

Rep.N° 2011/2526.

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 4 OCTOBRE 2011

4<sup>ème</sup> Chambre

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

En cause de:

**LA S.P.R.L. HOTEL CONTINENTAL**, dont le siège social est  
établi à 1060 Bruxelles, Place de la Constitution, 18 ;

**Appelante au principal,  
Intimée sur incident,**  
représentée par Maître Michel Desenfans, avocat à Bruxelles.

Contre :

**Monsieur M      N**

**Intimé au principal,  
Appelant sur incident,**  
représenté par Maître Caroline Sokolovitch, avocate à Bruxelles.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

### **I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Par un jugement du 3 février 2009, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Statuant après un débat contradictoire, et par défaut réputé contradictoire à l'encontre de Me Daniel Tondreau, seconde partie défenderesse,*

*et après avoir écarté des débats, conformément à l'article 747, §2, du Code judiciaire, les pièces 1, 9 et 10 à 14 du dossier de la partie défenderesse et les conclusions de cette partie déposées le 25 septembre 2008,*

*1. Déclare l'action introduite par Monsieur M N recevable et partiellement fondée.*

*Dit pour droit que Monsieur N. peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis calculée en fonction d'un préavis convenable de 10 mois, dont l'assiette sera déterminée en fonction de son régime de travail à temps partiel (12/38) à la date de la rupture et calculée en fonction de sa rémunération indexée au 21 février 2007, en ce compris les avantages en nature et frais de transport, proportionnellement à celle à hauteur de laquelle il était rémunéré en sa qualité de chef de service avant la suspension de l'exécution de son contrat de travail en mai 2003.*

*Dit pour droit que Monsieur N. peut prétendre au paiement de la rémunération qui lui est due du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 21 février 2007, en fonction de ses prestations de travail à temps partiel (12/38), calculée proportionnellement à la rémunération à hauteur de laquelle il était rémunéré en sa qualité de chef de service avant la suspension de l'exécution de son contrat de travail en mai 2003.*

*Condamne par conséquent la S.P.R.L. HOTEL CONTINENTAL à payer au demandeur un euro provisionnel du chef d'indemnité compensatoire de préavis et un euro provisionnel du chef des arriérés de rémunération qui lui sont dus durant la période précitée, en ce compris les pécules de vacances et les primes de fin d'année, frais de déplacement et avantages en nature outre les intérêts légaux et judiciaires, dans l'attente de l'établissement des décomptes d'arriérés.*

*Condamne par conséquent la S.P.R.L. HOTEL CONTINENTAL à effectuer les démarches requises auprès du Fonds social et de Garantie Horeca à l'effet de faire liquider les paiements des primes de fin d'année 2006 et 2007.*

*Surseoit à statuer sur la hauteur desdites demandes ainsi que sur les dépens de l'instance.*

*Dit pour droit que Monsieur N a droit à une procédure de reclassement professionnel et enjoint à la SPRL HOTEL CONTINENTAL de mettre en œuvre dans le mois de la notification qui lui sera faite du présent jugement la procédure décrite à l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 et par la convention collective de travail n°82 bis du 17 juillet 2007.*

2. Déboute Monsieur N de sa demande d'indemnité du chef de licenciement abusif, de celle visant à la régularisation barémique de sa rémunération entre le 21 février 2002 et le mois de mai 2003 inclus, ainsi que de celle visant au paiement d'un jour de congé d'ancienneté.

3. Condamne la S.P.R.L. HOTEL CONTINENTAL à délivrer à Monsieur N les documents sociaux suivants, sous astreinte de 125 € par jour de retard à dater de l'expiration d'un délai de 30 jours à compter de la signification du présent jugement :

- un certificat de chômage-certificat de travail C4, dûment rectifié, portant la mention au regard de la rubrique « données concernant la fin de l'occupation » : « une indemnité de rupture a été payée en exécution du jugement du 3 février 2009 du Tribunal du travail de Bruxelles et couvre la période du 22 février 2007 au 22 décembre 2007. » ;
- les fiches de rémunération et les comptes individuels de rémunération rectifiés conformément au point 2.6. du 12<sup>ème</sup> feuillet du présent jugement.

4. Déboute la SPRL HOTEL CONTINENTAL de sa demande reconventionnelle qui est déclarée recevable mais non fondée.

5. Conformément aux articles 774 et 775 du Code judiciaire, ordonne la réouverture des débats aux fins de permettre aux parties d'effectuer le décompte des sommes restant dues au demandeur en principal, frais et intérêts légaux et judiciaires, au titre de l'indemnité compensatoire de préavis et de la régularisation de sa rémunération entre le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et le 21 février 2007, et de l'informer sur la mise en œuvre de la procédure de reclassement professionnel.

Les parties sont invitées à remettre leurs observations écrites sur ces décomptes, la mise en œuvre de la procédure de reclassement professionnel et la hauteur des dépens de l'instance dans le respect du calendrier suivant :

- dépôt des décomptes et des documents sociaux visés supra par la partie défenderesse, de même que de la preuve d'une offre de reclassement professionnel au plus tard le 24 mars 2009;
- observations du conseil de la partie demanderesse au plus tard le 24 avril 2009;
- observations du conseil de la partie défenderesse au plus tard le 25 mai 2009;
- à l'expiration de ce troisième délai, la cause sera à nouveau prise en délibéré et le jugement prononcé le 29 juin 2009.

Réserve les dépens de l'instance ».

## **II. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL**

La SPRL Hôtel Continental a fait appel de ce jugement le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement aurait été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 2 septembre 2009, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur Mushtaq N a déposé des conclusions le 2 novembre 2009 et des conclusions additionnelles le 16 juin 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SPRL Hôtel Continental a déposé des conclusions le 4 janvier 2010 et le 16 août 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties se déclarent d'accord sur le dépôt des conclusions après les dates fixées par ordonnance.

En revanche, la SPRL Hôtel Continental s'oppose au dépôt des pièces 61 à 63 du dossier de Monsieur M N car elles lui ont été communiquées le 24 juin 2011 (ce qui n'est pas contesté) alors que les dernières conclusions de Monsieur M N ont été déposées le 16 juin 2011. L'article 740 du Code judiciaire dispose que toutes les pièces non communiquées au plus tard en même temps que les conclusions sont écartées d'office des débats. En application de cette disposition, il y a lieu d'écarter les pièces 61 à 63 du dossier de Monsieur M N en raison de leur communication tardive.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 6 septembre 2011 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

### **III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL**

#### L'appel principal

La SPRL Hôtel Continental demande à la Cour du travail de mettre à néant le jugement entrepris et, statuant à nouveau,

- de débouter Monsieur M N de toutes ses demandes ;
- de condamner Monsieur M N à lui payer une somme provisionnelle arrêtée provisoirement à 39.000 euros à titre de réparation du préjudice qu'elle a subi suite aux prélèvements irréguliers effectués par lui (demande reconventionnelle) ;
- d'ordonner la compensation judiciaire entre le montant et ceux qui pourraient être portés à la charge de la SPRL.

#### L'appel incident

Monsieur M N interjette un appel incident limité en ce que le Tribunal du travail l'a débouté totalement ou partiellement de certains chefs de demande.

Il demande la condamnation de la SPRL Hôtel Continental à lui payer :

- 56.055,49 euros provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 18 mois de rémunération (majoration du montant accordé par le Tribunal) ;
- 25.000 euros ou 35.235,11 euros provisionnels (contradiction entre la page 10 des conclusions additionnelles d'appel et le dispositif de ces conclusions) à titre de rémunération pour les prestations accomplies à temps plein du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 21 février 2007 (majoration du montant accordé par le Tribunal), Monsieur M N. demandant par ailleurs la condamnation de la SPRL Hôtel Continental, sous peine d'astreinte, à produire les décomptes effectués par son secrétariat social relatifs à cette période ;
- un euro provisionnel à titre d'arriérés de rémunération pour les années 2001 à 2003 (page 10 des conclusions additionnelles d'appel) ;
- 15.000 euros à titre de dommages et intérêts pour abus dans l'exercice du droit de rupture ;
- un euro provisionnel à titre d'arriérés de rémunération pour non paiement de 9 ½ jours de repas compensatoire non octroyés, 3 jours de congé d'ancienneté non octroyé et de pécules de vacances restant dus pour les exercices 2003/2004, 2004/2005, 2006/2007 et 2007/2008, Monsieur M N. demandant par ailleurs la condamnation de la SPRL Hôtel Continental, sous peine d'astreinte, à produire les décomptes effectués par son secrétariat social relatifs aux montants restant dus ;
- 2.000 euros à titre de dommages et intérêts pour réparer le préjudice né du refus d'offrir un outplacement (page 10 des conclusions additionnelles d'appel),

à majorer des intérêts et des dépens.

Il demande également la confirmation du jugement en ce qu'il a condamné la SPRL Hôtel Continental

- à lui délivrer des documents sociaux rectifiés ;
- à accomplir les démarches lui permettant de bénéficier du paiement des primes de fin d'année 2006 et 2007 dues par le Fonds social et de Garanties Horeca.

#### **IV. LES FAITS**

Le litige s'inscrit dans le cadre d'un conflit familial entre Monsieur M N. et ses frères au sujet de la cession des parts de Monsieur M N. dans la SPRL. Ce litige a donné lieu à plusieurs procédures commerciales et pénales. Le présent arrêt concerne exclusivement les relations de travail salarié entre Monsieur M N. et la SPRL.

La SPRL Hôtel Continental exploite un établissement hôtelier dénommé « L'Auberge autrichienne ».

Monsieur M N. affirme avoir travaillé sans discontinuer à l'Auberge autrichienne au service d'une SPRL Alicom d'abord, puis de la SPRL Hôtel Continental, depuis 1989. La SPRL Hôtel Continental le conteste et lui reconnaît une ancienneté limitée à 9 ans et 4 mois au moment du licenciement (c'est-à-dire remontant au mois d'octobre 1997).

Monsieur M N. a travaillé à temps plein jusqu'en avril 2003. En avril 2003, il a été victime d'un accident et s'est trouvé en incapacité de travail totale jusqu'en décembre 2005, selon les feuilles de paie.

Les parties sont en désaccord sur le régime de travail en vigueur à partir de la reprise du travail en janvier 2006 : Monsieur M N. affirme avoir travaillé à temps plein alors que la SPRL Hôtel Continental soutient qu'il aurait travaillé à temps partiel à concurrence de 12 heures par semaine.

Le 21 février 2007, la SPRL Hôtel Continental a licencié Monsieur M N. pour motif grave.

## V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

### 1) Les demandes d'arriérés de rémunération

**La SPRL Hôtel Continental ne doit payer à Monsieur M N aucun arriéré de rémunération.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

#### 1.1. Les repos compensatoires en 2002, 2003, 2006 et 2007

Monsieur M N demande la rémunération de jours de repos compensatoires qui ne lui aurait pas été octroyés en 2002, 2003, 2006 et 2007 en compensation de la réduction de la durée du travail au niveau sectoriel, alors qu'il aurait continué à travailler à raison de 39 heures par semaine.

Pour les années 2002 et 2003, seules quelques feuilles de paie sont produites de sorte qu'il est impossible de vérifier si des repos compensatoires ont été octroyés.

Pour les années 2006 et 2007, les comptes individuels indiquent 3 heures de prestations par jour à raison de 4 jours par semaine, de sorte que la durée du travail fixée au niveau sectoriel n'a pas été dépassée.

La demande n'est pas justifiée.

#### 1.2. Les congés d'ancienneté à partir de 2003

Monsieur M N réclame la rémunération de congés d'ancienneté qui aurait dû lui être attribués à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2003.

L'octroi du congé d'ancienneté requiert une ancienneté de 10 ans.

Faute de preuve d'une ancienneté remontant au-delà d'octobre 1997 (voyez ci-après), Monsieur M N ne justifie pas d'une ancienneté de 10 ans au moins et ne peut donc pas prétendre à des congés d'ancienneté.

1.3. Les pécules de vacances pour les exercices 2003/2004, 2004/2005, 2006/2007 et 2007/008

Les conclusions de Monsieur M N ne contiennent aucune explication sur ce chef de demande, qui est contesté, et aucune pièce n'est produite à ce sujet.

Ce chef de demande n'est pas suffisamment justifié. Il doit être rejeté.

1.4. La rémunération du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 21 février 2007

Monsieur M N affirme n'avoir reçu aucune rémunération pour cette période, alors que la SPRL Hôtel Continental soutient avoir payé les sommes dues.

C'est à juste titre que le Tribunal a relevé que le droit de Monsieur M N au paiement de la rémunération est établi par les feuilles de paie et comptes individuels, et a rappelé qu'il incombe à celui qui se prétend libéré d'une obligation par un paiement de l'établir (article 1315 du Code civil).

Toutefois, à la différence du Tribunal, la Cour estime que la preuve du paiement des rémunérations indiquées dans les documents sociaux est apportée par la poursuite du travail par Monsieur M N sans réclamation salariale. Il n'est pas du tout crédible que Monsieur M N ait travaillé durant plus d'un an sans être payé et sans émettre la moindre réclamation. Les relations familiales existant entre les parties ne peuvent pas l'expliquer puisqu'à cette époque déjà, les frères N se trouvaient engagés dans un conflit aigu. L'absence de réclamation sans explication crédible, avec la circonstance que les prestations de travail ont été poursuivies, démontre aux yeux de la Cour que la rémunération indiquée par les documents sociaux a été payée. Le jugement doit être réformé sur ce point.

Monsieur M N fait valoir, en outre, qu'il a toujours travaillé à temps plein, alors que la SPRL Hôtel Continental allègue qu'il a été occupé à raison de 3 heures par jour et 4 jours par semaine, soit 12 heures par semaine, depuis sa reprise de travail en janvier 2006.

Les feuilles de paie et les comptes individuels, que Monsieur M N n'a pas contestés à l'époque, indiquent des prestations de 12 heures par semaine.

Les éléments apportés par Monsieur M N pour prouver ses prestations à temps plein sont 4 attestations pré-imprimées, signées par 4 personnes qui se disent clients, qui attestent l'avoir vu travailler « à différents moments de la journée habituellement compris entre 16 H et 18 H ». Outre le peu de crédibilité d'attestations pré-établies et signées par des inconnus, les indications qu'elles fournissent sont insuffisantes pour établir la réalité de prestations à temps plein.

La circonstance qu'aucun contrat de travail à temps partiel ne soit produit, alors que le contrat de travail à temps partiel doit être établi par écrit en vertu de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ne permet pas de considérer que Monsieur M N a travaillé à temps

plein après le 1<sup>er</sup> janvier 2006. En l'absence d'écrit, la loi prévoit que le travailleur peut choisir le régime de travail et l'horaire à temps partiel qui lui sont le plus favorables. Elle ne prévoit pas que le travailleur serait supposé avoir travaillé à temps plein.

La Cour s'estime suffisamment éclairée par les documents sociaux et n'estime pas utile de tenir des enquêtes.

En conclusion, Monsieur M N n'établit pas avoir travaillé à temps plein depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

La demande d'arriérés de rémunération pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 21 février 2007 doit être rejetée.

### 1.5. Les primes de fin d'année 2006 et 2007

Monsieur M N reproche à la SPRL Hôtel Continental de s'être abstenue d'accomplir les démarches lui permettant de bénéficier du paiement des primes de fin d'année 2006 et 2007 à verser par le Fonds de garantie Horeca. La SPRL Hôtel Continental le conteste.

Ce chef de demande n'est pas autrement détaillé et ne repose sur aucune pièce. Il n'est pas suffisamment justifié. Il doit être rejeté.

## 2) La demande d'indemnité compensatoire de préavis

**La SPRL Hôtel Continental doit payer à Monsieur M N une indemnité compensatoire de préavis de 7.054,71 euros brut.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

### 2.1. L'irrégularité du licenciement pour motif grave

#### 2.1.1. Les principes

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins* ».

En vertu de l'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 : « *Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».



Cette notification doit avoir lieu par lettre recommandée.

La notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement doit être précise afin de permettre au travailleur licencié de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu au licenciement :

*« Les motifs graves de licenciement doivent être énoncés de manière telle que le destinataire puisse connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et que le juge soit à même de vérifier la conformité de ces faits avec ce qui est allégué devant lui. L'appréciation sur un comportement ou une accusation générale ne sont pas des faits précis »* (CT Bruxelles, 9 juin 1993, JTT 1994, p. 74).

### 2.1.2. Application des principes en l'espèce

La lettre de licenciement envoyée à Monsieur M N le 21 février 2007 indique les motifs de licenciement suivants :

*« A l'occasion du litige devant Madame la Présidente du Tribunal de commerce, nous avons avec stupeur pris connaissance des déclarations publiques et privées que vous avez formulées à l'égard de notre société et de ses organes en date (sous toutes réserves) des 11 janvier 2007, 26 janvier 2007 et 30 janvier 2007, figurant au dossier communiqué ce 20 février 2007 par le conseil de votre fils, demandeur au litige sous référence.*

*Non seulement ces déclarations offensantes et calomnieuses sont en contradiction totale avec la réalité, de même qu'avec vos déclarations antérieures, mais de plus, font suite aux nombreux rappels et mises à l'ordre que nous vous avons adressés pour que vous nous rendiez scrupuleusement compte de votre gestion d'un de nos établissements, à savoir l'Auberge autrichienne.*

*Votre attitude est immanquablement constitutive de faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre nous »*

Il ressort de ce courrier que les faits reprochés consistent en les déclarations publiques et privées faites par Monsieur M N les 11, 26 et 30 janvier 2007, figurant dans le dossier communiqué par son fils le 20 février 2007 dans le cadre d'un litige commercial. Ce dossier est produit par la SPRL Hôtel Continental (pièce 1).

A l'examen attentif de l'inventaire des pièces annexé aux conclusions déposées le 20 février 2007 par le fils de Monsieur M N devant le Tribunal de commerce, force est de constater que la seule pièce portant l'une des trois dates visées (11, 26 ou 30 janvier 2007), et dès lors pouvant correspondre avec un degré suffisant de certitude à celles auxquelles la lettre de licenciement renvoie, est la pièce 8 : « déclaration de Monsieur M N du 26 janvier 2007 quant à la contestation de tout droit de préemption en faveur de ses

*frères* ». Or, cette pièce n'est pas produite. Aucune pièce datée du 11 ou du 30 janvier 2007 n'est reprise dans l'inventaire.

Il faut donc constater que la lettre de licenciement du 21 février 2007 ne décrit les motifs de licenciement que par renvoi à un dossier communiqué dans le cadre d'une procédure judiciaire le 20 février 2007, mais que les pièces déposées par la SPRL Hôtel Continental devant notre Cour ne permettent pas d'identifier avec un degré de certitude suffisant les éléments du dossier en question qui sont invoqués à l'appui du licenciement pour motif grave.

Le motif grave, tel que décrit dans la lettre de licenciement du 21 février 2007, est dès lors imprécis. Il est impossible à la Cour de vérifier avec exactitude si les faits reprochés le 21 février 2007 sont bien ceux invoqués devant elle dans le cadre de la présente procédure.

Quant à la lettre datée du 23 février 2007 décrivant plus amplement les motifs du licenciement, elle a été envoyée à Monsieur M N par un courrier recommandé du 26 février, soit plus de 3 jours ouvrables après le licenciement. Elle ne peut dès lors pas être prise en considération.

En conclusion, les motifs graves invoqués pour justifier le licenciement de Monsieur M N ne lui ont pas été notifiés avec une précision suffisante dans le délai légal. Le licenciement est dès lors irrégulier.

## 2.2. L'indemnité compensatoire de préavis

Vu l'irrégularité du licenciement, Monsieur M N a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

### 2.2.1. L'ancienneté

L'ancienneté à retenir pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis est de 9 ans et 4 mois, remontant au 31 octobre 1997.

C'est en vain que Monsieur M N fait valoir qu'il aurait travaillé dans l'établissement au service de plusieurs sociétés successives, qui auraient constitué le même employeur, depuis 1989. En effet, le compte individuel multisectoriel établi le 30 novembre 2009 laisse apparaître une interruption dans sa carrière de travailleur salarié en 1994 et 1995. La SPRL Hôtel Continental n'est indiquée comme employeur qu'à partir de 1997. Ceci concorde avec l'attestation d'emploi établie par le secrétariat social de la SPRL Hôtel Continental en 2002, in tempore non suspecto, qui indique que Monsieur M N est occupé au service de la SPRL Hôtel Continental depuis le 31 octobre 1997.

### 2.2.2. Le régime de travail

Pour les raisons déjà exposées, la Cour retient un régime de travail de 12 heures par semaine.

### 2.2.3. La rémunération en cours

L'indemnité compensatoire de préavis doit être calculée sur la base de la rémunération en cours au moment du licenciement.

Monsieur M N fait valoir que la rémunération indiquée sur les feuilles de paie en 2007 était insuffisante eu égard à sa rémunération en 2003 avant sa période d'incapacité de travail et aux indexations et majorations qui auraient dû l'augmenter.

Effectivement, il ressort des pièces que la rémunération mensuelle brute de Monsieur M N s'élevait à 2.370 euros en avril 2003 et à 623,32 euros pour 12 heures par semaine, ce qui correspond à 1.973,84 euros brut pour un temps plein, en janvier 2006.

Rappelons qu'entre la mi-avril 2003 et décembre 2005, Monsieur M N s'est trouvé en incapacité de travail suite à un accident du travail.

La Cour constate qu'après plus de 20 mois d'interruption suite à l'accident du travail, Monsieur M N a repris le travail à temps partiel à raison de 12 heures par semaine. Les feuilles de paie, qui n'ont pas été contestées à l'époque, indiquent qu'il exerçait depuis la reprise la fonction de « chef de service » au lieu de celle de « manager » qui lui était attribuée en 2003.

Les parties s'étant accordées sur la reprise du travail à temps partiel, elles ont fort bien pu également s'accorder sur une modification de fonction et de rémunération, dès lors que la fonction précédente de « manager » était difficilement compatible avec un régime de travail réduit à 12 heures par semaine. Rien ne permet de supposer que la réduction de la rémunération entre mars 2003 et la reprise du travail en janvier 2006 ait été décidée unilatéralement par la SPRL Hôtel Continental.

Dès lors, Monsieur M N n'établit pas que sa rémunération, au moment du licenciement, devrait être calculée en fonction de sa rémunération de 2003, dûment indexée et majorée.

La Cour retient la rémunération en cours en février 2007 telle qu'elle ressort des feuilles de paie, c'est-à-dire :

- rémunération de base :  $645,79 \text{ €} \times 13,92 = 8.989,40 \text{ €}$ ,
- avantage en nature :  $34,74 \text{ €} \times 12 = 416,88 \text{ €}$ ,
- total : 9.406,28 €.

### 2.2.4. La durée du préavis

La durée du préavis doit être appréciée en tenant compte d'une rémunération extrapolée à temps plein, soit 29.786,55 euros brut par an (C. Const., arrêt n° 45/99 du 20 avril 1999).

Faute d'accord entre les parties, la durée du préavis doit être fixée par la Cour (article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Compte tenu de l'âge (56 ans et 6 mois), de l'ancienneté (9 ans et 4 mois), de la fonction et de la rémunération de Monsieur M N , la Cour fixe le préavis raisonnable à 9 mois.

### 2.2.5. L'indemnité compensatoire de préavis

Monsieur M. N. a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 9 mois de rémunération, à calculer sur sa rémunération effective à temps partiel (C. Const., arrêt du 10 octobre 2001 et Cass., 11 décembre 2006).

Cette indemnité s'élève à 7.054,71 euros brut.

### 3) La demande de dommages et intérêts pour abus du droit de rupture

**Cette demande n'est pas fondée, l'existence d'un abus de droit n'étant pas établie.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

#### 3.1. Les principes

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet aux parties liées par un contrat de travail à durée indéterminée d'y mettre fin à tout moment sans conditions ni formalités particulières, hormis le respect d'un préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Chaque partie dispose en principe du pouvoir de mettre fin au contrat de travail sans avoir à justifier des motifs de sa décision (sauf certaines exceptions sans intérêt en l'occurrence) (article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). La seule obligation prévue en droit du travail consiste à respecter le préavis légal ou à payer l'indemnité compensatoire de préavis correspondante. La partie qui rompt le contrat de travail ne doit pas justifier d'un motif valable de rupture.

La rigueur de ces principes se trouve tempérée par le recours aux règles générales du droit civil, qui trouvent également à s'appliquer à la rupture du contrat de travail. En vertu de ces règles, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère.

L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent (Cass., 12 décembre 2005, JTT, 2066, p. 155).

Le droit de licencier est un « droit-fonction » qui poursuit une finalité économique et sociale : l'intérêt de l'entreprise. Le licenciement décidé pour des motifs étrangers à cet objectif peut être jugé abusif en ce qu'il détourne le droit de licencier de sa finalité. Le contrôle du juge ne peut toutefois porter que sur l'existence d'un motif en rapport avec la finalité légitime du droit de licencier, et non sur l'opportunité du licenciement au regard de l'intérêt de l'entreprise, dont le chef d'entreprise est seul juge (C.trav. Bruxelles, 23 mai 2006, JTT, p. 343).

Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent également, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, il incombe à la partie qui s'estime victime d'un abus du droit de rupture d'en apporter la preuve (article 1315 du Code civil et article 870 du Code judiciaire).

### 3.2. Application des principes en l'espèce

Monsieur M N reproche à la SPRL Hôtel Continental de l'avoir licencié par mesure de représailles aux procédures judiciaires initiées par son fils à l'encontre des gérants de la société.

La Cour partage l'opinion du Tribunal, selon laquelle il peut être admis que l'employeur ait estimé devoir se séparer d'un membre du personnel avec qui il était en conflit ouvert dans le cadre d'un litige entre associés. Cette mesure est susceptible d'être justifiée par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise. Monsieur M N, sur qui pèse la charge de la preuve, ne démontre en tous cas pas le contraire.

Le licenciement de Monsieur M N n'est dès lors pas constitutif d'abus de droit.

### 4) La demande de dommages et intérêts pour absence de reclassement professionnel

**Monsieur M N n'a pas droit à des dommages et intérêts pour absence de reclassement professionnel.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

C'est à juste titre que le Tribunal a constaté que la SPRL Hôtel Continental restait en défaut de faire bénéficier Monsieur M N d'une procédure de reclassement professionnel.

Cependant, Monsieur M N a remplacé sa demande de bénéficier d'une procédure de reclassement par une demande de dommages et intérêts. Il lui appartient dès lors de prouver l'existence et le montant du préjudice occasionné par la défaillance de la SPRL Hôtel Continental. Monsieur M N ne fournit pas cette preuve.

La réglementation, dans sa version en vigueur au moment du licenciement de Monsieur M N ne prévoyait pas l'indemnisation du travailleur en cas de manquement de l'employeur à ses obligations.

La demande de dommages et intérêts n'est dès lors pas fondée.

**5) La demande de documents sociaux**

Il y a lieu de rectifier le formulaire C4 et de délivrer des documents sociaux relatifs à l'indemnité compensatoire de préavis au paiement de laquelle la SPRL Hôtel Continental est condamnée.

**6) La demande reconventionnelle de réparation d'un préjudice**

La demande reconventionnelle est prescrite.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La SPRL Hôtel Continental demande la condamnation de Monsieur M N à lui payer la somme provisionnelle de 39.000 euros en remboursement de prélèvements qu'il aurait effectués dans l'exercice de son contrat de travail.

Monsieur M N fait valoir, en premier lieu, que cette demande est prescrite.

La demande a été introduite pour la première fois par des conclusions déposées le 21 avril 2008, soit plus d'un an après la cessation du contrat de travail.

Or, en vertu de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les actions nées du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci.

L'action est dès lors prescrite et la SPRL Hôtel Continental doit être déboutée de sa demande.

**7) Les dépens**

Etant donné que la Cour a donné gain de cause respectivement à chaque partie sur une partie des chefs de demande, il y a lieu de répartir les dépens entre elles et de les compenser de telle sorte qu'aucune partie ne reste redevable d'un solde de dépens (article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire).

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

**Statuant après avoir entendu les parties,**

**Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé, dans la mesure précisée ci-après ;**

**Déclare l'appel incident recevable mais non fondé ;**

**Quant aux demandes de Monsieur M. N.****• Demandes d'arriérés de rémunération :**

Réforme le jugement en ce qu'il a déclaré partiellement fondées la demande d'arriérés de rémunération pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 21 février 2007 et la demande relative aux primes de fin d'année 2006 et 2007 ;

Statuant à nouveau, déclare non fondées toutes les demandes d'arriérés de rémunération (examinées sous le point 1. ci-dessus) et en déboute Monsieur M. N. ;

**• Demande d'indemnité compensatoire de préavis :**

Confirme le jugement en ce qu'il a dit que Monsieur M. N. a droit à une indemnité compensatoire de préavis, à calculer sur la base de la rémunération à temps partiel (12/38) ;

Réforme le jugement en ce qu'il a fixé le délai de préavis raisonnable à 10 mois ; statuant à nouveau sur ce point, fixe le délai de préavis raisonnable à 9 mois ;

Condamne la SPRL Hôtel Continental à payer à Monsieur M. N. 7.054,71 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts à calculer au taux légal depuis le 21 février 2007 ;

**• Demande de dommages et intérêts pour abus du droit de rupture :**

Confirme le jugement en ce qu'il a déclaré cette demande non fondée ;

**• Demande de dommages et intérêts pour absence de reclassement professionnel :**

Déclare la demande non fondée ; en déboute Monsieur M. N. ;

**• Demande de documents sociaux :**

Confirme le jugement en ce qu'il a condamné la SPRL Hôtel Continental à délivrer à Monsieur M. N. un nouveau formulaire C4, sous réserve que l'indemnité compensatoire de préavis couvre 9 mois et non 10 mois ;

Confirme l'astreinte qui assortit cette condamnation mais la réduit à 12,50 euros par jour de retard à partir du 30<sup>ème</sup> jour suivant celui de la signification du présent arrêt, avec un maximum de 5.000 euros ;

**Condamne la SPRL Hôtel Continental à délivrer à Monsieur M N. la fiche de rémunération et le compte individuel relatifs à ce paiement ;**

**Réforme le jugement en ce qu'il condamne la SPRL Hôtel Continental à délivrer d'autres fiches de rémunération et comptes individuels ;**

**Quant à la demande reconventionnelle de la SPRL Hôtel Continental :**

**Confirme le jugement en ce qu'il déboute la SPRL Hôtel Continental de sa demande reconventionnelle, mais pour d'autres motifs ;**

**Déclare la demande reconventionnelle prescrite ;**

**Quant aux dépens :**

**Répartit et compense les dépens entre les parties ; aucun solde ne reste dû.**



Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

C. VERMEERSCH,

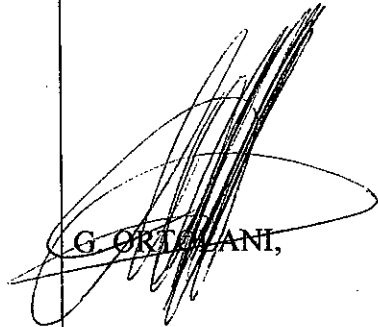
Conseillère sociale au titre d'employeur,

A. VAN DE WEYER,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



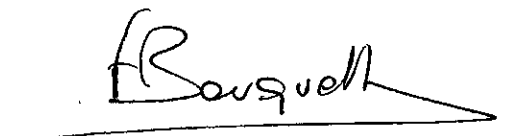
G. ORTOLANI,



A. VAN DE WEYER,



C. VERMEERSCH,



F. BOUQUELLE,

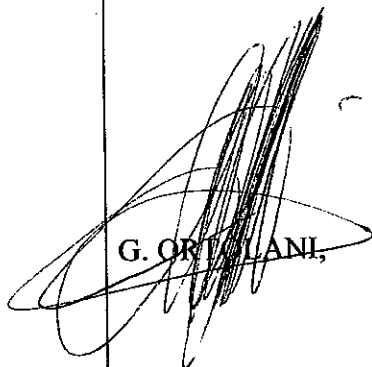
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 04 octobre 2011, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

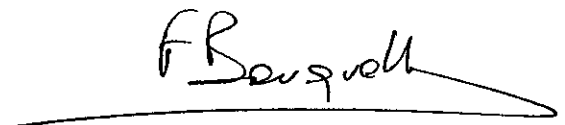
Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,

