(1)

Expédition

Numéro du répertoire **2023/ 2331.**	Délivrée à le € JGR
Date du prononcé **3 octobre 2023**	
Numéro du rôle **2020/AB/173**	
Décision dont appel **17/7284/A**	

Cour du travail de Bruxelles

Quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00003479975-0001-0018-01-01-1

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

Monsieur Jérôme DE J

Appelant au principal, intimé sur incident,
représentée par Maître Sylviane M , avocate à Bruxelles

contre

Madame Lamyae B

Intimée au principal, appelante sur incident,
représentée par Maître Pierre D , avocat à Bruxelles.

☆

☆ ☆

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
   - le jugement, rendu entre parties le 17 janvier 2020 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 1ère chambre, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
   - la requête de la partie appelante, déposée le 2 mars 2020, au greffe de la cour;
   - l'arrêt, prononcé par la cour de céans le 24 juin 2020, déclarant non fondée la demande de l'appelant de suspendre l'exécution provisoire s'attachant au jugement *a quo* ou de lui octroyer un délai de 6 mois pour exercer son droit au cantonnement, et réservant à statuer pour le surplus ;
   - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 3 juin 2020 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
   - les conclusions (de synthèse) des parties ;
   - les dossiers des parties.

3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 5 septembre 2023. Les débats ont été clos. La cause a, ensuite, été prise en délibéré.

I. ANTECEDENTS

4. Les faits utiles à la solution du litige peuvent être synthétisés comme suit :

- Monsieur DE J. a engagé Madame B. , d'abord dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel, à partir du 6 novembre 2013, en qualité de vendeuse, au sein d'un stand de vente de gaufres, de crèmes glacées et de boissons.

  Par un avenant du 17 avril 2016, les parties ont convenu d'un engagement à durée indéterminée et d'un régime de travail à temps plein.

- Le 24 juillet 2017, Monsieur DE J. a convoqué Madame B et lui a reproché divers faits. Suite à cette réunion, Madame B. a adressé un courrier à Monsieur DE J. contestant les faits (notamment de vol) qui lui étaient imputés, s'estimant victime d'un harcèlement moral de la part de son employeur.

- Par lettre (recommandée) du 1er août 2017, Monsieur DE J. a licencié Madame B. , moyennant un préavis débutant le 7 août 2017, en précisant : *« ne convient pas/plus »*.

- Par courrier daté du 25 août 2017, Monsieur DE J définitivement mis fin aux relations de travail, en indiquant que cette rupture intervenait *« sur le champ »* à la date du *« 11.08.2017 à 9 heures »*. Ce courrier mentionnait que le motif du licenciement était le suivant : *« vol d'argent, défaut (d'initié), insubordination, insulte, fau(x) en écriture, manipulation des col(l)ègues »*.

- Par courrier du 30 août 2017, la direction régionale du contrôle du bien-être au travail a informé Monsieur DE J du dépôt d'une *« plainte pour risques psycho sociaux au travail »*[1] déposée par Madame B à son encontre.

- Madame B a, par le biais d'un courrier de son conseil, mis en demeure Monsieur DE J. de lui verser une indemnité compensatoire de préavis, un arriéré de salaire garanti, une prime de fin d'année, un complément de pécule de vacances de

[1] Plainte déposée par Madame B. le 2 août 2017 et au sujet de laquelle elle avait donné l'autorisation de révéler son identité et le dépôt de sa plainte auprès de son employeur le 27 août 2017.

sortie, le remboursement de frais de déplacement, le paiement de la rémunération d'heures supplémentaires et de sursalaire, un dédommagement en raison d'un harcèlement moral et une indemnité pour atteinte à son image.

5. Madame B. a introduit la procédure judiciaire par une requête déposée au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles le 7 décembre 2017.

Elle demandait au tribunal de condamner Monsieur DE J à lui payer :

- 6.109,90 € bruts à titre d'indemnité de rupture;
- 1.449,66 € bruts à titre d'arriérés de salaire garanti ;
- 1.169,90 € bruts à titre de prime de fin d'année;
- 1.116 € nets à titre d'arriérés de frais de déplacement ;
- le montant correspondant au pécule de sortie ;
- 2.018,17 € brut à titre d'arriérés d'heures supplémentaires ;
- 611,32 € bruts à titre d'arriérés de sursalaires ;
- 12.213,82 € bruts à titre de dédommagement d'un harcèlement moral ;
- 30.000 € nets à titre de dédommagement pour l'atteinte portée à son image et son honorabilité dans le cadre de son licenciement;
- 939,52 € au titre d'amende civile forfaitaire prévue par la C.C.T. 109;
- 7.985,96 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable;

Madame F précisait que ces montants étaient réclamés sous déduction d'un montant net de 6.128,97 € perçu depuis le 16 octobre 2017, et étaient à majorer des intérêts de retard et des dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure.

6. Par le jugement déféré, prononcé le 17 janvier 2020, le tribunal :

« Statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée comme suit;

Condamne Monsieur DE J. au paiement :

- d'un montant de 689,13 € bruts au titre de solde d'indemnité de rupture, sous déduction des retenues fiscales et sociales ;
- d'un montant de 810,24 € bruts au titre de solde d'arriérés de salaire garanti, sous déduction des retenues fiscales et sociales ;
- d'un montant de 199,94 € bruts au titre de solde de prime de fin d'année, sous déduction des retenues fiscales et sociales ;
- d'un montant de 5.000 € nets au titre de dédommagement pour l'atteinte portée à l'image et l'honorabilité de Madame B. dans le cadre de son licenciement ;
- d'un montant de 939,52 € au titre d'amende civile forfaitaire prévue par la C.C.T. 109 sous déduction des éventuelles retenues fiscales ;

- d'un montant de 7.985,96 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sous déduction des retenues fiscales et sociales ;
- des intérêts de retard au taux légal sur ces différents montants à dater de leur exigibilité à savoir le 16 octobre 2017 pour le dédommagement en raison de l'atteinte à l'image et à l'honorabilité et le 24 août 2017 pour les autres postes.

Avant de statuer sur les heures supplémentaires et les sursalaires, ordonne conformément aux articles 877 et suivants du Code judiciaire, à Monsieur DE J. de produire les grilles horaires de son personnel de l'année 2017.

Conformément à l'article 775 du Code judiciaire, détermine comme suit les délais dans lesquels les parties devront déposer au greffe leurs observations et se les communiquer ainsi que leurs pièces éventuelles :

- invite Monsieur DE J. déposer au greffe et à communiquer à Madame B. pour le 2 mars 2020 les grilles horaires de madame B. pour l'année 2017;

- invite Madame B. à déposer et à communiquer ses observations au plus tard le 20 avril 2020;

- invite Monsieur DE J. à déposer et à communiquer ses observations au plus tard le 18 mai 2020;

Fixe la réouverture des débats à l'audience du 15 juin 2020 à 14 heures pour une durée totale de 15 minutes;

Réserve à statuer sur les heures supplémentaires et les sursalaires ainsi que sur les dépens ».

II. LES DEMANDES EN APPEL

7. Monsieur DE J. demande à la cour de réformer partiellement le jugement, en ce qu'il l'a condamné à payer à Madame B. les montants suivants :

- 5.000 € nets au titre de dédommagement pour l'atteinte portée à l'image et l'honorabilité de Madame B dans le cadre de son licenciement ;

- 939,52 € au titre d'amende civile forfaitaire prévue par la C.C.T. 109 sous déduction des éventuelles retenues fiscales ;

- 7.985,96 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sous déduction des retenues fiscales et sociales.

Monsieur DE J demande à la cour de dire ces trois chefs de demande non fondés, et d'en débouter Madame B.

Monsieur DE J demande à la cour de condamner Madame B à lui rembourser un montant de 456, 12 € « à titre d'indû ».

Monsieur DE J demande à la cour de condamner Madame B aux dépens des deux instances, y compris les indemnités de procédure, ou en ordre subsidiaire, de compenser les dépens.

Madame B demande à la cour de dire l'appel principal non fondé, et d'en débouter Monsieur DE J.

Madame B a formé, par ses premières conclusions, un appel incident ayant pour objet d'entendre condamner Monsieur DE J à lui payer :

- 1.116 € nets au titre d'arriérés de frais de déplacement ;
- 558,34 € bruts au titre de pécule de sortie ;
- 2.018,17 € bruts au titre d'arriérés d'heures supplémentaires ;
- 611,32 € bruts au titre d'arriérés de sursalaires ;
- 12.213,82 € au titre de « dédommagement du harcèlement/de la violence subis ;
- 30.000 € nets au titre de dédommagement pour l'atteinte portée à son image et son honorabilité dans le cadre de son licenciement;

Madame B demande également à la cour de condamner Monsieur DE J aux dépens des deux instances, liquidés au montant de base de l'indemnité de procédure.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.A. La recevabilité des appels

8. Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel principal sont par ailleurs remplies. Il en est de même de l'appel incident, introduit conformément à l'article 1054 du Code judiciaire.

Les appels sont recevables.

III.B. L'examen de la contestation

III.B.1. Quant au remboursement des frais de déplacement

9. Madame B réclame le paiement de l'intervention de l'employeur, dans ses frais de déplacement, au cours des 24 derniers mois de son occupation, à concurrence d'un montant de 1.116 €, en retenant à cet égard un montant mensuel « maximum de 46,50 € ».

10. En application des conventions collectives de travail du 16 septembre 2015 et du 29 juin 2016 relatives à l'intervention des employeurs dans les frais de déplacement des employés, conclues au sein de la commission paritaire du commerce de détail indépendant (C.P. n° 201), le travailleur ne peut obtenir ladite intervention que « sur présentation des titres de transport », et à la condition que le trajet entre son domicile et le lieu de travail excède deux kilomètres.

11. Madame B dépose, devant la cour, divers titres de transport (délivrés par la STIB) et des preuves de paiement. Il n'est, par ailleurs, nullement contesté que la distance entre son domicile et son lieu de travail était d'environ 12 kilomètres.

Monsieur DE J précise qu'il estime que seul un remboursement de 310,50 € pourrait être dû à ce titre, en retenant uniquement les titres de transport déposés, les montants débités au départ de ce qui serait la carte bancaire liée au compte bancaire de Madame B , et en invoquant une prescription de tout montant portant sur la période antérieure au 2 juillet 2016.

12. Les conventions collectives de travail susvisées ne conditionnent pas le remboursement de frais de déplacement au mode de paiement, ni à l'origine de celui-ci, en manière telle que la question de savoir si les titres de transport en question ont été achetés au moyen d'une carte bancaire dont Madame B est, ou non, titulaire, est sans pertinence.

Madame B dépose divers documents, dont des titres de transport, attestant, à suffisance, de ce qu'au cours des 24 derniers mois de son occupation à tout le moins, elle a utilisé les transports en commun pour se rendre au travail, ce qui lui ouvre le droit au remboursement de ses frais de transport selon les modalités prévues par les conventions collectives de travail susvisées.

La prescription invoquée par Monsieur DE J été valablement interrompue par l'acte introductif d'instance, et n'est pas tributaire de la date à laquelle les pièces justifiant le droit au remboursement de frais de transport ont été communiquées (soit en juillet 2021).

13. Monsieur DE J est dès lors condamné à payer le montant, non contesté quant à son calcul, de 1.116 € nets à Madame B , à titre d'intervention dans ses frais de transport.

III.B.2. Quant à la rémunération d'heures supplémentaires et au sursalaire (pour des heures prestées au-delà de 9 heures par jour)

14. En application des articles 8.3, 8.4 et 8.5 du Code civil, il appartient au travailleur, qui prétend avoir effectué des heures de travail au-delà de l'horaire convenu, alors que l'employeur le conteste, d'en apporter la preuve, avec un degré raisonnable de certitude.

Le travailleur doit également prouver que la prestation d'heures supplémentaires s'est faite à la demande, ou avec l'approbation (qui peut être tacite) de l'employeur (C.T. Bruxelles, 8 septembre 1993, Bull FEB 1994, 89 ; C.T. Liège, 20 avril 2004, J.T.T. 2004, 435 ; C. trav. Bruxelles (6e ch.), 12 décembre 2012 J.T.T. 2013, liv. 1152, 126 ; C. BEDORET, « Heures supplémentaires : travailler plus pour gagner plus... ? », in La loi sur le travail, 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971, Anthémis, 2011, p 291).

L'incertitude subsistant à la suite de la production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui en a la charge et sur lequel pèse le risque du défaut de preuve (N. VERHEYDEN-JEANMART, *La charge de la preuve, In La Preuve*, U.C.L., 1987, 7 ; D. MOUGENOT, «La preuve», *Rép. Not.*, 1990, 65 ; Cass., 17.9.1999, R.G. n° C.980144.F, *Pas.*, 1999, I, 467 ; Cass., 10.12.1976, *Pas.*, 1977, I, 410).

15. La cour estime que Madame B n'établit pas, à suffisance, la prestation d'heures supplémentaires ni d'heures prestées au-delà de 9 heures par jour, dès lors que :

- Il n'est nullement démontré que les commentaires figurant sur les fiches de paie déposées à son dossier aient été communiqués à son employeur avant son licenciement ; dans ces circonstances, ces commentaires ne peuvent constituer un indice de la prestation d'heures supplémentaires ;

- Il ne ressort pas d'un quelconque élément du dossier que les horaires de travail que dépose Madame B émaneraient de son employeur ; le seul fait que l'employeur ait manifestement envoyé des horaires de travail à certains travailleurs, via la messagerie « Messenger », ne suffit pas à établir que ceux-ci correspondent aux horaires déposés par l'intéressée ;

- Par ailleurs, les heures de travail effectivement prestées ne correspondent pas, nécessairement, à des horaires de travail préétablis ;

[2] En pièce 8 de son dossier.

- Enfin, le fait pour Madame B d'avoir eu, le cas échéant, des difficultés à obtenir des horaires n'est, en soi, nullement révélateur de la prestations d'heures supplémentaires.

Pour autant que de besoin, la cour relève qu'à diverses reprises, Madame B et Monsieur DE se sont envoyés des messages, en cours d'exécution du contrat, relatifs aux fiches de paie, afin d'en éclaircir ou d'en préciser certains points ; il est peu compréhensible que Madame B n'ait pas fait état, à ces occasions, de la prestations d'heures supplémentaires (non rémunérées), si elles venaient d'être prestées.

16. Ce chef de demande est, en conséquence, non fondé.

III.3. Quant au dédommagement postulé en raison d'un harcèlement ou de violence au travail

17. Il convient de rappeler que :

- L'article 32 *ter* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail définit:
  - la violence au travail comme étant :

    « chaque situation de fait où un travailleur (...), est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail » ;

  - le harcèlement moral au travail comme un :

    « ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (...), lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux ».

- L'article 32 *decies* § 1/1 de la même loi prévoit que :

  « (...)
  En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime:
  1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage;

2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes:
a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations;
b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime;
c) en raison de la gravité des faits. »

- En ce qui concerne la charge de la preuve de la violence ou du harcèlement au travail, l'article 32 *undecies* al.1, de la même loi, dispose que :

« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral (...) au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral (...) au travail incombe à la partie défenderesse. »

18. Indépendamment de la date du dépôt et des suites qui ont été, ou non, réservées aux plaintes de Madame B auprès des services du contrôle du bien-être au travail ou de la police[3], la cour estime que Madame B établit, sur pied de l'article 32 *undecies* al.1 de la loi du 4 août 1996, dans le cadre de la présente procédure, des faits permettant de présumer l'existence de violence au travail de la part de Monsieur DE J , sous la forme de menaces et d'agressions psychiques, dont :

- Une menace de licenciement, sur un ton ordurier, en réponse à ce qui apparaît comme une simple demande de l'intéressée à l'égard d'un fournisseur[4] ;

- En réponse à une demande de changement d'horaire de travail, une fin de non-recevoir accompagnée, à nouveau, de propos agressifs voire menaçants concernant son emploi (*« si maintenant ça te pose problème, tu peux prendre la porte tranquillement (...) »*[5]) ;

- En cours de préavis, le 22 août 2017, en réponse à une demande de Madame B de voir rectifier sa fiche de paie afférente au mois de juillet 2017 faisant état de 3 jours d'absence (in)justifiée, Monsieur DE J la sommait d'éviter de lui envoyer *« des conneries »*, et dans un second temps, la menaçait d'une plainte auprès de la police[6] ;

- Le 25 août 2017, une publication par Monsieur DE J ur sa page « Facebook » d'un message[7], adressé aux *« gens qui sont ami(es) avec Lamya Bargoud »*, exposant avoir licencié celle-ci *« pour vol, abus de confiance, mensonge, délit d'initié,*

[3] Les parties ne déposent aucune pièce qui fut relative auxdites suites.
[4] Échange de messages du 26 avril 2017, déposé en pièce 13 du dossier de Madame B
[5] Pièce 15 du dossier de Madame B
[6] Pièce 17 du dossier de Madame B
[7] Pièce 10 du dossier de Madame B

divulgations d'informations, atteint(e) à (sa) vie privée, et manipulation des employés... » ; le même message se poursuivant notamment par ce qui suit : *« (...) et malheureusement pour les gens j'encaisse, et je frappe trois fois plus fort, et l'amour d'une femme va me faire frapper trois fois plus fort, contre toi ».*

19. Monsieur DE J ne prouve qu'il n'y a pas eu de violence au travail de sa part.

Il se borne à relever qu'il n'a *«pas été reconnu comme étant l'auteur de fait(s) de harcèlement moral, suite à la plainte qui a été déposée contre lui »* : à supposer que tel fut le cas, cet élément est étranger à la violence au travail, notion distincte du harcèlement, à propos de laquelle Madame B établit des faits permettant d'en présumer l'existence.

Les liens d'amitié qui ont pu exister entre parties ne justifient, à l'estime de la cour, aucunement la teneur des messages relevés ci-avant, et ce, d'autant moins qu'il n'apparaît d'aucune pièce du dossier que Madame B eût jamais usé du même ton à l'égard de son employeur[8].

Enfin, ni le fait que Madame B n'ait saisi les services du contrôle du bien-être au travail et de police qu'après avoir été licenciée, ni l'absence de plainte à ce sujet durant l'exécution du contrat de travail, ne sont des éléments de nature à établir l'absence de violence au travail.

20. Monsieur DE J doit, en conséquence, payer à Madame B l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 32 *decies* § 1/1 de la loi du 4 août 1996 qu'elle réclame, correspondant à six mois de rémunération brute[9], soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 12.213, 82 € bruts.

III.4. Quant aux dommages et intérêts pour atteinte à son image

21. Comme dit ci-avant, la publication par Monsieur DE J sur « Facebook » d'un texte mettant en cause la probité de Madame B et la menaçant de représailles, est un des éléments, datant du dernier jour de l'exécution du contrat de travail, permettant de présumer de l'existence de faits de violence.

[8] Il n'apparaît pas que Madame B ait menacé ou agressé Monsieur DE J ies contestations, ou demandes, même si elles étaient vives et parfois marquées par l'exaspération, ne se confondent nullement avec des agressions physiques ou psychiques.

[9] Monsieur DE J étant dans une relation d'autorité vis-à-vis de Madame B .

La cour estime que l'atteinte à l'image de Madame B. dans ledit message, n'est pas un dommage distinct, et est déjà réparé par l'octroi de l'indemnité forfaitaire allouée à celle-ci, sur pied de l'article 32 *decies* § 1/1 de la loi du 4 août 1996.

La demande de Madame B , ayant pour objet l'octroi d'un montant de 30.000 € en réparation, en sus, d'une atteinte à son image, n'est pas fondée.

III.5. Quant à l'amende civile forfaitaire prévue par la C.C.T. 109

22. La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 mars 2014, entrée en vigueur le 1er avril 2014, contient les dispositions suivantes, en ce qui concerne le droit de connaître les motifs du licenciement :

- L'article 3 de la C.C.T. n° 109 prévoit le principe selon lequel:

  « Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

- L'article 4, alinéa 1 de la C.C.T. n° 109 dispose que :

  « Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin ».

- L'employeur est tenu d'y répondre selon les modalités prévues en son article 5 :

  « L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.
  La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

  Cependant, selon l'article 6 de la C.C.T. n° 109 :

  « Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

  Les « *motifs concrets* » dont l'énonciation est exigée par la C.C.T. n°109 sont les raisons réelles du licenciement qui doivent permettre au travailleur de savoir pourquoi son contrat a été rompu, d'apprécier la pertinence des motifs du congé et l'opportunité de contester son licenciement en justice.

- En vertu de l'article 7 §1er de la même C.C.T. n° 109 :

  « Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération ».

23. Monsieur DE J n'a pas répondu à la demande de connaître les motifs du licenciement, formulée par courrier recommandé de Madame B du 16 octobre 2017.

    Il n'était cependant pas tenu de le faire, dans la mesure où il avait communiqué, d'initiative, des motifs au licenciement de Madame B , par un courrier du 25 août 2017.

    La cour estime que lesdits motifs sont concrets, au sens de la C.C.T. n° 109, puisqu'ils ont permis à Madame B de connaître les différents griefs qui ont amené son employeur à la licencier[10]. Il ne s'agit pas d'une formule stéréotypée.

    La question de la réalité et de la pertinence de ces motifs est distincte.

    Monsieur DE J ne doit dès lors pas payer à Madame B l'amende civile visée à l'article 7 de la C.C.T. n° 109.

III.6. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

24. En ce qui concerne la notion de licenciement manifestement déraisonnable, les dispositions utiles de la C.C.T. n°109 sont les suivantes :

    - L'article 8 de la C.C.T. n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable en ces termes :

      « 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. »

[10] Ces éléments semblent d'ailleurs avoir déjà été communiqués à Madame B avant son licenciement, ce dont elle s'était défendue dans un courrier y faisant suite, ce qui atteste qu'elle en avait saisi la teneur.

Suivant le commentaire de l'article 8, le contrôle judiciaire du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement, mais bien sur la question de savoir si les motifs sont ou non un des motifs admissibles visés à l'article 8 précité et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

- En cas de contestation, la C.C.T. n° 109 règle, sous son article 10, la charge de la preuve des motifs concrets du licenciement, comme suit :

  - *« 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.*
  - *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. »*

- Enfin, l'article 9 de la C.C.T. n° 109 dispose que :

  « § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.
  § 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération (...) ».

25. Monsieur DE J. ayant communiqué les motifs concrets du licenciement de Madame B dans le respect de l'article 6 de la C.C.T. n° 109, il n'y a pas de renversement de la charge de la preuve, chaque partie étant tenue d'établir les faits qu'elle allègue.

26. La cour considère qu'aucun fait admissible, au sens de l'article 8 de la C.C.T. n° 109, qui fut imputable à Madame B. , n'est établi.

    Ainsi, le *« comportement particulièrement inapproprié »* qu'aurait adopté l'intéressée à dater du mois de juin 2017 n'est étayé par aucun élément probant :

    - les seules plaintes, auditions, déclarations (ou leurs extraits) de Monsieur DE J. ou de son amie, Madame G (dont les relations avec Madame B. , y compris dans le cadre professionnel, étaient extrêmement tendues) ne démontrent pas les propos qui y sont consignés ;

- il est impossible de vérifier si les récriminations écrites d'un client le 6 juillet 2017[11], les déclarations d'un fournisseur[12] ou encore d'une inspectrice de police[13]concernent, ou non, Madame B. (celle-ci n'étant pas nommée dans ces écrits, alors que plusieurs personnes étaient affectées, à tour de rôle, au stand de vente de gaufres et de crèmes glacées) ;

- enfin, les « *conclusions* » de Monsieur D [14] (qui se présente comme le filleul de Monsieur DE J) quant au chiffre d'affaires généré par Madame B (equel eût été « *moins élevé* » que celui généré par d'autres employés – ce qu'aucune pièce n'établit), ne constitue qu'une supputation.

Les quelques échanges de « sms »[15] entre Monsieur DE J. et Madame B. non datés et sans aucun élément de contexte, révèlent le ton vif employés par les deux parties, mais ne permettent pas d'y déceler des faits de conduite dans le chef de l'intéressée, en lien avec son licenciement. Il en va *a fortiori* de même d'une photographie, ou d'une publication émise par la sœur de Madame B [16].

Pour le surplus, les faits invoqués à l'appui du licenciement de Madame B. dans le courrier du 25 août 2017, à savoir « *vol d'argent, défaut (d'initié), insubordination, insulte, fau(x) en écriture, manipulation des col(l)ègues* » ne sont nullement établis. Or, il s'agit d'accusations particulièrement graves, portant atteinte à l'honorabilité et à la probité de l'intéressée.

La cour considère qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais procédé à un tel licenciement.

27. En conséquence, Monsieur DE J doit payer à Madame B. l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

La cour estime que « l'état délétère » de la relation de travail, dans la mesure où aucun élément probant ne permet de l'imputer à Madame B. ne justifie pas de s'écarter de la fixation du *quantum* de cette indemnité, tel que retenu par le premier juge, à savoir 17 semaines de rémunération, en l'absence du moindre élément de preuve d'aucune des accusations émises à l'encontre de Madame B. Celle-ci a donc droit au montant, non contesté quant à son calcul, de 7.985, 96 €.

---

[11] Pièce 14 du dossier de Monsieur DE J.
[12] Pièce 17 du dossier de Monsieur DE J.
[13] Pièce 18 du dossier de Monsieur DE J.
[14] Pièce 11 du dossier de Monsieur DE J.
[15] Pièce 8 du dossier de Monsieur DE J
[16] Pièce 7 du dossier de Monsieur DE J

III.7. Quant au montant du pécule de vacances dû

28. Le pécule de vacances est dû sur les montants auxquels le tribunal a condamné Monsieur DE J titre d'arriéré de salaire garanti et de prime de fin d'année, soit (810, 24 + 199, 94[17]) x 15, 34 % = 154, 96 €.

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

III.8. Quant à la restitution d'un montant indûment versé

29. Interrogées à l'audience, les parties précisent qu'un montant de 456, 12 € (nets) a été payé en trop, par erreur, en exécution du premier jugement.

Ce montant devra être déduit des montants auxquels Monsieur DE J. est condamné par la cour.

III.9. Quant aux dépens

30. En vertu de l'article 1017 du Code judiciaire : *« Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré ».*

La compensation des dépens peut avoir lieu lorsqu'une partie n'obtient que partiellement gain de cause, et même lorsque la demande est totalement rejetée mais que le défendeur se voit débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé[18].

31. La cour estime qu'il convient de compenser les dépens de première instance et d'appel, en délaissant à chacune des parties ses propres dépens, et ce, dans la mesure où chacune des parties succombe respectivement sur quelque chef, tant devant le tribunal que devant la cour.

[17] Aucun appel n'a été interjeté à l'encontre du jugement en ce qu'il condamne Monsieur DE J. à payer ces montants.
[18] Cass., 23 novembre 2012, n° de rôle: F.11.0144.N

PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,

Dit les appels recevables;

Dit l'appel principal partiellement fondé, dans la seule mesure ci-après :

Dit la demande de paiement d'un montant de 2.018, 17 € à titre d'arriérés d'heures supplémentaires et de 611, 32 € à titre de sursalaires, non fondée, et en déboute Madame Lamyae B ;

Dit la demande ayant pour objet l'indemnisation, à concurrence de 30.000 €, d'un préjudice lié à l'atteinte à son image et à son honorabilité, non fondée, et en déboute Madame Lamyae B. ;

Dit la demande de paiement d'un montant de 939, 52 € à titre d'amende civile, non fondée, et en déboute Madame Lamyae B.

Dit l'appel incident partiellement fondé, dans la seule mesure ci-après :

Condamne Monsieur Jérôme DE J. payer à Madame Lamyae B. les montants suivants, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 24 août 2017 :

- 1.116 € nets à titre d'arriérés d'intervention patronale dans les frais de déplacement ;

- 154, 96 € bruts à titre d'arriéré de pécule de vacances dû sur l'arriéré de salaire garanti et de prime de fin d'année 2017 ;

- 12.213, 82 € bruts, à titre d'indemnité forfaitaire due sur pied l'article 32 *decies* § 1/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;

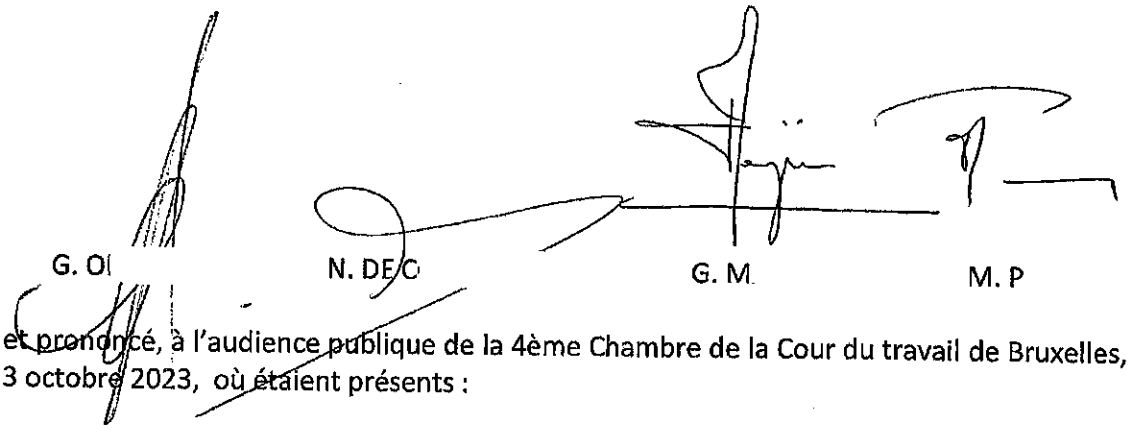
Confirme le jugement en ce qu'il condamne Monsieur Jérôme DE J. à payer à Madame Lamyae B. le montant de 7.985, 96 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 24 août 2017;

Dit qu'il y a lieu de déduire, des montants nets dus en vertu de ce qui précède, la somme de 456, 12 € (nets) indument versée à Madame Lamyae B.

Compense les dépens, de première instance et d'appel, en délaissant à chacune des parties ses propres dépens, y compris les contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Cet arrêt est rendu et signé par :

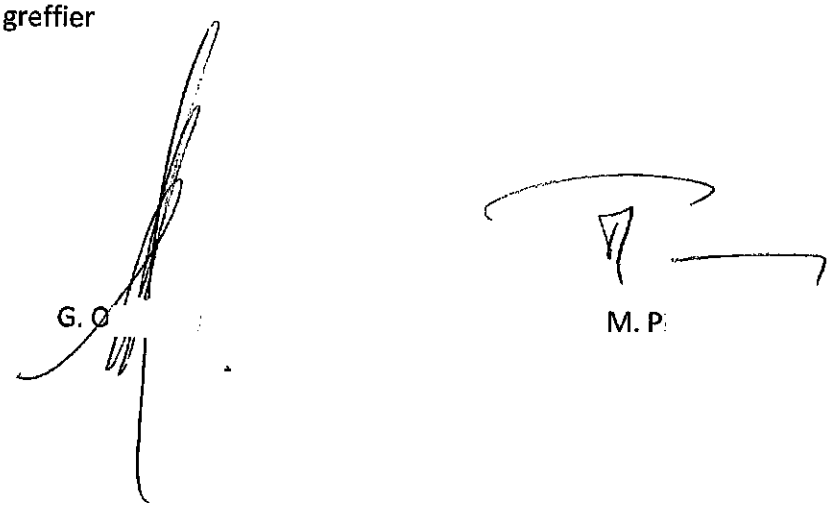
M. P , conseiller,
G. M conseiller social au titre d'employeur,
N. DE C , conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. O , greffier



G. O N. DE C G. M M. P

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 3 octobre 2023, où étaient présents :

M. P , conseiller,
G. O , greffier



G. O M. P