.W., 1984-1985, p.2647).

29.

Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable (article 8 de la CCT n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement).

Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 (article 10, troisième tiret de la CCT n°109).

3. En l'espèce.

30.

La sprl La Table de Mamy précise qu'elle cherchait, au moins depuis le 19 mai 2014, à céder son restaurant d'Uccle afin d'assurer la continuité de l'exploitation commerciale, ayant confié à cette date un mandat à un spécialiste de la cession de fonds de commerce, pour retrouver un repreneur, au prix annoncé de 190.000 €, considéré comme étant le prix du marché, selon un contrat de courtage à durée indéterminée sans clause d'exclusivité.

Les circonstances dans lesquelles la société a finalement trouvé un repreneur, quelques mois après avoir licencié Monsieur | , demeurent peu claires.

La sprl La Table de Mamy produit en effet une seule facture, datée du 18 novembre 2015 pour la vente de matériels et mobiliers du restaurant au prix de 130.000 €.

Il n'est donc plus question de la vente d'un fonds de commerce, élément conventionnel.

Or, le transfert d'un fonds de commerce entre dans le champ d'application de la CCT n°32bis et la cession des éléments d'actif d'un fonds de commerce est un transfert conventionnel (voy. la jurisprudence citée par L.Peltzer, Transfert conventionnel d'entreprises, Kluwer, 2006, n°45, p.95 à 97).

Par ailleurs, il est bien question de la réouverture d'un restaurant similaire, « Harold », dès le mois d'octobre 2015.

Ce restaurant précise du reste sur son site internet, aux dires de Monsieur qu'il remplace Mamy Louise.

Enfin, l'acheteur du matériel et du mobilier, la sprl Evena, avait son siège social à la même adresse que celui de la sprl La Table de Mamy.

Les deux sociétés ont un mandataire commun, Monsieur (sprl Kreanove), ce qui expliquerait cette coïncidence.

Il résulte également de l'échange de courriels entre Monsieur et de potentiels acheteurs que la sprl La table de Mamy entendait toujours céder son fonds de commerce, après avoir licencié le personnel du restaurant.

En effet, cet échange se termine le 31 août 2015 alors, que selon la société, elle déjà licencié les 4 membres du personnel du restaurant le 30 juin 2015.

Il est du reste question, dans cet échange de courriels, de plusieurs acheteurs intéressés.

Le Tribunal déduit également de cet échange que la société n'est pas propriétaire de l'immeuble dans lequel le restaurant était exploité.

Comme relevé à juste titre par Monsieur la sprl La Table de Mamy ne donne aucune précision quant à l'éventuel bail commercial l'ayant lié au propriétaire et son sort en vue de la fermeture du restaurant.

Le Tribunal invite dès lors la sprl La Table de Mamy à produire le bail commercial et à préciser comment s'est terminée la relation contractuelle avec le propriétaire de l'immeuble sis avenue Dolez, 123 à Uccle.

Le Tribunal souhaite par ailleurs savoir ce qu'il est advenu des trois autres membres du personnel du restaurant dont la fermeture était fixée au samedi 27 juin 2015.

Il ordonne dès lors la réouverture des débats.

31.

Le Tribunal estime que la preuve du caractère ou non manifestement abusif du licenciement de Monsieur est lié à la protection contre un licenciement en cas de transfert d'entreprise.

Il réserve dès lors également à statuer sur ce chef de demande.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire.

Déclare la demande recevable et d'ores et déjà partiellement non fondée.

Déboute Monsieur _____ de sa demande en paiement d'un arriéré de rémunération et d'un complément d'indemnité compensatoire de préavis pour heures supplémentaires.

Invite la sprl La Table de Mamy à déposer les documents suivants :

- une copie de l'éventuel bail commercial conclu avec le propriétaire de l'immeuble sis avenue Dolez, 123 à 1180 Uccle et des correspondances / documents concernant le sort réservé à cet éventuel bail commercial ;
- les extraits du registre du personnel et Dimona (entrées et sorties) de tous les travailleurs ayant été occupés au restaurant La Table de Mamy sis avenue Dolez, 123 à 1180 Uccle, incluant le précédent cuisinier « _____ » ;

Dit que ces documents doivent être déposés par la sprl La Table de Mamy, en copie, au greffe du Tribunal du travail de Bruxelles, Place Poelaert, 3 à 1000 Bruxelles, pour le vendredi 9 décembre 2017 au plus tard (sous la référence RG n° 16/7183/A).

Pour le surplus (classification de fonction, arriéré de rémunérations et complément d'indemnité de préavis liés au barème en vigueur pour la fonction de chef de cuisine, dommages et intérêts pour non-respect de la CCT32bis et indemnité pour licenciement manifestement abusif) :

Ordonne la réouverture des débats afin de permettre aux parties de faire part au Tribunal de leurs observations suite à la production de ces documents et mettre définitivement la cause en état d'être jugée en répondant notamment aux remarques et questions soulignées dans le présent jugement.

Fixe, en application de l'article 775 du Code judiciaire, les délais suivants pour permettre aux parties d'émettre leurs observations écrites :

- Monsieur (_____) remettra au greffe de ce Tribunal et enverra à la sprl La Table de Mamy ses conclusions et pièces éventuelles pour le vendredi 5 janvier 2018 au plus tard ;
- La sprl La Table de Mamy remettra au greffe de ce Tribunal et enverra à Monsieur (_____) ses observations et pièces éventuelles pour le vendredi 2 février 2018 au plus tard ;

- Monsieur [redacted] remettra au greffe de ce Tribunal et enverra à la sprl La Table de Mamy ses conclusions en réplique pour le vendredi 16 février 2018 au plus tard ;
- La sprl La Table de Mamy remettra au greffe de ce Tribunal et enverra à Monsieur [redacted] ses conclusions en réplique pour le vendredi 2 mars 2018 au plus tard.

Fixe la cause à l'audience de la 4^{ème} chambre du 26 avril 2018 (salle 0.4.) à 14h00, pour une durée de plaidoiries de 60 minutes.

Réserve les dépens.

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

Monsieur Pascal HUBAIN,	Juge,
Monsieur Emmanuel TYTECA,	Juge social employeur,
Monsieur Jean-Paul SELLEKAERTS,	Juge social travailleur,

Et prononcé en audience publique du 09 -11- 2017 à laquelle était présent :

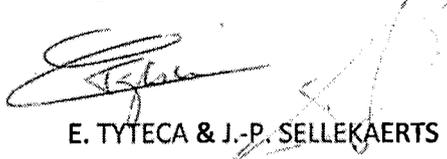
Monsieur Pascal HUBAIN, Juge,
assisté par Madame Mariline ARGANO , Greffier délégué.

Greffier,



M. ARGANO

Juges sociaux



E. TYTECA & J.-P. SELLEKAERTS

Juge,



P. HUBAIN