



Expédition

Numéro du répertoire 2021 /
Date du prononcé 2 avril 2021
Numéro du rôle 2018/AB/566
Décision dont appel 18/706/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre – audience extraordinaire

Arrêt

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

La S.A. VALENS, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le n °0424.905.926 et dont le siège social est établi à 1060 BRUXELLES, avenue Brugmann, 27,
partie appelante,
représentée par Maître

contre

Monsieur M. B.,

partie intimée,
représentée par Maître

* * *

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La S.A. VALENS a interjeté appel le 22 juin 2018 d'un jugement prononcé par défaut à son encontre par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 9 avril 2018.
2. Monsieur M. B. a déposé des conclusions le 21 août 2018.
3. Les dates pour conclure ont ensuite été fixées par une ordonnance du 12 novembre 2018, prise d'office.
4. La S.A. VALENS a déposé des conclusions le 2 juillet 2019 et le 20 janvier 2020, ainsi qu'un dossier de pièces le 5 février 2021.

Monsieur M. B. a déposé des conclusions le 12 septembre 2019 et le 9 mars 2020, ainsi qu'un dossier de pièces le 27 janvier 2021.

Les parties ont marqué leur accord pour le dépôt des conclusions tardives, ayant précisé avoir réaménagé entre elles le calendrier fixé par l'ordonnance précitée.

5. Les parties ont plaidé à l'audience publique du 8 février 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

II. FAITS

7. Les faits utiles à l'examen de la contestation soumise à la Cour peuvent être décrits comme suit, d'après les conclusions et les pièces déposées par les parties et les précisions apportées au cours des débats.

8. Monsieur M. B. est entré au service de la S.A. VALENS le 21 octobre 1998, en qualité d'ouvrier.

9. Le 20 octobre 2017, la S.A. VALENS notifie à Monsieur M. B. la rupture de son contrat avec effet immédiat, moyennant l'annonce du paiement d'une indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis égal à 12 semaines.

Cette lettre de rupture n'énonce aucun motif de licenciement.

Le C4 établi dans la foulée de la rupture fait quant à lui état du motif suivant : « *Ne convient pas pour la fonction exigée* ».

10. Le 26 octobre 2017, Monsieur M. B. adresse à la S.A. VALENS un premier courrier recommandé, lui demandant de lui communiquer les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

11. Le 17 novembre 2017, Monsieur M. B. adresse à la S.A. VALENS un second courrier recommandé, lui demandant également (et notamment) d'inclure son pécule de vacances dans la base de calcul de son indemnité de rupture (d'autres demandes sont également formulées dans ce second courrier mais soit la S.A. VALENS y répondra favorablement, soit elles ne seront plus réitérées par Monsieur M. B., en tout cas dans le cadre de la présente procédure).

Par lettre du 30 novembre 2017, la S.A. VALENS répond à ce second courrier, en précisant que son pécule de vacances lui sera payé dans le courant de l'année 2018 par la Caisse de Congés du Bâtiment.

12. Le 11 janvier 2018, le conseil de Monsieur M. B. adresse à la S.A. VALENS un e-mail se référant à la demande de communication des motifs concrets du licenciement qui lui a été

adressée le 26 octobre 2017 et constatant que la S.A. VALENS n'y a pas répondu dans le délai requis, lui réclame le paiement d'une amende civile de 2 semaines et d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines.

Dans ce même e-mail, le conseil de Monsieur M. B. réitère par ailleurs la demande de celui-ci concernant notamment la prise en compte du pécule de vacances dans la base de calcul de l'indemnité de rupture.

13. C'est dans ce contexte que le 17 janvier 2018, la S.A. VALENS adresse à Monsieur M. B. la lettre recommandée suivante :

« Monsieur M. B.,

Suite à votre lettre du 26 octobre 2017 et le courriel de votre avocat du 11 janvier 2018, vous trouverez, ci-après, la réponse concernant la motivation de votre licenciement.

Notre décision de mettre fin à votre contrat à la date du 20 octobre 2017 est fondée sur le fait que vous n'avez pas satisfait aux exigences établies pour le poste de Q1.

Tant nos attentes que vos lacunes dans ce domaine ont été abordées et discutées avec vous à plusieurs reprises. Vous n'avez malheureusement pas été en mesure de les améliorer.

Vous trouverez ci-dessous, une liste non limitative des faits sur lesquels nous basons notre décision.

Depuis le 1^{er} mars 2013, vous avez évolué de grade de Spécialisé à Q1. Cela signifie que vous devez au minimum être capable de lire un plan et de travailler de manière autonome, toujours en suivant les instructions des conducteurs et en travaillant en équipe.

Toutefois, nous avons été forcés de constater que :

- > Vous n'étiez pas capable de lire un plan ; de plus, nous n'avons pas vu d'évolution.*
- > Vous n'étiez pas capable de travailler de manière autonome ; les conducteurs devaient toujours contrôler votre travail et être derrière vous.*
- > Vous ne suiviez pas les instructions des conducteurs (par ex. : si l'on vous demandait de travailler au 1^{er} étage vous commenciez au 2^{ème}).*
- > Plusieurs remarques vous ont été formulées sur la manière donc vous vous adressiez aux sous-traitants. En effet, ce n'était pas votre rôle de leur parler comme un chef.*
- > Vous passiez beaucoup de temps à parler, traîner, et influencer vos collaborateurs, en créant une mauvaise ambiance.*

Valens n'a pas pour habitude d'établir des PV écrits, mais nous vous avons fait régulièrement des remarques sur votre travail et votre comportement.

[...]

Dans le secteur de la construction (CP 124), la Caisse de Congés du Bâtiments vous payera le pécule de vacances. D'où la raison pour laquelle cela n'a pas été pris en compte dans le calcul de l'indemnité de rupture.

[...] ».

14. Le 16 février 2018, Monsieur M. B. prend l'initiative d'introduire la présente procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles.

III. LA PROCEDURE DEVANT LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

1. Les demandes de Monsieur M. B.

15. Monsieur M. B. demandait au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner la S.A. VALENS à lui payer les montants suivants :

- 1,00 euro provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, sous réserve de majoration en cours d'instance, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 20 octobre 2017,
- 1.368,36 euros à titre d'amende civile prévue par l'article 7 de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014, à augmenter des intérêts à valoir à dater du 26 décembre 2017,
- 11.631,06 euros à titre d'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable telle que prévue par la C.C.T. n° 109, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 20 octobre 2017.

Monsieur M. B. demandait également au tribunal de condamner la S.A. VALENS à la délivrance d'un décompte de départ modifié compte tenu du jugement à intervenir, à peine d'une astreinte de 25,00 euros par jour et par document à dater de la signification du jugement à intervenir, de même qu'au paiement des entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, et des intérêts judiciaires à valoir sur ces dépens.

2. Le jugement dont appel

16. Par jugement définitif prononcé le 9 avril 2018, par défaut à l'encontre de la S.A. VALENS, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré les demandes de Monsieur M. B. recevables, a dit que « *les droits à péculs de vacances de [Monsieur M. B.] sont à inclure dans la base de calcul de son droit à indemnité compensatoire de préavis* », et a, pour le surplus, fait droit à la plus grande partie des autres demandes formulées par Monsieur M. B., tout en limitant le montant maximal des astreintes à 1.500,00 euros et en réservant les dépens.

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES A LA COUR

1. L'appel et les demandes de la S.A. VALENS

17. Aux termes du dispositif de ses dernières conclusions d'appel, la S.A. VALENS demande ce qui suit à la Cour :

- « A titre principal

Mettre à néant le jugement [...] dont appel, faisant ce que le premier juge eut dû faire, et débouter l'intimé, demandeur originaire, de sa demande ;

Condamner l'intimé, demandeur originaire, aux frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure en degré d'appel liquidée à la somme de 1.320,- €.

- A titre subsidiaire

Mettre à néant le jugement [...] dont appel, faisant ce que le premier juge eut dû faire, et réduire la demande de l'intimé comme décrit ci-dessus [soit à un montant correspondant à maximum trois semaines de rémunération] ;

Compenser les frais et dépens des deux instances ».

2. Les demandes de Monsieur M. B.

18. Aux termes du dispositif de ses dernières conclusions d'appel, Monsieur M. B. demande pour sa part à la Cour de débouter la S.A. VALENS des fins de son appel et de condamner celle-ci à lui payer les montants (majorés) suivants :

- 873,38 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à augmenter des intérêts à valoir à dater du 26 décembre 2017,
- 1.412,04 euros à titre d'amende civile prévue par l'article 7 de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014, à augmenter des intérêts à valoir à dater du 26 décembre 2017,
- 12.002,34 euros à titre d'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable telle que prévue par la C.C.T. n° 109, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 20 octobre 2017.

Monsieur M. B. demande également à la Cour de condamner la S.A. VALENS à la délivrance d'un décompte de départ modifié compte tenu de l'arrêt à intervenir, à peine d'une astreinte de 25,00 € par jour et par document à dater de la signification du jugement (*sic*) à

intervenir, de même qu'au paiement des dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure, et des intérêts judiciaires à valoir sur ces dépens.

V. RECEVABILITE DE L'APPEL DE LA S.A. VALENS ET DES DEMANDES MAJOREES DE MONSIEUR M. B.

19. L'appel l'appel de la S.A. VALENS a été introduit dans les formes légales.

Le délai légal d'appel a également été respecté, le dossier ne révélant pas que le jugement a été signifié.

L'appel est donc recevable.

20. La majoration en degré d'appel des montants originaires postulé par Monsieur M. B. devant le tribunal est quant à elle parfaitement conforme à l'article 808 du Code judiciaire (applicable en degré d'appel en vertu de l'article 1042 du Code judiciaire).

Cette majoration est donc également recevable.

VI. EXAMEN DES CONTESTATIONS

1. Position et moyens des parties

21. La S.A. VALENS fait essentiellement valoir les moyens suivants à l'appui de son appel :

- premier moyen : la demande d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire et le calcul des montants réclamés ne sont pas justifiés, dès lors qu'il n'y a pas lieu d'inclure le pécule de vacances, ni de porter la rémunération de base à 108 % ;

il n'y aurait pas lieu non plus de tenir compte de 40 heures de travail par semaine, mais seulement de 38 heures, et la rémunération horaire dont Monsieur M. B. bénéficiait ne s'élevait qu'à 15,831 € ;

- deuxième moyen : la demande de paiement d'une amende civile en vertu de la C.C.T. n° 109 n'est pas fondée, dans la mesure où Monsieur M. B. a envoyé sa demande de communication des motifs de son licenciement à une mauvaise adresse et où elle n'en a pris connaissance qu'à la réception de l'e-mail que le conseil de Monsieur M. B. lui a adressé le 11 janvier 2017 ;

- troisième moyen : la demande de paiement d'une indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable n'est pas justifiée non plus, en ce que le licenciement de Monsieur M. B. se justifiait par des motifs en lien direct avec son aptitude et sa conduite et

qu'il était fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service, comme cela ressort d'un rapport d'évaluation interne dont Monsieur M. B. a fait l'objet en 2017 ;

à titre subsidiaire, les circonstances de l'espèce ne justifieraient en tout état de cause pas qu'une indemnité de 17 semaines, correspondant à l'indemnité maximale prévue par la C.C.T. n° 109, soit accordée à Monsieur M. B. et il conviendrait le cas échéant de réduire cette indemnité à 3 semaines.

22. Monsieur M. B. fait quant à lui valoir les moyens suivants à l'appui de ses demandes :

1) les pécules de vacances constituent des avantages acquis en vertu du contrat au sens de l'article 39, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et « *on ne voit pas en quoi le fait que les pécules de vacances d'ouvriers se trouvent réglés par une caisse sectorielle (par ailleurs financée par les employeurs du secteur) innoverait la nature d'avantages acquis en vertu du contrat ou de rémunération des dits pécules* » ;

« raisonner autrement reviendrait à induire, sans justification objective et raisonnable, discrimination entre ouvriers et employés, ceteri paribus » ;

2) le courrier de demande de communication des motifs du licenciement du 26 octobre 2016 a été adressé à l'adresse exacte de la S.A. VALENS, l'erreur invoquée par celle-ci figurant sur le seul récépissé de l'envoi recommandé, et celle-ci n'y a pas répondu dans le délai prévu à cet effet par l'article 5 de la C.C.T. n° 109 ;

l'amende civile prévue par l'article 7 de cette même C.C.T. est donc due ;

3) les motifs invoqués par la S.A. VALENS à l'appui du licenciement de Monsieur M. B. sont contestés et ne sont pas établis de manière probante, le rapport d'évaluation invoqué par la S.A. VALENS n'ayant pas été établi de manière contradictoire et n'ayant jamais été communiqué à Monsieur M. B., outre que les faits qui y sont invoqués sont flous ; ce rapport ne saurait en toute hypothèse suffire à justifier le licenciement d'un travailleur ayant près de 19 années de service et n'ayant jamais fait l'objet du moindre avertissement ;

l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable prévue par l'article 9 de la C.C.T. n° 109 est donc due et ce, à concurrence de son montant maximum compte tenu du caractère radicalement déraisonnable du licenciement litigieux et des répercussions que ce licenciement a eues sur la santé de Monsieur M. B.

2. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire

- a. Quant à la prise en compte du pécule de vacances dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis et/ou la majoration à 108 % de la rémunération de référence à prendre en considération pour évaluer cette indemnité

23. La Cour estime que c'est à tort que Monsieur M. B. demande que son pécule de vacances soit intégré dans la base de calcul de son indemnité compensatoire de préavis.

24. En effet, bien qu'ils constituent incontestablement un « avantage acquis en vertu du contrat » au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les pécules de vacances des ouvriers ne sont pas payés directement par leurs employeurs mais par des caisses de vacances, auprès desquelles les employeurs cotisent à cet effet (cf. article 18 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés et article 4 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés).

La base de calcul des cotisations destinées à financer les pécules de vacances des ouvriers est la même que celle qui est applicable pour le calcul des cotisations de sécurité sociale : il s'agit de la rémunération au sens de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération¹.

Cette base de calcul comprend donc, outre les avantages en espèces ou évaluables en argent alloués au travailleur en contrepartie de l'exécution du contrat, tous les autres avantages auxquels le travailleur a droit en raison de son engagement, en ce compris certaines indemnités dues en cas de rupture par l'employeur lorsqu'il ne respecte pas ses obligations, parmi lesquelles figure au premier titre l'indemnité compensatoire de préavis².

L'indemnité compensatoire de préavis qui a été payée à Monsieur M. B. en 2017 a, ainsi, donné lieu au paiement de cotisations patronales qui ont elles-mêmes servi à lui constituer un pécule de vacances complémentaire qui lui a été payé en 2018.

Inclure le pécule de vacances dans la base de calcul de son indemnité compensatoire de préavis reviendrait donc à lui en attribuer deux fois le bénéfice : une première fois au titre d'indemnité compensatoire de préavis et une seconde fois au titre de pécule de vacances calculé sur cette indemnité compensatoire de préavis.

25. L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'y change rien, dans la mesure où, par le biais de ce système de cotisations patronales et de paiement différé, l'ouvrier n'est pas privé du bénéfice du pécule de vacances auquel il a effectivement droit à raison de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, puisqu'il en bénéficie précisément comme tel, à l'intervention de la caisse de congé.

¹ Voir notamment à ce propos : S. Baltazar, *Vacances annuelles et jours fériés*, Wolters Kluwer 2019, n° 530.

² Voir notamment en ce sens : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social – Droit du travail (2020-2021)*, Wolters Kluwer, n° 2793.

26. Il ne saurait par ailleurs être question de ce fait d'un quelconque traitement discriminatoire des ouvriers par rapport aux employés, dès lors que comme les employés, les ouvriers bénéficient effectivement et à due concurrence de la prise en compte de l'avantage correspondant au pécule de vacances correspondant à la période couverte par une indemnité compensatoire de préavis mais ce, non pas par équivalent, sous la forme d'une majoration de leur indemnité compensatoire de préavis, mais en nature, sous la forme d'une majoration de leur pécule de vacances.

27. C'est donc à tort que Monsieur M. B. prétend porter à 108 % sa rémunération servant de base au calcul de son indemnité compensatoire de préavis.

Ce taux de 108 % est en effet le taux à prendre en considération comme base de calcul des cotisations sociales dues par l'employeur d'un ouvrier, de manière à prendre également en compte le pécule de vacances qui est payé non pas par l'employeur mais par la caisse de congés compétente.

Or, il n'y a précisément pas lieu de tenir compte de ce pécule de vacances pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, comme décidé ci-avant.

b. Quant au nombre d'heures de travail par semaine et au salaire horaire

28. La Cour estime que c'est en revanche à bon droit que Monsieur M. B. se prévaut d'un régime de 40 heures de travail par semaine, ce régime correspondant à celui qui est mentionné non seulement sur ses fiches de paie, mais également sur le C4.

La S.A. VALENS est donc malvenue de le contester.

29. Il en va du reste de même du salaire horaire de 15,8380 € revendiqué par Monsieur M. B., ce montant correspondant exactement au « salaire moyen théorique » mentionné sur le C4.

c. En conclusion

30. Le jugement dont appel sera réformé en ce qu'il a dit pour droit que les droits à péculs de vacances de Monsieur M. B. sont à inclure dans la base de calcul de son droit à l'indemnité compensatoire de préavis et en ce qu'il lui a alloué un montant de 1,00 € provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire.

31. La demande de Monsieur M. B. de ce chef, telle que majorée en degré d'appel, sera cependant déclarée fondée à concurrence d'un montant brut de **265,15 €** selon le décompte suivant :

-	15,8380 € x 40 x 52 =	32.943,04 €
-	quote-part patronale dans les chèques repas ³ : 4,91 € x 231 =	1.134,41 €
	Soit une rémunération annuelle de référence de :	34.077,45 €
	Soit une rémunération hebdomadaire de référence de :	655,34 €
	Soit une indemnité compensatoire de préavis de 12 semaines de :	7.864,03 €
	Dont à déduire l'indemnité compensatoire de préavis déjà payée ⁴ :	- 7.598,88 €
	Soit un solde de :	265,15 €.

3. Quant à l'amende civile

a. En droit : dispositions et principes applicables

32. Selon l'article 3 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, « *le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement* ».

33. Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement doit adresser sa demande à l'employeur, par lettre recommandée, dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin (1^{er} alinéa de l'article 4 de la C.C.T. n° 109).

L'employeur dispose alors à son tour d'un délai de deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur pour y répondre, également par lettre recommandée (article 5 de la C.C.T. n° 109).

A défaut pour l'employeur de répondre à la demande du travailleur dans ce délai, il est redevable à ce dernier d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération, conformément à l'article 7 de la C.C.T. n° 109.

³ Avantage acquis en vertu du contrat dont la prise en compte, postulée par Monsieur M. B. pour la première fois en degré d'appel, n'a fait l'objet d'aucune contestation de la part de la S.A. VALENS, et dont la réalité paraît du reste avérée au vu des fiches de paie produites par Monsieur M. B.

⁴ Selon la fiche de paie d'octobre 2017.

b. En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce

34. La Cour constate tout d'abord que Monsieur M. B. établit avoir adressé à la S.A. VALENS le 26 octobre 2017 une demande de communication des motifs concrets ayant conduit à son licenciement.

Cette demande a été adressée comme de droit dans les deux mois qui ont suivi celui-ci et par lettre recommandée.

35. La S.A. VALENS prétend, certes, n'avoir pas reçu cette lettre recommandée qui lui aurait été adressée à une adresse erronée, à savoir au n° 2 de l'avenue Brugmann, en lieu et place du n° 27.

La Cour constate cependant ce qui suit :

- d'une part, que l'erreur commise dans le n° ne figure que sur le récépissé de l'envoi recommandé et non dans l'adresse indiquée sur la lettre elle-même, en manière telle qu'elle est sans incidence sur l'acheminement effectif de la lettre à l'adresse indiquée sur la lettre même,

- et d'autre part, que dans sa réponse du 17 janvier 2017, la S.A. VALENS s'est expressément référée à cette lettre du 26 octobre 2017 sans indiquer qu'elle ne l'avait pas reçue, ce qu'elle n'aurait pas manqué de faire si tel avait effectivement été le cas et ce, même, voire *a fortiori*, si elle n'avait pris connaissance de cette lettre qu'à la réception du mail que le conseil de Monsieur M. B. lui adressa le 11 janvier 2018, comme elle le prétend dans le cadre de la présente procédure.

36. La Cour constate ensuite que la réponse ainsi réservée le 17 janvier 2017 par la S.A. VALENS à la demande qui lui fut adressée le 26 octobre 2017, est intervenue en dehors du délai de deux mois prévu à cet effet.

37. L'amende civile réclamée par Monsieur M. B. est donc due, conformément à l'article 7 de la C.C.T. n° 109.

Le jugement dont appel sera en conséquence confirmé quant à ce.

c. Quant au montant postulé à ce titre par Monsieur M. B.

38. Il est de doctrine et de jurisprudence constantes que la rémunération de référence à prendre en compte pour le calcul de l'amende civile est la même que celle qui doit être prise

en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, soit la rémunération en cours, augmentée des avantages acquis en vertu du contrat⁵.

39. Cette amende n'est cependant pas soumise aux cotisations de sécurité sociale⁶.

Elle n'est donc pas soumise non plus aux cotisations destinées à financer les pécules de vacances des ouvriers et ne donnera en conséquence pas lieu, comme telle, au paiement d'un complément de pécule de vacances en faveur de Monsieur M. B..

40. Dans ces conditions, la Cour estime que c'est à bon droit que Monsieur M. B. entend intégrer le pécule de vacances auquel il avait droit en vertu de son contrat dans la rémunération de base devant servir au calcul à l'amende civile qui lui est due.

La Cour lui allouera en conséquence à ce titre un montant (majoré) de **1.412,04 €**, selon le décompte suivant :

-	15,8380 € x 40 x 52 x 108 % =	35.578,48 €
-	quote-part patronale dans les chèques repas : 4,91 € x 231 =	1.134,41 €
	Soit une rémunération annuelle de référence de :	36.712,89 €
	Soit une rémunération hebdomadaire de référence de :	706,02 €
	Soit une amende civile de 2 semaines de :	1.412,04 €.

4. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

a. En droit : dispositions et principes applicables

41. Selon l'article 8 de la C.C.T. n° 109, « *un licenciement manifestement déraisonnable est un licenciement 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*

⁵ Voir notamment à ce propos : A. Fry, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », *in* Actualités et innovations en droit social, Anthemis – CUP – ULG 2018, p. 7 et suivantes, n° 100, et les références citées par cette auteure.

⁶ *Idem*, n° 104.

l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

42. La majorité de la doctrine et de la jurisprudence en la matière considère que les deux exigences ainsi édictées par cette disposition sont cumulatives et qu'un licenciement est manifestement déraisonnable :

- soit s'il repose sur des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur, ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service,
- soit si, bien qu'il repose sur de tels motifs, il n'aurait néanmoins jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable⁷.

43. Le raisonnement généralement suivi en la matière tient en quatre étapes et porte essentiellement sur les éléments suivants⁸ :

- la légalité du ou des motifs invoqué(s), à savoir la vérification qu'il(s) relève(nt) bien d'un des trois motifs visés par l'article 8 de la C.C.T. n° 109 ;
- la réalité du ou des motifs invoqué(s) ;
- l'existence d'un lien de causalité entre le(s) motif(s) dont la légalité et la réalité ont ainsi été préalablement vérifiées et le licenciement, de manière à s'assurer que le(s) motif(s) invoqué(s) constitue(nt) bien la cause réelle du licenciement ;
- et, enfin, la proportionnalité de la décision de licencier au regard du ou des motif(s) invoqué(s) à son appui, étant précisé que sur ce plan, le contrôle des Cours et tribunaux est strictement marginal.

44. L'article 10 de la C.C.T. n° 109 répartit par ailleurs comme suit la charge de la preuve, selon que le travailleur a – ou non – demandé la communication des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement et/ou que l'employeur a – ou non – communiqué au travailleur lesdits motifs :

« - *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*

⁷ *Idem*, n° 109.

⁸ *Idem*, n° 126 et suivants.

- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- *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 ».*

45. Enfin, selon l'article 9, § 1^{er} de la C.C.T. n° 109, « *en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur* ».

Cette indemnisation s'élève « *au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération* » (article 9, § 2 de la C.C.T. n° 109).

Le commentaire officiel de la C.C.T. n° 109 précise par ailleurs que « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable* ».

b. En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce

46. Dans la mesure où il a été constaté ci-avant que la S.A. VALENS n'avait pas communiqué en temps utile à Monsieur M. B. les motifs concrets ayant conduit à son licenciement, la charge de la preuve lui incombe et ce, tant en ce qui concerne les motifs dont elle se prévaut dans le cadre de la présente procédure, que pour ce qui concerne le caractère non manifestement déraisonnable du licenciement litigieux, conformément au 2^{ème} tiret de l'article 10 de la C.C.T. n° 109.

47. Les motifs dont la S.A. VALENS se prévaut dans le cadre de la présente procédure sont les mêmes que ceux dont elle s'est prévalu aux termes de sa lettre du 17 janvier 2018, telle que retranscrite ci-avant, sous le point 13. du présent arrêt.

Il n'est pas contesté ni du reste contestable que ces motifs constituent – à tout le moins *a priori* – des motifs « légaux », s'agissant de motifs en lien avec l'aptitude et la conduite de Monsieur M. B.

48. Cela étant, la Cour constate que la réalité des motifs ainsi invoqués par la S.A. VALENS n'est pas établie de manière suffisamment probante.

En effet :

- outre que la S.A. VALENS ne produit aucune autre pièce qu'un (prétendu) rapport d'évaluation interne de l'exécution du travail de Monsieur M. B.,

- il ne ressort d'aucun élément objectif du dossier que ce rapport a été établi de manière contradictoire, ni même qu'il a jamais été communiqué en son temps à Monsieur M. B..

Force est par ailleurs de constater que l'évaluation dont la S.A. VALENS se prévaut est formulée sur la base de critères génériques et abstraits, sans qu'aucune considération concrète, propre à Monsieur M. B., ne permette d'en apprécier le fondement ou la pertinence dans le chef de celui-ci ; les précisions complémentaires avancées par la S.A. VALENS aux termes de sa lettre du 17 janvier 2018 ne sauraient évidemment pallier ce constat, s'agissant de précisions avancées *a posteriori* et unilatéralement, sans être elles-mêmes étayées par aucun élément probant quelconque.

49. La Cour estime enfin et en tout état de cause que la S.A. VALENS demeure également en défaut de prouver que même à les supposer établis et suffisamment concrets – ce qui n'est déjà pas le cas –, les motifs qu'elle invoque à l'appui du licenciement de Monsieur M. B. constituent les motifs réels de ce licenciement et/ou que ce licenciement n'en serait pas pour autant manifestement déraisonnable, notamment en ce qu'elle ne prouve pas avoir informé en temps utile Monsieur M. B. des lacunes et carences qu'elle prétend lui imputer, ni *a fortiori* avoir invité Monsieur M. B. à y remédier à peine de se faire licencier, alors même qu'il s'agit d'un travailleur qui présentait près de 19 ans d'ancienneté au jour de son licenciement et dont il ne ressort d'aucun élément objectif du dossier qu'il ait jamais démérité.

50. Au vu des éléments qui précèdent, la Cour estime que c'est également à bon droit que le jugement entrepris a considéré que le licenciement de Monsieur M. B. présentait un caractère manifestement déraisonnable.

51. La Cour estime cependant qu'il n'y a pas lieu d'allouer de ce chef à Monsieur M. B. l'indemnité maximale de 17 semaines prévue par l'article 9 de la C.C.T. n° 109, à défaut notamment de tout élément objectif de nature à établir que le licenciement de Monsieur M. B. serait « radicalement » déraisonnable, notamment en ce qu'il aurait été décidé en considération de motifs illicites ou invouables.

Il n'y a pas pour autant lieu, non plus, de limiter cette indemnité à 3 semaines comme le postule à titre subsidiaire la S.A. VALENS.

Tenant compte de la longue ancienneté de Monsieur M. B. et de l'absence de tout avertissement avant son licenciement, la Cour décide de fixer cette indemnité à 10 semaines.

Le jugement dont appel sera donc réformé dans cette mesure.

d. Quant au montant postulé à ce titre par Monsieur M. B.

52. La doctrine et la jurisprudence en la matière considèrent également que la rémunération de base à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est la rémunération en cours, augmentée des avantages acquis en vertu du contrat⁹.

53. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'étant pas non plus soumise aux cotisations sociales lorsqu'elle est fixée, comme en l'espèce, par une décision judiciaire¹⁰, c'est à bon droit que Monsieur M. B. entend intégrer le pécule de vacances auquel il avait droit en vertu de son contrat dans la rémunération de base devant servir au calcul à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable qui lui est due en vertu du présent arrêt et ce, par identité de motifs avec ce qui a été décidé ci-avant à propos de l'amende civile.

La Cour lui allouera en conséquence à ce titre un montant (majoré) de **7.060,20 €** (706,02 €¹¹ x 10 semaines).

5. Quant au décompte de départ modifié et à l'astreinte y afférente

54. Il appartiendra évidemment à la S.A. VALENS d'établir un « *décompte de départ* » modifié compte tenu du présent arrêt.

Le jugement dont appel ne peut donc qu'être confirmé quant à ce.

55. Il n'y a cependant pas lieu d'assortir d'une astreinte la condamnation de la S.A. VALENS.

Si l'astreinte pouvait se justifier dans le cadre d'un jugement par défaut, elle ne s'impose plus à présent que la S.A. VALENS a comparu devant la Cour et a répondu à l'ensemble des demandes qui étaient dirigées à son encontre.

En outre, aucun élément objectif du dossier ne permet de présumer ni même de craindre qu'elle ne respectera pas ses obligations légales quant à ce, ces obligations étant de surcroît sanctionnées pénalement.

Le jugement dont appel sera donc réformé en ce qu'il a assorti d'une astreinte la condamnation de la S.A. VALENS à l'établissement d'un décompte de départ modifié.

⁹ *Idem*, n° 177.

¹⁰ *Idem*, n° 179.

¹¹ Cf. ci-avant, sous le point 40. du présent arrêt.

6. Quant aux dépens

56. Selon le 1^{er} alinéa de l'article 1017 du Code judiciaire, « *tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé [...]* ».

Le dernier alinéa de cet article précise que « *les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, [notamment] si les parties succombent respectivement sur quelque chef* ».

Il est toutefois de doctrine et de jurisprudence constantes que la compensation des dépens constitue une simple faculté pour le juge, et nullement une obligation, et qu'il dispose à cet égard d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire¹².

57. En l'espèce, les deux parties ont chacune partiellement succombé dans leur demande / défense.

La S.A. VALENS a cependant le plus largement succombé, en ce qu'elle a succombé en sa défense concernant l'amende civile et le licenciement manifestement déraisonnable et qu'elle n'a obtenu gain de cause que partiellement en ce qui concerne sa défense relative à l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire et le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

La Cour décide donc de condamner la S.A. VALENS à 4/5^{èmes} des dépens des deux instances revenant à Monsieur M. B., soit à la somme de 1.672,00 € (2.090,00 €¹³ x 4/5), et de lui délaisser la charge de ses propres dépens, en ce compris la somme de 20,00 € dont elle a fait l'avance dans le cadre du présent appel au titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

VII. DECISION DE LA COUR – DISPOSITIF DE L'ARRÊT

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

¹² Voir notamment à ce propos : G. de Leval et consorts, Droit judiciaire – Tome 2, Manuel de procédure civile, Larcier 2015, n° 12.124.

¹³ Montant correspondant au montant total des dépens liquidés par Monsieur M. B., selon le détail suivant :

- contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne : 20,00 €,
- indemnité de procédure de première instance (montant minimum applicable en cas de défaut) : 750,00 €,
- indemnité de procédure d'appel : 1.320,00 €.

Déclare l'appel de la S.A. VALENS recevable mais fondé dans la seule mesure où le jugement dont appel a dit que les droits à pécules de vacances de Monsieur M. B. sont à inclure dans la base de calcul de son droit à indemnité compensatoire de préavis et l'a condamnée à lui payer 11.631,06 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Réforme dans cette mesure le jugement dont appel ;

Et statuant à nouveau sur l'ensemble des demandes originaires de Monsieur M. B., telles que majorées dans le cadre du présent appel :

Déclare ces demandes recevables et partiellement fondées ;

Condamne la S.A. VALENS à payer à Monsieur M. B. les montants suivants (en lieu et place des montants repris au dispositif du jugement dont appel) :

- 265,15 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à majorer des intérêts à dater du 26 décembre 2017,
- 1.412,04 euros à titre d'amende civile prévue par la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014, à majorer des intérêts à dater du 26 décembre 2017,
- 7.060,20 euros à titre d'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable prévue par l'article 9 de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014, à majorer des intérêts à dater du 20 octobre 2017 ;

Condamne la S.A. VALENS à établir un décompte de départ modifié compte tenu du présent arrêt ;

Et condamne la S.A. VALENS à 4/5^{èmes} des dépens de deux instances revenant à Monsieur M. B., soit à la somme de 1.672,00 euros, et lui délaisse la charge de ses propres dépens, en ce compris la somme de 20,00 euros dont elle a fait l'avance dans le cadre du présent appel au titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

* * *

Ainsi arrêté par :

, magistrat délégué (voir : ordonnance du Premier Président ff. de la Cour du travail de Bruxelles du 5.02.2021)
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de , greffier délégué

* , conseiller social au titre d'ouvrier, et , conseiller social au titre d'employeur, qui ont participé aux débats et au délibéré de la cause sont dans l'impossibilité de signer cet arrêt. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par , magistrat délégué.

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 2 avril 2021, où étaient présents :

, magistrat délégué (voir : ordonnance du Premier Président ff. de la Cour du travail de Bruxelles du 5.02.2021)
, greffier délégué