



Expédition

Numéro du répertoire 2020 /
Date du prononcé 4 août 2020
Numéro du rôle 2014/AB/918
Décision dont appel 12/1229/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre extraordinaire

Arrêt

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

Monsieur L.

partie appelante,
représentée par Maître Kévin DIEU, avocat à 1160 BRUXELLES,

contre

Monsieur K.,

partie intimée,
représentée en personne et assistée par Maître Jean-Pol MEYNAERT, avocat à 1190
BRUXELLES,

★

★ ★

Vu l'arrêt du 21 novembre 2016 recevant l'appel et avant dire droit ordonnant la comparution personnelle des parties ;

Vu le procès-verbal de comparution personnelle du 20 avril 2017 ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties ab initio à l'audience publique du 17 juin 2020 ;

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

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

I. RAPPEL DES DEMANDES EN APPEL

L'appel a pour objet de :

-réformer partiellement le jugement dont appel en déclarant fondées les demandes originaires de Monsieur L. visant à la condamnation de monsieur K. à :

- ° 14.899,56 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- ° 2.168,96 € à titre de dommages et intérêts pour non-paiement de la rémunération du mois de mai 2011;
- ° 1.111 € nets à titre de dommage et intérêts pour non-délivrance du formulaire « C4 - Prime de crise » ;
- ° 604,58 € bruts à titre de solde de prime de fin d'année (*prorata temporis*);
- ° délivrer les fiches de paie pour les mois de février, mars et avril 2011 ;

-confirmer le jugement *a quo* pour le surplus;

-dire que les intérêts échus au jour du dépôt de la requête d'appel (le 6 octobre 2014) sur les montants susvisés seront intégrés au capital et seront par conséquent eux-mêmes producteurs d'intérêts dans les mêmes conditions;

- condamner monsieur K. aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure liquidées pour les deux instances à 8.800 €.

II. EXPOSE DES FAITS

Monsieur L., né le 1980 et de nationalité marocaine, a été engagé par monsieur K. dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à temps plein à partir du 1^{er} novembre 2009 pour effectuer les tâches suivantes : montage, transformation, entretien et dépannage d'ascenseurs.

Monsieur K. disposait d'une autorisation d'occuper monsieur L. comme travailleur étranger valable jusqu'au 22 novembre 2010 délivrée par la Région wallonne.

En date du 5 janvier 2011, il a rempli un formulaire pour obtenir l'autorisation d'occuper monsieur L.

En date du 16 février 2011, la Région de Bruxelles-Capitale a refusé de délivrer une autorisation d'occuper un travailleur de nationalité étrangère à monsieur K. pour l'occupation de monsieur L.

Suite à un recours formé par monsieur K. et à l'envoi de nouvelles pièces, la Région de Bruxelles-Capitale a fini par délivrer à monsieur K. en date du 19 mai 2011 une autorisation d'occuper monsieur L. pour la période du 17 mai 2011 au 16 mai 2012.

Monsieur K. a proposé à monsieur L. de signer un nouveau contrat de travail l'engageant à partir du 26 mai 2011 pour une durée indéterminée avec une clause d'essai de 14 jours, ce que ce dernier a refusé.

L'occupation au travail de monsieur L. s'est néanmoins poursuivie.

Monsieur L. a été en incapacité de travail du 6 juin au 10 juin 2011. Le certificat médical constatant cette incapacité a été établi par son médecin, le docteur El Ghemary le 3 juin 2011 et renseigne comme cause de l'incapacité de travail une maladie.

Par lettre du 11 juin 2011, monsieur K. a notifié à monsieur L. son licenciement selon les termes suivants : « *moyennant un préavis d'une durée de / qui débutera le fin du contrat de travail (période d'essai de 14 jours)* ». Ladite lettre mentionnait un début de contrat de travail le 26 mai 2011.

En date du 17 juin 2011, une déclaration d'accident du travail a été remplie pour monsieur L. renseignant qu'il avait été victime d'un accident du travail le 2 juin 2011. L'assureur-loi qui a réceptionné cette déclaration le 28 juin 2011, a refusé d'indemniser monsieur L. estimant que les faits invoqués du 2 juin 2011 n'étaient pas prouvés.

Par lettre du 23 juin 2011, le syndicat de monsieur L. a réclamé l'envoi du document C4 et document C4 –prime de crise et des fiches de paie de décembre 2010 à juin 2011 ainsi que le paiement d'une indemnité de rupture de 35 jours, du salaire du mois de mai 2011, du salaire de juin 2011 (jusqu'au 11 juin) et de la prime de crise.

Par une lettre réceptionnée par son secrétariat social le 12 juillet 2011, monsieur K. a fait part à son secrétariat social des motifs pour lesquels il avait licencié monsieur K. (vols de matériel, destructions de matériels, vols d'outillage, destruction d'outillage, refus des règles de sécurité, refus des consignes de travail, refus de respecter le client et les ordres du client, mauvais emploi de l'outillage, destruction de véhicules (6 accrochages en 6 mois), emploi de véhicule pour le privé, agression d'un collègue sur un chantier, délivrance d'un certificat médical pour maladie après avoir reçu des remarques et demande ensuite d'un accident de travail, ne pas avoir rempli les feuilles de prestations, faire du chantage au client, dénigrer son patron, emporter la clé du chantier, les plans et saboter le travail). Monsieur K. explique que cette lettre avait été demandée par son secrétariat social.

Par lettre du 15 juillet 2011 concernant « votre demande d'information sur votre fin de contrat », monsieur K. a répondu directement à monsieur L. suite aux revendications émises par son syndicat en signalant qu'il avait mis fin à son contrat le 11 juin 2011 pendant la

période d'essai stipulée dans son contrat, que son compte sera soldé par le secrétariat social, qu'il tenait à sa disposition les chèques-repas auxquels il avait droit et qu'en ce qui concerne ses autres revendications, il avait respecté la loi sur les contrats de travail. Il lui a par ailleurs reproché d'avoir fait preuve de manquement très grave en rapport avec le matériel confié par l'entreprise et qui a disparu et de ne jamais avoir voulu se prononcer à ce sujet et l'a informé qu'il lui était loisible de porter plainte à cet effet.

En date du 18 juillet 2011, un formulaire C4 a été établi renseignant comme motif précis du chômage : faute grave.

Des lettres ont encore été adressées par la suite à monsieur K. par le syndicat de monsieur L..

En date du 25 mai 2012, monsieur L. a déposé une requête introductive d'instance au greffe du Tribunal du travail section Wavre.

En date du 8 février 2013, monsieur K. a payé une somme nette de 3.832,32 € à monsieur L., comprenant notamment l'indemnité compensatoire de préavis.

III. DISCUSSION.

1. L'indemnité de licenciement abusif.

Les principes.

Un employeur dispose du droit de licencier ses travailleurs, qu'il s'agisse d'ouvriers ou d'employés.

Sous réserve de l'hypothèse d'un motif grave, l'employeur n'est dès lors en principe redevable d'aucune indemnité s'il respecte le préavis légal ou paye l'indemnité compensatoire de préavis prévue par la loi du 3 juillet 1978.

Dans le souci de rapprocher les niveaux de protection contre le licenciement accordés aux ouvriers, d'une part, et aux employés, d'autre part, le législateur a toutefois instauré une protection spécifique contre le licenciement abusif en faveur des ouvriers (voir les arrêts de la Cour Constitutionnelle n° 56/93 du 8 juillet 1993 et 84/2001 du 21 juin 2001).

Le droit de licenciement n'est dès lors pas discrétionnaire. Ainsi qu'il fut précisé dans les travaux préparatoires en rapport avec l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, « *d'autres dispositions, à caractère social également, concernent (...) la répression des licenciements abusifs. Il n'est dorénavant plus permis d'affirmer que l'employeur a un pouvoir discrétionnaire de licencier par préavis. Désormais, même lorsqu'il donne le préavis légal,*

l'employeur peut être interpellé sur les motifs de son acte » (Doc. Parl., Sénat, 1977-1978, 258, 2°, p. 25).

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose ainsi :

« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du 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 des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Sans préjudice de l'article 39, §1^{er}, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi ... ».

Dans son appréciation du caractère abusif ou non du licenciement fondé sur la conduite de l'ouvrier, le juge ne peut se contenter de vérifier si la preuve est rapportée que le licenciement a un lien avec la conduite de l'ouvrier, qu'elle qu'en soit la nature, mais doit vérifier si ledit motif constituait un motif légitime de le licencier ou si au contraire le licenciement fondé sur ce motif est manifestement déraisonnable (voir en ce sens Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p.3 ; voir aussi Cass., 27 septembre 2010, J.T.T., 2011, p. 7 et obs. C. Wantiez).

La Cour de Cassation a également considéré que *« l'article 63 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 exclut qu'un licenciement soit abusif au sens de cette disposition dès lors qu'il est fondé sur un motif qui présente un lien avec l'aptitude de l'ouvrier, quelles que soient les conséquences de l'inaptitude de celui-ci sur l'organisation du travail »* (Cass., 18 février 2008, J.T.T., 2008, p. 117).

“L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement” (Cass., 16 février 2015, RG 13.0085.F, www.juridat.be).

Lorsque l'employeur soutient que le licenciement est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, le juge saisi du litige doit, sans se prononcer sur l'opportunité de la décision de l'employeur, vérifier que les nécessités de fonctionnement sont exactes et que ces nécessités de fonctionnement sont à l'origine du licenciement (voir dans le même sens C.T. Bruxelles, 10 mai 2010, R.G n°2008/AB/51322, www.juridat.be).

Conformément aux règles de preuve, « *l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve* » (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép.Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).

L'article 915 du Code judiciaire dispose :

« Si une partie offre de rapporter la preuve d'un fait précis et pertinent par un ou plusieurs témoins le juge peut autoriser cette preuve lorsqu'elle est admissible ».

Comme l'enseigne à juste titre la Cour de Cassation, « *le juge décide en fait si les faits dont la preuve par témoins est offerte sont suffisamment précis et susceptibles de faire l'objet d'une preuve contraire pour autant qu'il ne méconnaisse pas le droit des parties d'apporter pareille preuve* » (Cass.,20 janvier 2003,S.02.0067.N ; Cass.,29 octobre 1979,n° 74/347,www.juridat.be)

La jurisprudence a défini ce qu'il y avait lieu d'entendre par faits précis et pertinents (voir à cet égard J. Van Compernelle et G. Closset-Marchal,Examen de jurisprudence 1991-2001. Droit judiciaire privé,R.C.J.B.,2002,p. 737 ; A. Kohl,Les mesures d'instruction in Actualités et développements récents en droit judiciaire sous la coordination d'Hakim Boularbah,CUP,p. 211) :

- *Pour être précis, le fait concerné doit concerner des éléments concrets dont les témoins seraient amenés à confirmer ou à infirmer la réalité. Le fait concerné doit par ailleurs être matérialisé dans le temps et dans l'espace. Il doit avoir été appréhendé (quelle qu'en soit la manière) par la personne appelée à témoigner. Il doit en outre pouvoir être contesté de la même manière.*
- *Pour être pertinent, le fait doit être apte à faire la preuve des allégations de la partie qui demande l'enquête.*

Par ailleurs, une enquête ne peut être ordonnée que si elle est utile, ce qui n'est pas le cas si ce qu'il est demandé de prouver par témoignage est déjà contredit par d'autres éléments du dossier (Cass.,18 janvier 2001,R.G. C99.0234.F,Bull.,n°36, consultable également sur juridat.be).

Application.

Monsieur L. sollicite la condamnation de monsieur K. à lui payer une indemnité de licenciement abusif sur base de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

intervenue le 11 juin 2011.

-l'attestation du 7 novembre 2012 de monsieur B., conseiller en prévention du 7 novembre 2012 signalant qu'il a demandé à plusieurs reprises à monsieur L. de bouger son matériel et outillage traînant dans les allées du magasin et que ce dernier s'est contenté de dire qu'il n'avait pas d'ordre à recevoir de sa part. Monsieur B. précise en avoir avisé monsieur K. Ce fait n'est pas daté mais lors de l'instruction faite à l'audience, monsieur K. l'a situé en 2010, soit au moins 5 mois et demi avant le licenciement. Il peut difficilement être le motif du licenciement intervenu le 11 juin 2011, et ce d'autant moins dans le contexte où monsieur K. a voulu faire signer un nouveau contrat de travail à monsieur L. en mai 2011.

- le mail du 24 février 2011 de monsieur C. se plaignant auprès de monsieur K. que ses ouvriers avaient endommagé son hall d'entrée en forant et le devis de réparation du mur daté du 24 février 2011. Ce fait est situé près de 4 mois avant le licenciement. Aucune preuve n'est apportée que monsieur L. est l'un des ouvriers en cause. Une fois encore, dans le contexte précité d'un nouveau contrat de travail proposé à la signature de monsieur L., ce fait ne peut constituer le motif du licenciement.

-l'attestation de monsieur La. du 2 novembre 2012 : il précise avoir été agressé par monsieur L. dans l'escalier du chantier situé rue du midi 9. A supposer ce fait non daté établi, alors qu'il est contesté par monsieur L. (qui a confirmé ses dénégations lors de la comparution personnelle), monsieur K. a situé ce fait en janvier 2011 lors de l'instruction faite à l'audience. En d'autres termes, ce fait aurait été commis 4 à 5 mois avant le licenciement, ce dont monsieur K. aurait été informé 2, 3 jours plus tard et ce qui l'aurait conduit à avertir monsieur L. que cela ne se faisait pas (selon les précisions qu'il a données lors de la comparution personnelle). Quoiqu'il en soit et même à admettre par hypothèse que monsieur L. aurait bien agressé son collègue, monsieur K. a nécessairement « passé l'éponge » puisqu'il lui a proposé de signer un nouveau contrat de travail en mai 2011.

-la lettre du 29 juin 2011 du conseil de la sprl Baticoncept reprochant à monsieur K. de ne pas avoir terminé l'ascenseur du chantier situé chaussée de Ninove 300 malgré de nombreuses promesses et l'attestation du 21 janvier 2013 de l'épouse de monsieur K. précisant avoir fait à plusieurs reprises les 100 pas devant le domicile de monsieur L. afin de le rencontrer pour pouvoir lui demander les clefs du chantier de la chaussée de Ninove pour permettre l'accès au chantier par monsieur K. et lui permettre de terminer les travaux de l'ascenseur alors que le maître d'ouvrage avait adressé une mise en demeure afin qu'il finisse les travaux.

Ces deux dernières pièces sont relatives au seul fait reproché situé à une date proche du licenciement, à savoir le fait de ne pas avoir rendu les clefs du chantier de la chaussée de

Ninove ainsi que les plans et schémas lors de son départ du chantier le 2 juin 2011, ce que monsieur L. conteste.

Sur base des pièces déposées et en tenant compte de ce qui n'est pas contesté, la Cour estime qu'il est établi :

- que monsieur L. a quitté un chantier situé chaussée de Ninove 300 le jeudi 2 juin 2011 et a conservé des clefs,
- qu'il s'est rendu chez son médecin, le docteur El Ghemary le vendredi 3 juin 2011 et que ce dernier l'a reconnu incapable de travailler pour maladie du lundi 6 juin au vendredi 10 juin 2011,
- qu'il a été licencié le 11 juin 2011,
- qu'à une certaine date inconnue de la Cour, monsieur K. a appelé monsieur L. pour restituer des clefs (sans qu'il soit établi que cette date est antérieure à la date du licenciement)
- qu'à une certaine date inconnue de la Cour (sans qu'il soit établi que cette date est antérieure à la date du licenciement), l'épouse de monsieur K. s'est présentée au domicile de monsieur L. pour tenter de récupérer les clefs.
- qu'en date du 29 juin 2011, l'avocat de la sprl Baticoncept a reproché à monsieur K. de ne pas avoir terminé l'installation de l'ascenseur du chantier situé chaussée de Ninove 300 malgré de nombreuses promesses et l'a mis en demeure de réceptionner ledit ascenseur et de lui confirmer sa mise en service dans les 15 jours de la présente, sous peine de recourir à une autre société et de lui réclamer les frais. Aucune autre pièce n'est déposée en rapport avec la sprl Baticoncept, ce qui pose la question de savoir si les travaux demandés ont pu être effectués dans le délai laissé par la mise en demeure.
- que monsieur L. a restitué les clefs demandés à une date inconnue (monsieur L. ne se souvient pas de la date mais la situe en tout cas avant le 4 juillet 2011, date à laquelle il admet avoir rencontré monsieur K. avenue Marie-Henriette mais uniquement pour recevoir des documents administratifs – monsieur K. prétend de son côté que les clefs ont été remises par monsieur L. le 4 juillet 2011),

Les parties sont en désaccord sur la question de savoir si les clefs conservées par monsieur L. étaient les clefs permettant d'accéder au chantier (thèse de monsieur K.) ou les clefs de la boîte rouge (thèse de monsieur L. qui soutient que la chantier était un chantier ouvert). La boîte rouge est décrite à l'audience par monsieur K. comme une boîte de secours permettant de déverrouiller les clefs des ascenseurs.

Quoiqu'il en soit, la Cour estime que monsieur K. n'établit pas à suffisance que monsieur L. a été licencié pour ne pas avoir restitué des clefs en rapport avec le chantier situé chaussée de Ninove 300. Ce motif n'a jamais été évoqué dans une lettre adressée à monsieur L. ou à son

syndicat et la seule lettre adressée à monsieur L. à une date proche du licenciement est la lettre du 15 juillet 2011 qui fait état d'un manquement grave relatif à la disparition du matériel confié par l'entreprise pour lequel monsieur K. se réservait le droit de porter plainte (fait non établi). Il n'est du reste même pas prouvé que la demande de monsieur K. à monsieur L. de restituer les clefs, faite par téléphone et par le biais d'une tentative de visite de son épouse au domicile de monsieur L., a eu lieu avant le licenciement.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la Cour estime que monsieur K. ne démontre pas à suffisance qu'il a licencié monsieur L. pour un motif lié à sa conduite ainsi qu'il le soutient (étant entendu que comme déjà précisé, l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve), ni davantage pour des motifs liés à son aptitude ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Le seul fait que monsieur L. n'a pas invoqué le caractère abusif du licenciement avant l'introduction de la requête introductive d'instance ne peut suffire dans le contexte précité à contredire la déduction de l'indemnité de licenciement abusif.

Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'enquêtes étant donné qu'indépendamment de l'ancienneté des faits (qui rend l'intérêt d'une telle enquête assez illusoire) et au-delà du manque de précision en terme de date de la plupart des faits côtés dans le dispositif des conclusions de monsieur K., cette enquête ne permettra pas de démontrer que les faits côtés ont été le motif du licenciement pour les raisons déjà évoquées.

En conséquence, monsieur K. est redevable d'une indemnité de licenciement abusif à monsieur L. d'un montant non contesté quant au calcul de 14.899,56 € brut, à augmenter des intérêts au taux légal à partir du 11 juin 2011.

2. Les dommages et intérêts pour non-paiement de la rémunération.

Monsieur L. sollicite la condamnation de monsieur K. à lui payer des dommages et intérêts pour ne pas lui avoir fourni de travail en mai 2011 (à l'exception de 4 jours) et lui avoir ainsi causé un dommage consistant dans le non-paiement de la rémunération normalement due. Le montant réclamé est de 2.168,96 € (13,1820 x 38 x 4,33). Ce montant comprend la rémunération des 4 jours de rémunération renseignés sur la fiche de paie du mois de mai 2011 que monsieur L. conteste avoir reçue. Sur interpellation de la Cour, monsieur L. expose qu'il a englobé la rémunération afférente à 4 jours qui ne lui a pas été payée dans les dommages et intérêts par facilité de calcul mais qu'il n'est pas opposé à réclamer 18 jours à titre de dommages et intérêts et 4 jours à titre de rémunération.

Monsieur K. conteste cette demande au motif que si monsieur L. n'a pas travaillé au cours de cette période, c'est uniquement en raison du refus d'autorisation d'occupation d'un travailleur de nationalité étrangère, de l'absence de permis de travail et de l'ordre de quitter

le territoire. Monsieur L. a repris le travail le 26 mai 2011, dès que les parties furent mises en possession de l'autorisation d'occupation délivrée le 19 mai 2011. Par ailleurs, la somme de 338,52 € reprise sur la feuille de paie du mois de mai 2011 a été payée le 18 septembre 2015.

Les pièces déposées par monsieur K. établissent qu'il a effectué dès le 3 janvier 2011 des démarches pour obtenir une nouvelle autorisation d'occuper monsieur L. (la précédente se terminant le 22 novembre 2010), qu'il a ensuite effectué un recours contre la décision de refus du 18 février 2011 et que ce n'est qu'après avoir pu faire parvenir différentes pièces établissant que monsieur L. avait quitté la Belgique, que le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale a fini par notifier à monsieur K. par lettre datée du 19 mai 2011 une autorisation d'occuper monsieur L. valable du 17 mai 2011 au 16 juin 2012, étant entendu que dans l'intervalle, monsieur L. s'était vu délivrer un ordre de quitter le territoire le 5 mai 2011.

Dans ce contexte et même si la demande de renouvellement du permis de travail aurait pu être effectuée plus tôt par monsieur K., la Cour estime que monsieur L. n'établit pas à suffisance que monsieur K. a commis une faute en ne lui fournissant pas de travail pour la période du 2 au 25 mai 2011.

S'agissant des 4 jours de travail non contestés effectués en mai 2011 et reprise dans la fiche de paie de ce mois pour un montant de 395,46 € bruts correspondant à un net de 338,52 €, monsieur K. n'établit pas en avoir payé le montant à monsieur L..

L'absence de preuve du paiement de la rémunération afférente à ces 4 jours de travail justifie la condamnation de monsieur K. à les payer. Il s'agit d'arriérés de rémunération et non de dommages et intérêts liés à l'absence de fourniture de travail. Cette somme doit être augmentée des intérêts au taux légal à partir du 1^{er} juin 2011.

3. Les dommages et intérêts pour non-délivrance du formulaire C4-Prime de crise

Monsieur L. fait valoir que conformément aux articles 13 et suivants de la loi du 1^{er} février 2011 portant sur la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, monsieur L. avait droit à une prime de crise de 1.666 € nets dont 1.111 € devaient être payés par l'Onem et que ce montant n'a jamais pu être obtenu vu la non-délivrance par monsieur K. du C4-Prime de crise. Il estime dès lors que la faute commise par monsieur K. (non-délivrance du C4-prime de crise) est directement liée au dommage subi, à savoir le non-paiement par l'Onem de la somme de 1.111 € et réclame la condamnation de monsieur K. à lui payer cette somme sous forme de dommages et intérêts.

Monsieur K. fait valoir que monsieur L. n'établit pas que par sa faute, il aurait été privé de l'intervention de l'Onem de 1.111 €.

Monsieur L. a la charge de prouver que monsieur K. a commis une faute et que cette faute est en lien de causalité avec un dommage.

Il n'est pas contesté que monsieur K. n'a pas délivré un formulaire C4-prime de crise.

En l'espèce, monsieur L. ne démontre pas avoir fait une quelconque démarche auprès de l'Onem pour obtenir la prime de crise (laquelle administration dispose de service d'inspection permettant le cas échéant de régulariser une situation si la délivrance du C4 devait constituer une condition sine qua non pour le paiement de la prime de crise, ce qui n'est même pas prouvé).

Monsieur L. n'établit pas en l'espèce que la non-délivrance du C4-prime de crise a eu pour conséquence le non-paiement par l'Onem de la prime de crise de 1.111 € réclamée.

Bien que le jugement contesté ait relevé que monsieur L. « *ne démontre pas qu'il n'a pas reçu la somme de l'Onem, qui est son véritable débiteur* », monsieur L. n'a pas complété son dossier en appel pour établir que ce montant ne lui a jamais été payé.

Monsieur L. plaide qu'il ne peut prouver un fait négatif.

La Cour estime qu'il n'existe pas de principe selon lequel la preuve d'un fait négatif ne peut jamais être rapportée. Ainsi selon la jurisprudence de la Cour de Cassation, « *le juge peut décider à cet égard que la preuve d'un fait négatif ne doit pas être apportée avec la même rigueur que celle d'un fait affirmatif, mais il ne peut dispenser de cette preuve la partie demanderesse et imposer à l'autre partie la preuve du fait positif contraire* » (Cass.,18 novembre 2011,C.10.0649.F ; Cass.,26 novembre 2010,C.09.0584.N ; Cass.,16 décembre 2004,C.03.0407.N,www.juridat.be). Comme le relève la doctrine, si la preuve d'un fait négatif peut être difficile à rapporter, il est parfois plus facile de prouver le fait positif contraire ou un ensemble de faits qui excluent le fait négatif concerné (P. Van Rentergem,La charge de la preuve,Adl,2018,p. 10).

Monsieur L. aurait très bien pu demander à l'Onem d'attester qu'aucune prime de crise ne lui fut payée suite à son licenciement par monsieur K. en raison de l'absence de délivrance d'un C4 prime de crise, ce qu'il n'a pas fait. Une telle preuve n'était pas impossible à apporter.

En conclusion, la Cour estime qu'il ne peut être fait droit à la demande de dommages et intérêts à défaut de prouver que monsieur K. a commis une faute en lien de causalité avec un dommage.

4. Le solde de la prime de fin d'année

Monsieur L. réclame un solde de prime de fin d'année 2011 de 604,58 € (2.168,96 € bruts annuellement / 12 mois x 5 mois + 2.168,96 € / 4 mois /13 semaines/ 5 jours x 11 jours = 995,49 € bruts dont il y a lieu de déduire la somme de 390,91 € déjà payée).

Monsieur K. fait valoir que la prime de fin d'année due sur base de la convention collective de travail applicable dans la commission paritaire 111.02, est calculée à concurrence de 8,33% du salaire afférent aux prestations effectives effectuées entre le 1^{er} décembre 2010 et le 30 novembre 2011 et qu'il a dès lors payé la prime due, soit 390,91 €. Il renvoie pour ce faire à une lettre de son secrétariat social du 7 avril 2015 mettant en évidence que le montant du salaire effectif pour cette période s'élève à 4.692,80 € et que la prime de fin d'année due correspond bien à 390,91 € (4.692,80 € x 8,33%).

Conformément à l'article 4 de la convention collective de travail du 9 juillet 2007 conclue au sein de la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, déposée au dossier de monsieur L. et sur lequel ce dernier se base pour réclamer le paiement d'une prime de fin d'année, la prime de fin d'année est fixée à 8,33 % du salaire annuel brut (tel que défini), c'est-à-dire notamment à l'exclusion du salaire garanti en cas de maladie mais inclusivement le salaire normal correspondant aux premiers 14 jours calendriers d'absence pour maladie, pour autant que cette période soit ininterrompue et que l'ayant-droit ait une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise. Le salaire normal est égal au salaire qui serait payé pour des jours effectivement prestés. L'article 6.3 stipule par ailleurs que le pourcentage de 8,33% est appliqué sur le salaire gagné pendant l'année de référence en cas de licenciement autre que pour motifs graves défini à l'article 7 comme l'année civile qui précède le paiement de la prime (qui a lieu selon l'article 5 dans le courant du mois de janvier qui suit l'année de référence).

Monsieur L. reste en défaut de démontrer que son salaire annuel brut à prendre en considération pendant l'année de référence est supérieur au montant de 4.692,80 € sur base duquel le montant payé par monsieur K. a été établi. C'est à tort qu'il prend en considération dans son calcul le salaire annuel théorique qu'il aurait gagné s'il avait travaillé de manière ininterrompue de janvier au 11 juin 2011. Or tel n'est pas le cas.

Ce chef de demande est dès lors non fondé.

5. La délivrance des fiches de paie.

Ce chef de demande n'est plus réclamé ainsi que l'a précisé le conseil de monsieur L. à l'audience.

6. La capitalisation des intérêts

Monsieur L. sollicite la capitalisation des intérêts échus sur les différents montants réclamés depuis la date du dépôt de la requête d'appel, à savoir le 6 octobre 2014.

Monsieur K. conteste une telle demande tenant compte de la nature des sommes réclamées et des éléments de la cause.

L'article 1154 du Code civil dispose :

« Les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts, ou par une sommation judiciaire, ou par une convention spéciale, pourvu que, soit dans la sommation, soit dans la convention, il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière ».

Conformément à l'interprétation de la Cour de Cassation que la cour de céans approuve:

- la capitalisation des intérêts peut être accordée sur une indemnité de rupture due sur base de l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 et contestée, et ce conformément aux dispositions de l'article 1154 du Code civil (Cass.,16 décembre 2002,R.G. S.02.0042.N).

- *« il ne résulte pas de l'article 1154 du Code civil, qui précise les conditions de la capitalisation des intérêts dans les matières où il s'applique, que cette capitalisation serait exclue en-dehors du champ d'application. Le moyen qui soutient que la capitalisation des intérêts est exclue en matière d'obligations nées d'un délit ou d'un quasi-délit, manque en droit »* (Cass.,30 avril 2012,R.G. n° S.10.0051.F,www.juridat.be) et *« cette disposition (l'article 1154) ne s'applique pas aux intérêts compensatoires qui sont accordés sur le montant des dommages et intérêts fixé par le juge dû en raison d'un acte illicite. Elle n'empêche pas davantage que le juge accorde des intérêts sur de tels intérêts, s'il considère que cela est requis pour une indemnisation complète du dommage »* (Cass.,5 septembre 2013,C.12.0374.N,www.juridat.be). Dans d'autres arrêts, la Cour de Cassation distingue bien les dettes de valeur (par exemple une indemnisation entièrement laissée à l'appréciation du juge) et les dettes de sommes (voir notamment Cass.,27 février 2014,C.13.0306.N ; Cass.,14 mars 2008,C.06.0657.F,www.juridat.be) et considère que si l'article 1154 du Code civil concerne les dettes de sommes et ne s'applique pas aux intérêts compensatoires en cas de dettes de valeur, le juge peut néanmoins accorder des intérêts sur les intérêts compensatoires sans être lié par les conditions de l'article 1154 du Code civil, s'il considère que la réparation totale du dommage le justifie (Cass.,22 décembre 2006,C.05.0210.N)..

En l'espèce parmi les sommes accordées par le présent arrêt et concernées par la demande de capitalisation, figure notamment l'indemnité de licenciement abusif due sur base de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, dont le montant est fixé par la loi à 6 mois de rémunération. Une telle dette est une dette de somme et non une dette de valeur laissée entièrement à l'appréciation du juge et peut dès lors se voir appliquer l'article 1154 du Code civil, sans vérifier si une demande de capitalisation serait justifiée au titre de réparation

totale du dommage. Il en va de même de la rémunération due pour 4 jours de travail en mai 2011.

Il n'existe dès lors pas d'obstacle à accorder la capitalisation sur ces sommes à partir du dépôt de la requête d'appel le 6 octobre 2014.

7. Les dépens

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass.,19 janvier 2012,Pas.,2012,p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouter de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass.,23 novembre 2012,Pas.,2012, p. 1316 ; Cass.,25 mars 2010,Pas.,2010,p. 1004 ; H. Boularbah,Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire,CUP,2013,volume 145,p. 353).

Monsieur L. obtient partiellement gain de cause en 1^{ère} instance et en appel.

Dans ce contexte, la Cour estime justifié de condamner monsieur K. à supporter ses propres dépens de 1^{ère} instance et d'appel et à supporter 90% des dépens de 1^{ère} instance et d'appel de monsieur L.. Ceux-ci seront taxés sur base de l'indemnité de procédure de base de 2.200 € en 1^{ère} instance et de 2.400 € en appel. Monsieur L. ne justifie pas à suffisance l'existence d'une situation manifestement déraisonnable pour obtenir une indemnité de procédure d'un montant supérieur au montant de base.

En conclusion, les dépens de monsieur L. à supporter par monsieur K. s'élève à 4.140 € (1.980 € (2.200 € x 90%) + 2.160 € (2.400 € x 90%)).

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé dans la mesure qui suit ;

Réforme partiellement le jugement dont appel ;

Condamne monsieur K. à payer à monsieur L. :

-la somme de 14.899,56 € brut, à titre d'indemnité de licenciement abusif, à augmenter des intérêts au taux légal à partir du 11 juin 2011 ;

-la somme de 395,46 € bruts à titre de rémunération due pour le mois de mai 2011, à augmenter des intérêts au taux légal à partir du 1^{er} juin 2011;

Dit pour droit que les intérêts échus au jour du dépôt de la requête d'appel le 6 octobre 2014 produiront à leur tour des intérêts et condamne monsieur K. à les payer à monsieur L. ;

Déboute monsieur L. du surplus de ses demandes ;

Condamne monsieur K. à supporter ses propres dépens de 1^{ère} instance et d'appel et à supporter 90% des dépens de 1^{ère} instance et d'appel de monsieur L., soit un montant total de 4.140 €.

Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,

M. POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,

J.-B. MAISIN, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué

J. ALTRUY, J.-B. MAISIN, M. POWIS DE TENBOSSCHE, P. KALLAI,

Monsieur J.-B. MAISIN, conseiller social au titre d'ouvrier, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par Monsieur M. POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur, et Monsieur P. KALLAI, conseiller.

J. ALTRUY

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 6ème Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 4 août 2020, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,
J. ALTRUY, greffier délégué

J. ALTRUY,

P. KALLAI,