



Expédition

Numéro du répertoire 2021 /
Date du prononcé 15 juin 2021
Numéro du rôle 2018/AB/648
Décision dont appel 17/4484/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

La S.P.R.L. POMPES FUNEBRES DIYANET FANI, BCE 0535.793.653, dont le siège social est établi à 1210 Bruxelles, Chaussée de Haecht, 67 ;

Appelante,
représentée par Maître

contre

Monsieur T. D.,

Intimé,
représenté Maître

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCEDURE

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 13 juillet 2018 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 2^{ème} chambre (R.G. 17/4484/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête de l'appelant, déposée le 20 juillet 2018 au greffe de la cour et notifiée le 23 juillet 2018 à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;
 - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747§2 du Code judiciaire en date du 5 septembre 2018 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;

- la requête fondée sur l'article 748 §2 du Code judiciaire déposée par la partie intimée le 16 septembre 2020 ;
 - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 748 §2 du Code judiciaire en date du 6 octobre 2020 fixant un nouveau calendrier procédural ;
 - les conclusions des parties ;
 - les dossiers des parties.
3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 18 mai 2021. Les débats ont été clos et la cause a ensuite été prise en délibéré.

I. ANTECEDENTS

4. La SPRL POMPES FUNEBRES DIYANET FANI (ci-après : « la société ») a été constituée le 5 juin 2013 par Monsieur T. D. et l'« association internationale Diyanet de Belgique ».

La société a par la suite engagé Monsieur T. D., à dater du 22 mai 2014, en qualité d'employé, en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée.

5. La société a licencié Monsieur T. D. pour motif grave, par un courrier recommandé du 13 juin 2016, adressée « rue _____ », ainsi libellé:

« (...) Nous faisons suite à notre entretien préalable de ce jour soit le lundi 13 juin 2016 et sommes contraints de vous notifier votre licenciement pour faute grave, compte tenu des éléments suivants :

- *Vous n'avez pas pu nous fournir de justifications quant aux manquements dans la caisse de la somme de 81.545,33 € (...) et ce malgré de nombreuses demandes répétées.*
- *Les mêmes manquements vous sont reprochés pour l'année comptable 2015 jusqu'au 13 juin 2016.*
- *Vos absences répétées sans justification la dernière ayant eu lieu ce matin soit le lundi 13 juin 2016.*

Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible, y compris pendant la durée de votre préavis (...) ».

6. Par lettre recommandée du 30 juin 2016, Monsieur T. D. s'est adressé à la société en ces termes :

« (...) en date du 13/06/2016 et 14/06/2016, je suis venu travailler au bureau de Bruxelles (...) et rien ne m'a été signifié malgré les bruits de couloir disant que je m'étais (sic) fait virés (sic).

Sur ce le 17/06/2016 j'ai envoyé un sms à Mr B. président de l'association Diyanet lui demandant ce qu'il en était exactement : Monsieur B. m'a répondu par retour de sms que c'était bien exact, qu'ils avaient décidé de se séparer de moi et qu'ils m'avaient envoyés (sic) un courrier recommandé me signifiant cela. (...)

Mais à ce jour je n'ai toujours reçu aucun courrier.

Je vous demande donc de me renvoyer les documents nécessaires ainsi que le motif de ce licenciement ».

Il n'apparaît d'aucun élément du dossier que la société ait répondu à ce courrier.

7. Par le biais de courriers de son organisation syndicale des 14 juillet 2016 et 26 septembre 2016, Monsieur T. D. a contesté son licenciement, et a réclamé une indemnité de rupture ainsi que le montant correspondant aux éco-chèques afférents aux années 2014 à 2016.

La société ne semble pas y avoir réservé davantage la moindre suite.

8. La société, ainsi que l'association internationale Diyanet de Belgique et son président, ont déposé une plainte avec constitution de partie civile entre les mains du Juge d'instruction D. au mois de septembre 2016, à l'encontre de Monsieur T. D., de Monsieur Z. D. (le père de ce dernier), et d'un nommé O. Y.

Par ordonnance du 8 octobre 2019, la chambre du conseil du tribunal de première instance francophone de Bruxelles a déclaré n'y avoir lieu à poursuivre les inculpés.

Par arrêt du 24 juin 2020, la Cour d'appel de Bruxelles (chambre des mises en accusation) a déclaré l'appel des parties civiles recevable, mais non fondé, et a confirmé l'ordonnance entreprise.

9. Par citation du 8 juin 2017, Monsieur T. D. a introduit la procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles. Il demandait au tribunal de condamner la société à lui payer :

- 12.245,40 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 16.893,41 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 250 € nets à titre d'éco-chèques pour la période d'octobre 2014 à septembre 2016 ;
- 166,67 € nets à titre d'éco-chèques pour la période d'octobre 2015 à juin 2016.

En outre, Monsieur T. D. demandait que lui soient délivrés, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour et par document manquant, une fiche de paie, une fiche fiscale et un compte individuel, reprenant les montants de la condamnation, ainsi qu'un formulaire C 4 rectifié quant au motif du licenciement. Il demandait également la condamnation de la société aux dépens.

10. Par jugement du 13 juillet 2018, le tribunal a condamné la société :

- à payer à Monsieur T. D. :
 - 12.245,40 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 250 € nets à titre d'éco-chèques pour la période d'octobre 2014 à septembre 2016 ;
 - 166,67 € nets à titre d'éco-chèques pour la période d'octobre 2015 à juin 2016.
- à délivrer à Monsieur T. D. une fiche de paie, une fiche fiscale et un compte individuel, reprenant les montants de la condamnation, ainsi qu'un formulaire C 4 rectifié quant au motif du licenciement.

Le tribunal a sursis à statuer en ce qui concerne la demande d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, dans l'attente d'une décision définitive sur l'action publique intentée le 15 septembre 2016 à l'encontre de Monsieur T. D. Le tribunal a réservé les dépens.

II. LES DEMANDES EN APPEL

11. La SPRL POMPES FUNEBRES DIYANET FANI demande à la cour, en ordre principal, de « surseoir à statuer dans l'attente de la décision à intervenir dans le cadre de la plainte avec constitution de partie civile déposée entre les mains du Juge d'instruction » et, à titre subsidiaire, de dire l'action de Monsieur T. D. non fondée, et de le condamner au paiement « de dommages et intérêts subis par (la société) ».

12. Monsieur T. D. demande à la cour de condamner la société à lui payer :

- 12.245,40 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 13 juin 2016 ;
- 16.893,41 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 13 juin 2016;
- 250 € nets à titre d'éco-chèques pour la période d'octobre 2014 à septembre 2016 ;
- 166,67 € nets à titre d'éco-chèques pour la période d'octobre 2015 à juin 2016.

Monsieur T. D. demande à la cour de condamner la société à lui délivrer, une fiche de paie, une fiche fiscale et un compte individuel, reprenant les montants de la condamnation, ainsi qu'un formulaire C 4 rectifié quant au motif du licenciement.

Il demande également la condamnation de la société aux dépens, liquidés aux indemnités de procédure de première instance et d'appel (soit 2.400 € par instance) et aux frais de citation (185,01 €).

III. LA DECISION DE LA COUR

III.A. La recevabilité de l'appel

13. 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 sont par ailleurs remplies.

L'appel est recevable.

III.B. L'examen de la contestation

III.B.1. Quant à la demande de surséance à statuer

14. L'action publique étant définitivement clôturée par l'arrêt de la Cour d'appel de Bruxelles, chambre des mises en accusation, du 24 juin 2020, lequel confirme l'ordonnance du 8 octobre 2019 de la chambre du conseil du tribunal de première instance francophone de Bruxelles déclarant n'y avoir lieu à poursuivre les inculpés, dont Monsieur T. D., il n'y a plus lieu de surseoir à statuer sur quelque chef de demande.

III.B.2. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

15. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dispose que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

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.

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.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

Si le congé lui-même n'est soumis à aucune condition de forme¹, la notification du motif grave doit par contre se faire, soit par exploit d'huissier, soit par la voie recommandée, et ce « à peine de nullité », soit encore par la remise d'un écrit à l'autre partie.

Comme l'expose B. PATERNOSTRE :

« Le prescrit légal est formaliste et poursuit un double objectif:

1) empêcher l'auteur du congé d'invoquer a posteriori de nouveaux motifs graves et de porter immédiatement à la connaissance du destinataire les fautes définitivement arrêtées entraînant la rupture immédiate du contrat de travail;

2) permettre à son destinataire d'organiser sa défense sans le moindre retard et de posséder, en conséquence, tous les éléments encore "frais", indispensables à la protection de ses droits. Cette seconde préoccupation explique la rigueur d'un texte ne souffrant aucune application extensive laquelle serait invoquée par analogie ou par identité de résultat »².

Si l'employeur notifie le motif grave par le biais d'une lettre recommandée, il doit veiller à ce que cette lettre soit envoyée à l'adresse exacte du travailleur, si celle-ci lui est connue³, que ce soit son domicile, ou son lieu de résidence⁴, ou encore un domicile élu⁵.

Le domicile (ou le cas échéant, la résidence) doit être indiqué de manière complète et exacte sur le pli adressé⁶.

La notification à une adresse inexacte, voire imprécise, emporte que l'exigence légale de notification des motifs n'est pas rencontrée⁷.

Il est sans intérêt de savoir si (et/ou quand) le travailleur a eu connaissance du contenu de l'écrit envoyé à une adresse erronée⁸.

Il convient de rappeler, en outre, que :

¹ Cass. 15 juin 1981, J.T.T. 1981, p. 294.

² B.PATERNOSTRE, Recueil de jurisprudence: le motif grave, chap. V. *La notification du (des) motif(s) grave(s)*, Wolters Kluwer Belgium, Waterloo, 2014, p. 172, et réf citée : C.T. Mons, 2 novembre 1987, *Chron. D.S.*, 1988, p. 133).

³ C.T. Bruxelles, 4 janvier 1995, J.T.T. 1995, p. 288.

⁴ C.T. Bruxelles, 9 juin 1993, J.T.T. 1993, p. 508.

⁵ Cass., 12 mai 2014, J.T.T. 2014, p. 313.

⁶ C.T. Mons, 2 novembre 1987, *Chron. D.S.*, 1988, p. 133.

⁷ V. notamment: C.T. Mons, 20 mars 1986, *Chron. D.S.*, 1986, p. 272; C.T. Mons, 2 novembre 1987, *op.cit.*; T.T. Charleroi, 21 mai 1985, *J.T.T.*, 1985, p. 478; C.T. Bruxelles, 4 janvier 1995, *op.cit.*

⁸ C.T. Gand, 14 novembre 2011, *Chron. D.S.*, 2013, p.86.

- La partie qui invoque un motif grave a la charge de la preuve de l'ensemble des conditions reprises à l'article 35 précité.
- La partie qui invoque un motif grave doit prouver non seulement la matérialité du fait, mais également l'existence d'une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible, de manière immédiate et définitive, toute collaboration professionnelle, et enfin son imputabilité à l'autre partie.

Comme le souligne S. GILSON, « ...cette faute doit être imputable au travailleur licencié, en ce sens qu'il doit l'avoir commise personnellement. La preuve en incombe à l'employeur. Celui-ci aura la charge de la preuve du caractère individuel de la faute, celle-ci ayant été commise par un individu déterminé. »⁹

- Le congé doit porter sur un fait fautif dont l'auteur du congé a eu connaissance dans les trois jours qui précèdent le congé.

La Cour de cassation rappelle à cet égard que : « dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, l'arrêt n'a pas à examiner les faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié »¹⁰.

- 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 preuve¹¹.

16. En l'espèce, la lettre de notification du motif invoqué à l'appui du congé n'a pas été notifiée par exploit d'huissier, et n'a pas été remise entre les mains de Monsieur T. D.

Cette lettre a été expédiée par la société, par pli recommandé du 13 juin 2016, à l'adresse suivante : « rue _____ ».

Or, Monsieur T. D. n'était plus domicilié à cette adresse depuis le 18 mars 2015¹².

⁹ S. GILSON, « La preuve du motif grave », in *Le congé pour motif grave, notions, évolutions, questions spéciales*, Anthémis, 2011, p. 174

¹⁰ Cass. 27 novembre 1989, JLMB 1990, p. 654 ; v. également : Cass. 11 septembre 2006, Chron.dr.soc. 2007, p.275.

¹¹ N. VERHEYDEN-JEANMART, *La charge de la preuve*, in *La Preuve*, U.C.L., 1987, 7 ; R. 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.

¹² V. l'extrait du registre national de l'intéressé déposé en pièce 9 de son dossier.

L'adresse à laquelle la lettre de notification du motif grave a été envoyée est donc incorrecte.

La société n'invoque pas une situation de force majeure qui justifierait qu'elle ait effectué cette notification à une adresse erronée.

La société ne peut se borner à renvoyer à la fiche de renseignement complétée à l'occasion de l'engagement de Monsieur T. D., en 2014, puisque la fiche de paie du mois d'avril 2016 figurant au dossier des parties mentionne clairement sa nouvelle adresse (depuis le 18 mars 2015),¹³ à savoir : « rue ».

La société avait donc connaissance de cette dernière adresse, qu'elle a utilisée à tout le moins depuis le mois d'avril 2016, et rien ne permet de retenir que Monsieur T. D. eût induit son employeur en erreur, sur ce plan.

17. La lettre de notification du motif grave, expédiée le 13 juin 2016, ayant été envoyée à une adresse erronée, le licenciement pour motif grave de Monsieur T. D. est, pour ce motif formel, irrégulier.

Monsieur T. D. a dès lors droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis - soit le montant, non contesté dans son calcul, de 12.245,40 € bruts - sans qu'il y ait lieu d'examiner si le congé pour motif grave fut adressé endéans les délais légaux, ni si cette même lettre de notification répond aux exigences de précision requises, ni encore, si le motif grave est, ou non, établi.

18. C'est donc à titre surabondant que la cour relève encore que :

- a) La société n'établit nullement qu'elle eût acquis une connaissance des faits qu'elle allait invoquer à l'appui du congé, le 13 juin 2016 comme elle l'affirme (ni à une autre date, endéans les 3 jours ouvrables précédant le congé). Le contenu de l'audition de l'intéressé est, à défaut du moindre procès-verbal (et d'aucun autre élément), invérifiable et ne permet dès lors pas de savoir ce que la société aurait appris, le 13 juin 2016, ni partant, de démontrer que le congé eût été notifié endéans le délai légal. Pour le surplus, la société n'indique pas à quelle date elle eût pris connaissance des échanges d'e-mails¹⁴ intervenus entre février et avril 2016, auxquels elle semble se référer en vue de justifier les motifs du

¹³ V. la même pièce 9 du dossier de Monsieur T. D.

¹⁴ versés en pièce 4 de son dossier. A noter que ces e-mails son chaque fois adressés en copie à d'autres personnes (qu'aucune des parties n'identifie).

licenciement. Il est, enfin, évident que la note établie par les comptables de la société Axas Consulting, le 25 octobre 2016, ne peut être un élément de connaissance, plusieurs mois plus tôt, des faits qui y sont relatés.

- b) Les faits imputés à Monsieur T. D. à titre de motif grave ne sont, dans leur matérialité, pas prouvés par la société.

S'il est exact que l'arrêt de la cour d'appel de Bruxelles, chambre des mises en accusations, du 24 juin 2020, ne lie pas la cour de céans à cet égard, il n'en demeure pas moins que l'employeur, sur qui repose entièrement la charge de la preuve de la réalité du motif grave qu'il invoque, demeure en défaut de l'établir :

- La société retient une « absence de justification » de la part de Monsieur T. D. quant au montant « manquant » de 81.545,33 €. Or, il n'apparaît d'aucun élément soumis à la cour qu'une « demande de justification » lui ait adressée (ni *a fortiori* de manière répétée), à supposer en outre (ce qui n'est pas davantage établi¹⁵) qu'il eût à « justifier » lui-même de la prétendue disparition de ce montant :
 - Les échanges d'e-mails déposés en pièce 4 du dossier de la société contiennent des demandes de pièces comptables diverses de la part de la société Axas Consulting, sans qu'il apparaisse de ces échanges que Monsieur T. D. n'y ait pas réservé suite ; en outre, ces demandes étaient adressées à plusieurs autres personnes, en manière telle qu'il est impossible de savoir qui, au sein de la société, devait y répondre, ni même qui y a répondu ;
 - Le nom de Monsieur T. D. n'est nullement cité dans la « note relative à l'examen de la situation financière » établie par la société Axas Consulting en octobre 2016 ;
 - La société semble imputer au père de Monsieur T. D.¹⁶, la « disparition » de ce montant, que celui-ci, aux termes d'une « reconnaissance de dettes » signée le 13 juin 2016, indique avoir lui-même prélevée et qu'il s'engage à rembourser, sans que ce document n'indique, en aucune manière, que Monsieur T. D. ait eu le moindre rôle à cet égard ;
 - Enfin, la société a établi au bénéfice de Monsieur Z. D. une fiche fiscale 281.20, précisant que celui-ci avait touché ce montant de 81.545,33 €,

¹⁵ Aucune description de fonction de Monsieur T. D. n'est fournie.

¹⁶ Monsieur Z. D.

à titre de rémunération de dirigeant d'entreprise (revenus 2014), ce qui rend d'autant moins vraisemblable une demande de « justification » d'un montant qui s'est vu, d'un point de vue fiscal, réservé le sort d'une rémunération payée au père de l'intimé.

- Les « mêmes manquements » que la société reproche à Monsieur T. D. pour « l'année comptable 2015 jusqu'au 13 juin 2016 » sont totalement imprécis, et ne sont en toute hypothèse pas davantage établis.

Pour autant que de besoin, la cour rappelle que les seules demandes de renseignements ou de documents adressées par la société Axas Consulting ne révèlent pas à suffisance, en soi, de faute dans le chef de Monsieur T. D.

- Les « absences répétées sans justification » dont l'une, le matin du 13 juin 2016, ne sont plus invoquées dans les conclusions de la société. Ce grief n'est en toute hypothèse pas non plus établi, la société ne faisant même état d'aucun élément de nature à en attester.

III.B.3. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

19. La C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 mars 2014, est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014.

Elle s'applique aux congés notifiés à partir de cette date.

Les principales dispositions de la C.C.T. n° 109 utiles en l'espèce sont rappelées ci-dessous :

- *En ce qui concerne la motivation du licenciement :*

L'article 3 de la CCT n° 109 dispose que :

« 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 CCT n° 109 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'article 5 de la CCT n° 109 dispose que :

« 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 ».

Les « motifs concrets » dont l'énonciation est exigée par la CCT 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.

- D'autre part, en ce qui concerne la notion de licenciement manifestement déraisonnable :

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. »

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 expressément, 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 CCT 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 (...). »

20. En l'espèce, la lettre de notification du congé pour motif grave n'ayant pas été correctement adressée à Monsieur T. D., rien n'indique qu'il ait pris connaissance de son contenu avant que ce courrier soit communiqué dans le cadre de la procédure judiciaire. Dans ces circonstances, il n'y a pas lieu de considérer que la société eût valablement communiqué d'initiative les motifs concrets du licenciement.

Par contre, Monsieur T. D. a demandé, dans les formes et délais prévus par l'article 4 alinéa 1^{er}, de la CCT n° 109, les motifs de son licenciement, par le biais de son courrier recommandé adressé à la société le 30 juin 2016.

La société n'y a pas réservé de réponse par lettre recommandée dans les deux mois qui ont suivi.

En application de l'article 10 de la CCT n° 109, il appartient en cette hypothèse à l'employeur « de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués » et « qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ».

Les motifs concrets soulevés par la société s'identifient intégralement au motif grave invoqué.

Or, comme exposé ci-avant (point 18, b), aucun des faits imputés à Monsieur T. D. n'est, matériellement, établi.

La société ne fournit donc pas la preuve des motifs de licenciement qu'elle invoque, ni *a fortiori* ne démontre que le licenciement de Monsieur T. D. ne serait pas manifestement déraisonnable.

Par conséquent, la société est redevable de l'indemnisation, telle que prévue à l'article 9 de la CCT n° 109. Le montant que Monsieur T. D. réclame à ce titre, soit 16.893,41 € bruts, n'est pas, quant à son montant ni quant au nombre de semaines qu'il couvre (soit 17 semaines), contesté.

La société est condamnée à payer ce montant à Monsieur T. D.

III.B.4. Quant aux éco-chèques

21. La société n'élève aucun moyen visant à contester la demande originaire de Monsieur T. D., relative au paiement de montants correspondant aux éco-chèques d'octobre 2014 à septembre 2015 (soit 250 €) et d'octobre 2015 au mois de juin 2016 (soit 166,67 €, ce montant étant calculé *pro rata temporis*).

C'est à juste titre que le tribunal a rappelé que cette demande s'appuyait sur la C.C.T. du 16 novembre 2009 relative aux éco-chèques, conclue au sein de la commission paritaire n°320 à laquelle ressortit la société, plus particulièrement sur son article 2 (qui prévoit l'octroi d'un éco-chèque de 250 € à partir de 2010, les périodes de référence s'étalant du 1^{er} octobre de l'année civile précédente, jusqu'au 30 septembre de l'année civile en cours) et son article 6 (qui prévoit la « proratisation » du montant dû à titre d'éco-chèque, lorsque le travailleur quitte l'entreprise durant la période de référence).

Monsieur T. D. y avait droit, pour les périodes susvisées, et la société n'établit, ni n'offre d'établir, qu'elle lui aurait octroyé lesdits éco-chèques.

Le jugement doit être confirmé sur ce point.

III.B.5. Quant aux documents sociaux

22. Il incombe à la société de délivrer les documents sociaux demandés, qui doivent être établis compte tenu des montants auxquels la société est condamnée. Le jugement est également confirmé sur ce point.

III.B.6. Quant à la demande en « dommages et intérêts »

23. La société évoque, dans le dispositif de ses conclusions d'appel, une demande en dommages et intérêts, qui n'est même pas chiffrée, et n'est étayée par aucun élément de fait ou de droit.

Dans ces circonstances, cette demande est dénuée de tout fondement.

III.B.7. Quant aux dépens

24. La société est la partie succombante, et doit être condamnée aux dépens, tels qu'ils sont liquidés ci-dessous au dispositif de l'arrêt.

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

Dit l'appel recevable;

Dit l'appel non fondé et confirme le jugement en ce qu'il condamne la S.P.R.L. POMPES FUNEBRES DIYANET FANI :

- à payer à Monsieur T. D. :
 - 12.245,40 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 250 € nets à titre d'éco-chèques pour la période d'octobre 2014 à septembre 2016 ;
 - 166,67 € nets à titre d'éco-chèques pour la période d'octobre 2015 à juin 2016.

- à délivrer à Monsieur T. D. une fiche de paie, une fiche fiscale et un compte individuel, reprenant les montants de la condamnation, ainsi qu'un formulaire C 4 rectifié quant au motif du licenciement;

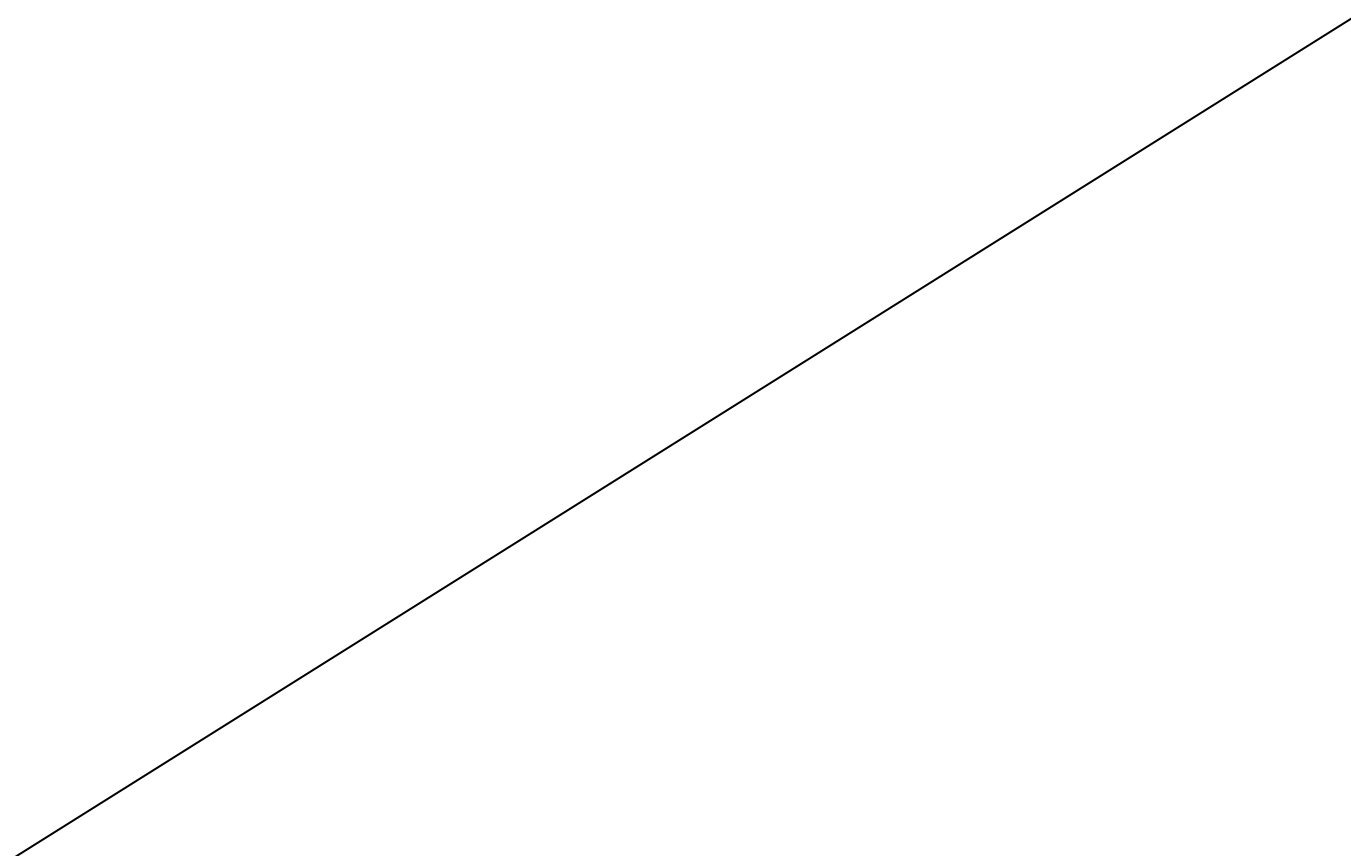
Condamne la S.P.R.L. POMPES FUNEBRES DIYANET FANI à payer à Monsieur T. D. le montant de 16.893,41 € bruts à titre d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable

Dit que la société est condamnée à payer à Monsieur T. D. les intérêts, au taux légal, sur le montant brut de l'indemnité compensatoire de préavis et sur le montant brut de l'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable, à dater du 13 juin 2016 et jusqu'à parfait paiement ;

Dit la demande de la S.P.R.L. POMPES FUNEBRES DIYANET FANI en dommages et intérêts non fondée, et l'en déboute ;

Délaisse à la S.P.R.L. POMPES FUNEBRES DIYANET FANI ses propres dépens et la condamne à payer les dépens de première instance et d'appel de Monsieur T. D., liquidés à 4.985,01 € (soit 2.400 € à titre d'indemnité de procédure, par instance, et 185,01 € à titre de frais de citation).

Met à charge de la S.P.R.L. POMPES FUNEBRES DIYANET FANI la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20 €.



Ainsi arrêté par :

, conseiller,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de , greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 15 juin 2021, où étaient présents :

, conseiller,
, greffier