



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2022 /</b>
Date du prononcé <b>19 décembre 2022</b>
Numéro du rôle <b>2020/AB/723</b>
Décision dont appel <b>19/354/A</b>

Délivrée à

le  
€  
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier

Arrêt contradictoire

Réouverture des débats

**Monsieur V.** , inscrit au registre national sous le numéro (ci-après « M.V »),  
domicilié à ,

partie appelante au principal,  
partie intimée sur incident,  
représentée par Maître

**contre**

**La S.P.R.L. « Mazone »**, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0876.474.083 (ci-après « la  
SPRL »),  
dont le siège social est établi à 1310 La Hulpe, rue de Genval 51,

partie intimée au principal,  
partie appelante sur incident,  
représentée par Maître

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

\*\*\*

## **1. Indications de procédure**

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 2<sup>e</sup> chambre, division Wavre du tribunal du travail du Brabant wallon du 28.9.2020, R.G. n°19/354/A, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 4.12.2020 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 21.1.2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour M.V le 5.10.2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour la SPRL le 26.4.2022 ;
- le dossier de M.V (38 pièces) ;
- le dossier de la SPRL (28 pièces).

La cause a été introduite à l'audience publique de la 6<sup>e</sup> chambre du 6.1.2021. A cette audience, la cause est renvoyée au rôle général en vue de sa redistribution à la chambre compétente.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 28.11.2022.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 28.11.2022.

## **2. Les faits**

La SPRL exploite sous franchise un restaurant de l'enseigne « Quick ». Cet établissement était exploité auparavant par la S.A « Lodan Drive » qui l'avait remis au mois de juin 2005 à la S.A. « Quick Restaurant » avant que celle-ci ne le cède à la SPRL en novembre 2005. Elle ressortit à la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302).

Le 19.5.2000, M.V est entré au service de la S.A. « Lodan Drive » en qualité de « collaborateur restaurant » dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée à temps partiel, à raison de 25 heures par semaine<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Pièce 1 – dossier M.V

Le 1.3.2002, le temps de travail de M.V est passé de 25 à 30 heures par semaine<sup>2</sup>.

A partir du 14.6.2005, le contrat de M.V a été repris par la S.A. « Quick Restaurant »<sup>3</sup>.

Le 1.11.2005, à l'occasion d'un second transfert d'entreprises, le contrat de M.V a été repris par la SPRL<sup>4</sup>.

M.V avait la fonction de « crew leader », à savoir celle d'un « chef de brigade de service rapide » dépendant de l'assistant manager ou du manager. Ses dernières fiche de paie indiquent « chef de brigade » et « cat 5 »<sup>5</sup>.

Le 16.3.2007, la SPRL a signé un avenant au contrat de travail prévoyant que, à partir de cette date, la durée hebdomadaire moyenne de travail serait de 32 heures par semaine devant être respectée sur une période de référence d'un trimestre. Cet avenant n'est pas signé par M.V<sup>6</sup>. Ce dernier ne conteste toutefois pas le passage à un régime de 32 heures en 2007 et le confirme même dans une lettre adressée à la SPRL le 25.3.2016<sup>7</sup>.

M.V fait encore état d'une dernière augmentation de son temps de travail à 35 heures par semaine à partir de l'année 2010, mais la SPRL conteste que cela ait été contractuellement convenu. Elle concède néanmoins que les fiches de paie mentionnent bien une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures<sup>8</sup> et que cette durée est aussi reprise sur le C4 délivré le 17.5.2018<sup>9</sup>. La SPRL précise enfin qu'elle « essayait de lui faire prêter 35 heures par semaine en moyenne, sur une période de référence d'un trimestre », mais que cette « durée moyenne n'était pas toujours respectée »<sup>10</sup>.

Par lettre datée du mardi 31.10.2017, la SPRL a notifié à M.V la rupture de son contrat moyennant la prestation d'un préavis de 64 jours et 13 semaines débutant le lundi 6.11.2017. La lettre expliquait les motifs du licenciement en ces termes<sup>11</sup> :

*« (...) Je suis au regret de devoir mettre fin à votre contrat de travail.*

*Ce lundi 30 octobre, j'ai reçu les résultats du test d'évaluation des connaissances de plusieurs collaborateurs, organisé par Burger Brands.*

---

<sup>2</sup> Pièce 5 – dossier M.V

<sup>3</sup> Pièce 2 – dossier M.V

<sup>4</sup> Pièce 3 – dossier M.V

<sup>5</sup> V. fiche de paie pour le mois d'avril 2018, pièces 10 – dossier M.V

<sup>6</sup> Pièce 4 – dossier M.V

<sup>7</sup> V. pièce 21 – dossier M.V

<sup>8</sup> V. fiches de paie couvrant la période de janvier 2013 à avril 2018, pièces 10 – dossier M.V

<sup>9</sup> V. pièce 7 – dossier M.V

<sup>10</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, p.8

<sup>11</sup> Pièce 1 – dossier SPRL

*Il apparaît que vous n'avez pas répondu ou refusé de répondre.*

*Je vous rappelle que je vous ai invité à passer ce test parce que [SPRL] désire renforcer son niveau de performances et d'excellence. Il est donc nécessaire que chaque collaborateur le passe. Je vous en ai longuement expliqué le pourquoi. Je vous ai également dit que j'étais convaincu que vous le réussiriez et qu'il ne conditionne en aucune manière votre évolution dans l'entreprise ou l'appréciation que je peux avoir de vous. Il s'agit simplement de voir où vous en êtes pour ce qui concerne la qualité du travail afin, le cas échéant, de vous aider à l'améliorer.*

*Ce refus d'exécuter une tâche qui entre dans celles qui vous sont dévolues ou la mauvaise volonté que vous mettez à vous acquitter de vos attributions est, malheureusement, à déplorer depuis plusieurs années, malgré les rappels et mises en garde que je vous ai adressés.*

*Je vous rappelle à ce propos que le 25 juin dernier, par exemple, je regrettais pour la xème fois :*

- *Que vous refusiez d'être seul dans le restaurant pour l'ouverture ou pour la fermeture, alors que cela entre dans vos attributions de Crew Leader (je vous ai même proposé de payer une prime pour que vous acceptiez de le faire. Vous avez refusé cette prime) ;*
- *Que vous ne communiquiez pas mieux avec les autres crewleaders, shift leaders ou assistants lors des temps prévus (5 minutes du lundi au jeudi, 1 quart-d'heure les vendredi, samedi et dimanche) de remise/reprise organisés ;*
- *Et vous répétais que vous n'êtes personnellement pas responsable vis-à-vis d'aucune autorité de la bonne application des lois et règlements par [SPRL]. Vous refusez en effet d'effectuer une série de tâches au motif que vous engageriez votre responsabilité personnelle.*

*Je vous rappelle également que le 29 février 2016, j'ai dû vous mettre en garde parce que, comme Crew Leader, vous ne répartissiez pas correctement les tâches entre collaborateurs et ne les supervisiez pas suffisamment, parce que vous n'apportiez pas suffisamment de soutien à votre assistant, parce que vous vous retranchiez systématiquement derrière de prétendues procédures pour ne pas exécuter certaines tâches, parce que vous travaillez à votre rythme, etc.*

*Cette lettre vous rappelait par ailleurs les différents mises en garde antérieures.*

*Je pourrais encore citer les conclusions de l'entretien d'évaluation que nous avons fait ensemble le 26 février 2016 :*

- *Manque - problèmes au niveau attitude et aptitudes pour la fonction de Crew Leader ;*
- *Pas de répartition des tâches et pas de supervision et direction des collaborateurs ;*
- *Soutien faible aux assistants dès que survenance d'événements imprévus et stress ;*
- *Retranchement systématique derrière les procédures pour l'exécution des tâches. Pas de faculté d'adaptation ;*
- *Exécution du travail à votre rythme ;*
- *Impact sur l'ambiance générale du travail. Pas de résistance au stress.*

*Indépendamment de ce qui vous est reproché en début de lettre, je dois constater que, malgré l'assistance que j'ai toujours essayé de vous donner, il n'y a pas d'évolution positive dans votre comportement.*

*Je vous notifie donc un préavis de 64 jours et 13 semaines débutant le lundi 6 novembre 2017 (...) »*

Dans une lettre datée du 2.7.2018 destinée à la SPRL, mais portant une adresse erronée (rue de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_), le conseil de M.V a longuement contesté les motifs du licenciement<sup>12</sup> :

*« (...) Mon client me prie de réagir au licenciement dont il a été l'objet par votre courrier du 31 octobre 2017.*

*Vous fondez votre décision de mettre fin à la relation de travail avec mon client au motif que celui-ci n'aurait pas répondu ou aurait refusé de répondre à un test d'évaluation de connaissances de plusieurs collaborateurs organisé par Burger Brands.*

*Vous prétendez qu'il s'agirait là d'un refus d'exécuter une tâche qui entrerait dans le cadre des attributions de mon client.*

*A la lecture tant du contrat de travail que des autres documents que mon client a pu me soumettre, je n'aperçois pas en quoi la participation à ce test aurait pu constituer une obligation contractuelle pour mon client ou faire partie des attributions qui étaient les siennes dans votre entreprise.*

*Dès lors, je vous saurai gré de bien vouloir me préciser sur quels éléments de la relation contractuelle qui vous a liée à mon client, vous entendez considérer que*

---

<sup>12</sup> Pièce 8 – dossier M.V

*le test en question constituerait une tâche entrant dans ses attributions, alors même que vous avez déclaré à mon client que ce test ne conditionnait "en aucune manière votre évolution dans l'entreprise ou l'appréciation que je peux avoir de vous".*

*Vous invoquez ensuite le contenu d'un courrier du 25 juin 2017 par lequel vous releviez une évolution sensible des prestations de mon client dans l'exécution des fonctions qui étaient les siennes.*

*Vous alléguiez, dans le courrier de licenciement du 31 octobre 2017 que mon client aurait refusé d'être seul pour l'ouverture ou la fermeture du restaurant alors que ceci entrerait dans ses attributions de crew leader.*

*Il me paraît que vos affirmations sont inexactes. Mon client, de part ses attributions contractuelles ne peut, sauf erreur, assurer seul la responsabilité de l'ouverture ou de la fermeture, qui doit toujours être opérée par un cadre ou un membre de l'équipe cadre, ce dont mon client ne fait pas partie.*

*Les reproches que vous lui opposez à cet égard sont manifestement sans fondement. Ce dont vous ne pouviez vous méprendre puisque dans votre courrier du 25 juin 2017, vous entendez offrir une prime à mon client en contrepartie des moments où il resterait seul dans le restaurant.*

*Ce qui démontre qu'il s'agissait là de fonctions hors du cadre contractuel (la description de fonction quick remise antérieurement à mon client n'évoque nullement cette ouverture ou fermeture seul). Outre la circonstance que mon client n'a jamais reçu une confirmation certaine de ce que sa responsabilité personnelle ne serait pas engagée dans de telles circonstances où il devait remplacer un cadre à qui revient ce rôle d'ouvrir et fermer le restaurant.*

*Pourriez-vous, pour autant que de besoin, m'indiquer les raisons pour lesquelles mon client a dû effectuer à plusieurs reprises ces ouvertures/fermetures ?*

*Vous attribuez à mon client un statut de crew leader, sans toutefois que je ne trouve de contrat de travail reprenant cette fonction, ni d'avenant au contrat en cours. Pouvez-vous m'éclairer sur ce point ?*

*Mon client conteste par ailleurs vos allégations quant à une prétendue mauvaise communication avec les autres membres du personnel lors de temps prévus pour les remise/reprise (pouvez-vous me communiquer la preuve de l'existence des 5 minutes pour ces reprises/remises ?). A nouveau sauf erreur, je ne dispose pas d'un document les organisant. Avez-vous des informations précises à me communiquer à cet égard ?*

*Vous concluez votre courrier de licenciement en vous référant à un entretien d'évaluation du 25 février 2016. Cette référence ne me paraît plus avoir lieu d'être dans la mesure où un nouvel entretien du mois de juin 2016 avec mon client a démontré que celui-ci avait répondu aux demandes formulées. Un courrier vous a été adressé par mon client pour relater cet entretien, sans suite de votre part.*

*Ces éléments répondent également à votre courrier du 29 février 2016 qui a suivi l'évaluation du 25 février 2016, courrier reçu par mon client le 9 mars 2016 et auquel il a répondu de manière circonstanciée le 25 mars 2016, sans suite non plus de votre part.*

*Tant au début de l'année 2017 qu'en juin 2017, vous avez, à nouveau, fait état de votre satisfaction à l'égard des prestations de mon client.*

*Votre courrier susvisé de juin 2017 confirme l'évolution sensible de mon client sur la répartition des tâches aux collaborateurs, la faculté d'adaptation par rapport aux imprévus ou, sa qualité de formateur des normes et méthodes internes.*

*Mon client a pour le surplus, répondu de manière extrêmement précise à votre courrier du 25 juin 2017.*

*Eu égard à l'ensemble de ces éléments, il me paraît que les conditions dans lesquelles le licenciement de mon client intervient ne correspondent absolument pas à celles que vous présentez.*

*Toutefois, avant d'entreprendre toute autre démarche, je reste dans l'attente des précisions que vous pourrez m'apporter (...) »*

Par une lettre du 24.12.2018 envoyée à la même adresse erronée, le conseil de M.V a rappelé « ses » précédents courriers et courriels, a formulé plusieurs demandes et a mis la SPRL en demeure de payer les montants réclamés<sup>13</sup>.

M.V a saisi le tribunal du travail du Brabant wallon du litige l'opposant à la SPRL par une citation signifiée le 29.3.2019.

Par jugement du 28.9.2020, le tribunal a fait partiellement droit à la demande de M.V.

Par requête du 4.12.2020, M.V a interjeté appel de ce jugement.

---

<sup>13</sup> Pièce 9 – dossier M.V



### **3. La demande originaire et le jugement dont appel**

#### **3.1. La demande originaire :**

M.V demandait au tribunal de condamner la SPRL au paiement des sommes suivantes :

- 13.191,59 € bruts à titre d'arriérés de rémunération ;
- 6.248,56 € nets à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 ;
- des intérêts moratoires, au taux légal, depuis le 29.1.2019, et ensuite au paiement des intérêts judiciaires au taux légal depuis la date de la citation ;
- des entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

#### **3.2. Le jugement :**

Le premier juge a statué comme suit :

*« (...) La demande est recevable et fondée dans la mesure ci-après.*

*La SPRL est condamnée à payer à M.V :*

- *la somme de 247,78 € brut à titre d'arriérés de pécules simples de vacances de l'année de vacances 2014;*
- *la somme de 214,79 € brut à titre d'arriérés de pécules simples de vacances de l'année de vacances 2015;*
- *les intérêts légaux et judiciaires sur ces montants.*

*Le tribunal dit pour droit que la SPRL a commis une faute en ne fournissant pas au demandeur, pendant toute la durée d'occupation, des chaussures de protection et qu'elle doit indemniser ce dernier.*

*Avant dire droit sur ce chef de demande, le tribunal ordonne la réouverture des débats à l'audience du (...)*

*Les autres chefs de demande sont non fondés et le demandeur en est débouté.*

*Le tribunal réserve les dépens et renvoie l'affaire ainsi limitée au rôle (...)* »

#### **4. Les demandes en appel**

**4.1.** M.V demande à la cour de déclarer l'appel recevable et fondé et, en conséquence, de :

- réformer le jugement rendu le 28.9.2020 et, après l'avoir mis à néant, faire ce que le 1<sup>er</sup> juge eût dû faire ;
- condamner la SPRL à lui payer la somme brute de 12.729,02 € au titre d'arriérés de rémunération comprenant :
  - o une somme brute de 5.533,35 €, à titre d'insuffisance salariale au regard du temps de travail convenu de 35 heures par semaine ;
  - o une somme brute de 1.600,69 €, à titre d'indemnité pour frais de vêtements ;
  - o une somme brute de 5.594,98 €, à titre de régularisation pour l'exercice de fonctions supérieures ;
- condamner la SPRL à lui payer la somme nette de 6.248,56 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- majorer ces sommes des intérêts moratoires au taux légal, depuis le 29.1.2019, et ensuite des intérêts judiciaires au taux légal, depuis la date de la citation ;
- condamner la SPRL aux entiers dépens des deux instances en ce compris les indemnités de procédure.

**4.2.** La SPRL demande à la cour de

- déclarer l'appel principal, si recevable, non fondé et, en conséquence, de déclarer l'ensemble des chefs de demande de M.V non fondés ;
- déclarer l'appel incident recevable et fondé et, en conséquence :
  - o réformer le jugement entrepris dans la mesure suivante :
    - ✓ déclarer le chef de demande tendant au paiement d'une partie de salaire insuffisamment versée pour les jours de vacances annuelles des mois de septembre 2014 et 2015 non fondé ;
    - ✓ déclarer le chef de demande tendant au paiement d'une indemnité pour la non-fourniture de vêtements de travail adaptés non fondé ;
  - o confirmer le jugement entrepris pour le surplus ;
- condamner M.V aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure, liquidées à la somme de 6.000 € (3.000 € pour chaque instance).

#### **5. Sur la recevabilité**

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux le 4.12.2020, le jugement entrepris ne semblant pas avoir été signifié.

L'appel est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident.

## **6. Sur le fond**

### **6.1. Quant à l'insuffisance salariale déduite de prestations effectuées en-deçà de l'horaire convenu**

**6.1.1.** M.V poursuit la condamnation de la SPRL au paiement « *d'arriérés de rémunération sur base du salaire brut* » correspondant, non pas aux prestations effectivement fournies, mais aux prestations contractuellement convenues et qui, selon lui, étaient de 35 heures par semaine au vu des fiches de paie établies et du C4 délivré. Il estime en effet que l'employeur est tenu au paiement d'une rémunération conforme au temps de travail convenu entre parties.

Se référant aux fiches de salaire qu'il produit, M.V constate ainsi que la SPRL n'a pas respecté cette durée de temps de travail de 35 heures contractuellement convenue et qu'à plusieurs reprises au cours des années 2014 à 2018, la rémunération a donc été inférieure à celle à laquelle il pouvait prétendre. Le détail du calcul qu'il reprend aux pages 7 à 11 de ses conclusions le conduit à réclamer à la SPRL le paiement d'une somme brute de 5.533,35 € à titre d'arriérés de rémunération pour la période allant du 1<sup>er</sup> trimestre 2014 au 1<sup>er</sup> trimestre 2018.

**6.1.2.** Le contrat de travail repose sur l'obligation du travailleur de fournir un travail contre rémunération<sup>14</sup>.

Aux termes de l'article 17, 1°, de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail, le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps et dans les conditions convenus.

Conformément à l'article 20, 3°, de la loi du 3.7.1978, l'employeur est quant à lui tenu de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus.

Le droit à la rémunération apparaît ainsi comme la contrepartie de l'exécution par le travailleur de son obligation d'effectuer le travail convenu.

A défaut de disposition légale ou contractuelle dérogatoire, le travailleur ne peut dès lors prétendre à une rémunération que pour le travail effectivement presté, cela quand bien même l'absence de prestation serait imputable à l'employeur<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> V. articles 2 et 3, de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail

<sup>15</sup> V. en ce sens : Cass., 3<sup>e</sup> ch., 16.3.1992, *J.T.T.*, 1992, p.218

Il en va ainsi même pour le travailleur à temps partiel qui n'aurait pas fourni de prestation pour l'intégralité de l'horaire convenu par le fait de son employeur. Le juge qui constaterait qu'un travailleur a travaillé à temps partiel pendant une certaine période, ne pourrait donc pas légalement condamner l'employeur au paiement, à titre d'arriéré de rémunération, de la différence entre la rémunération pour le temps plein convenu entre les parties et la rémunération pour le travail à temps partiel effectivement exécuté<sup>16</sup>.

Sous cet angle, M.V n'est pas fondé à réclamer des arriérés de rémunération à la SPRL pour des heures non prestées, même s'il ne peut sérieusement être contesté, au vu des fiches de paie et du formulaire C4 déposés et en dépit de l'absence d'un nouvel avenant écrit au contrat de travail, que les parties avaient convenu d'un régime de travail de 35 heures par semaine, au moins pour la période litigieuse allant de janvier 2014 à avril 2018.

**6.1.3.** Cependant et conformément à l'article 20, 1°, de la loi du 3.7.1978, l'employeur a aussi l'obligation de faire travailler le travailleur « *dans les conditions, au temps et au lieu convenus* » et le fait de s'abstenir de faire prester le travailleur comme convenu peut constituer dans le chef de l'employeur une faute contractuelle distincte du manquement à l'obligation de lui payer la rémunération convenue<sup>17</sup>.

En cas d'inexécution fautive d'une obligation contractuelle par une partie, l'obligation de réparer le dommage subi par l'autre partie, qui est une suite immédiate et directe de ce manquement, trouve son fondement dans les articles 1146 et suivants, anc. CCiv.<sup>18</sup>

Si l'employeur a fautivement manqué à son obligation de fournir du travail selon ce qui était convenu, le travailleur peut prétendre à un dédommagement et, singulièrement à la réparation en nature de son préjudice par la condamnation de son employeur à lui payer la rémunération dont il a été privé<sup>19</sup>, voire à la réparation par équivalent de ce dommage sous forme de dommages et intérêts correspondant à la rémunération perdue pour les heures pour lesquelles aucun travail n'a pu être fourni<sup>20</sup>.

L'objet du litige est la chose demandée. C'est « *l'avantage social ou économique* » réclamé<sup>21</sup>. Le juge ne peut pas s'en écarter. Il « *ne peut même en matière d'ordre public, prononcer sur des choses non demandés ou juger plus qu'il n'a été demandé* »<sup>22</sup>.

---

<sup>16</sup> Cass., 26.4.1993, *Pas.*, 1993, I, p.392, juportal

<sup>17</sup> Cass., 31.3.1966, *Pas.*, 1966, I, p.995

<sup>18</sup> Cass., 1<sup>ère</sup> ch., 12.10.2006, R.G. n°C.04.0481.F, *Pas.*, 2006, I, p.2039

<sup>19</sup> V. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 9.4.2018, R.G. n°2017/AB/220, terralaboris

<sup>20</sup> V. en ce sens: CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch. extr., 16.2.2022, R.G. n°2019/AB/846, p.15, terralaboris

<sup>21</sup> Cass., 2<sup>e</sup> ch., 5.12.2018, R.G. n° P.18.0782.F, juportal

<sup>22</sup> C. jud., art. 1138.

Pourvu qu'il s'en tienne à ce résultat factuel recherché par le demandeur, le juge est habilité à modifier l'habillage juridique donné à l'objet de la demande, sans qu'il puisse pour autant lui être reproché d'avoir modifié cet objet<sup>23</sup>. D'aucuns font même de cette requalification juridique de l'objet de la demande un « *devoir* » pour le juge, et non une simple faculté laissée à sa souveraine discrétion<sup>24</sup>, qui devrait l'amener à « *rechercher derrière la lettre des conclusions quelle a été la volonté réelle de leur auteur* »<sup>25</sup> ou, encore, « *au-delà des qualifications juridiques impropres suggérées par le demandeur, chercher à identifier les fins concrètement poursuivies par son action* »<sup>26</sup>.

Tout en veillant au respect des droits de la défense, il appartient ainsi à la cour, en considération de ce qui est réellement réclamé en fait par M.V, de donner à l'objet de la demande qui lui est soumise sa qualification juridique exacte en la rectifiant au besoin, sans que cela ne puisse conduire à une extension ou à une modification de l'objet de la demande.

En l'espèce, la cour constate ainsi que la demande qui tend à la condamnation de la SPRL au paiement « *d'arriérés de rémunération sur base du salaire brut* » a pour objet le paiement d'une somme d'argent. En qualifiant cette somme d'argent « *d'arriérés de rémunération* », M.S paraît donner à cet avantage recherché la coloration juridique de l'exécution en nature du contrat de travail, lequel oblige l'employeur à payer la rémunération convenue. Pareille qualification prive cependant cette demande d'un fondement légal.

Au vu des faits auxquels la cour peut avoir égard, le paiement poursuivi d'une somme d'argent peut toutefois aussi être qualifié de demande de dommages et intérêts, ce qu'aucune des parties n'a appréhendé à ce stade.

Par ailleurs, « *le juge est tenu de trancher le litige conformément à la règle de droit qui lui est applicable* » et « *il a l'obligation, en respectant les droits de la défense, de relever d'office les moyens de droit dont l'application est commandée par les faits spécialement invoqués par les parties au soutien de leurs prétentions* »<sup>27</sup>. Autrement dit encore, le juge « *est tenu d'examiner la nature juridique des faits invoqués par les parties et, quelle que soit la qualification que celles-ci leur ont donnée, peut suppléer d'office aux motifs invoqués devant lui dès lors qu'il n'élève aucune contestation dont les parties ont exclu l'existence, qu'il se fonde uniquement*

---

<sup>23</sup> V. en ce sens, à propos de la conception factuelle de l'objet de la demande, avec la jurisprudence citée de la cour de cassation : Jacques van COMPERNOLLE et Albert-L. FETTWEIS, « Principes directeurs du procès civil », in *Droit judiciaire – Tome 2 – Procédure civile – Volume 1 – Principes directeurs du procès civil. Compétence-action-instance-jugement*, Bruxelles, Larcier, 2021, pp.34-35, n°1.17

<sup>24</sup> Jean-François VAN DROOGHENBROECK, « L'objet de la demande est le résultat factuel recherché par son auteur », *R.C.J.B.*, 2020, p.37, n°47

<sup>25</sup> *Ibidem*, p.27, n°28, l'auteur citant C. Chainais, Fr. Ferrand, L. Mayer et S. Guinchard, *Procédure civile. Droit interne et européen*, 34e éd., op. cit., p. 411, no 527, note (5)

<sup>26</sup> *Ibidem*, p.28

<sup>27</sup> Cass., 1<sup>ère</sup> ch., 14.4.2005, R.G. n° C.03.0148.F, *J.T.*, 2005, p. 659, juportal

*sur des faits régulièrement soumis à son appréciation et qu'il ne modifie pas l'objet de la demande ; il doit, ce faisant, respecter les droits de la défense »<sup>28</sup>.*

M.V paraît faire reposer toute sa prétention sur le non-respect par la SPRL de son obligation de payer la rémunération convenue tirée principalement de l'article 20, 3°, de la loi du 3.7.1978. Comme cela a été vu ci-dessus, cette voie s'avère être une impasse. Il néglige par contre cette autre obligation de l'employeur de fournir le travail convenue qui est inscrite à l'article 20, 1°, de la loi du 3.7.1978, et dont la non-exécution pourrait engager la responsabilité contractuelle de la SPRL.

Les parties n'ont pu débattre de cette autre facette du litige qui commande une toute autre approche pour statuer sur le bien-fondé de la demande. Il ne suffira en effet pas que l'employeur ait manqué à son obligation contractuelle de fournir du travail pour que sa responsabilité contractuelle soit engagée, cette faute doit aussi être la condition *sine qua non* du dommage subi par le travailleur. La démonstration attendue passera nécessairement par l'identification précise du dommage subi qui, le cas échéant, pourrait se réduire à la perte d'une chance, ce qui aurait une incidence inévitable sur l'évaluation de l'étendue de la réparation sollicitée.

Dans ces conditions, une réouverture des débats s'impose, cela sans préjudice pour les parties de la possibilité qu'elles gardent de se concilier, conciliation qui présenterait un intérêt d'autant plus grand, au vu du principe d'économie de procédure, que, comme il sera vu *infra*, les autres chefs de demande sont d'ores et déjà tranchés.

## **6.2. Quant à l'absence de fourniture de chaussures de travail**

### **6.2.1. Textes et principes**

En application de l'article 2 de la convention collective de travail conclue le 22.3.1989 au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière concernant les uniformes de travail et rendue obligatoire par un arrêté royal du 12.9.1989<sup>29</sup>, conformément aux traditions et usages de l'industrie hôtelière, les travailleurs dont la fonction impose le port d'un uniforme sont censés, pour exercer leur profession, disposer d'un uniforme de travail standardisé. La même disposition énumère, en les détaillant, les uniformes standardisés dont le port s'impose en distinguant selon qu'il s'agit du personnel cuisinier, du personnel de salle, du personnel d'hôtel, du personnel de buffet ou du personnel affecté à d'autres fonctions.

Il ressort de l'article 2 précité que, exception faite du personnel cuisinier, les souliers sont à chaque fois un des composants de l'uniforme standardisé.

---

<sup>28</sup> Cass., 1<sup>ère</sup> ch., 11.10.2019, R.G. n°C.19.0059.F, juportal; Cass., 1<sup>ère</sup> ch., 27.9.2018, R.G. n°C.16.0138.F et C.16.0375.F, juportal

<sup>29</sup> M.B. du 5.10.1989

Dans sa version en vigueur dès 2002, l'article 3 précise que, pour maintenir le caractère d'uniformité des tenues, « *le choix du type d'uniforme standardisé est déterminé au sein de l'entreprise* ».

Dans cette même version, l'article 4 de la convention collective de travail du 22.3.1989 dispose que :

*« Dans le cas où l'employeur ne fournit pas et n'assure pas l'entretien et le lavage des uniformes standardisés, les travailleurs qui en supportent la charge, reçoivent une indemnité de :*

*1,26 EUR par journée de travail pour la fourniture des uniformes*

*1,26 EUR par journée de travail pour l'entretien et le lavage des uniformes.*

*Dans le cas où l'employeur n'assure pas l'entretien et le lavage des uniformes de travail, les travailleurs qui en supportent la charge reçoivent une indemnité de :*

*1,26 EUR par journée de travail pour l'entretien et le lavage des uniformes.*

*Il est entendu que ces indemnités qui sont le remboursement de charges professionnelles ne peuvent en aucun cas être considérées comme rémunération ; dès lors, elles n'entraînent pas la perception de cotisations de sécurité sociale et le précompte professionnel.*

*Ces indemnités seront liées annuellement au 1er avril à l'indice des prix à la consommation selon la formule suivante : (...) »*

L'article 5 de cette convention dispose en outre que<sup>30</sup> :

*« Quand l'employeur met à la disposition du travailleur un uniforme standardisé, comme prévu à l'article 2, à l'exclusion des souliers, chaussettes et bas unis, et en assure l'entretien en bon état d'usage et le lavage, l'indemnité prévue à l'article 4 n'est pas due. »*

La convention collective de travail du 23.10.2007, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, portant modification de la convention collective de travail du 22.3.1989 concernant les uniformes de travail, entrée en vigueur le 1.10.2007 et rendue obligatoire par un arrêté royal du 28.9.2008<sup>31</sup>, dispose en son article 2 :

---

<sup>30</sup> C'est la cour qui souligne

<sup>31</sup> M.B. du 2.12.2008

*« L'article 4 de la convention collective de travail du 22 mars 1989 concernant les uniformes de travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1989 et modifiée à de nombreuses reprises, est remplacé par ce suit :*

*“Art. 4. Dans le cas où l'employeur ne fournit pas et n'assure pas l'entretien et le lavage des uniformes standardisés, les travailleurs qui en supportent la charge, reçoivent une indemnité de :*

*1,41 EUR par journée de travail pour la fourniture des uniformes*

*1,41 EUR par journée de travail pour l'entretien et le lavage des uniformes.*

*Dans le cas où l'employeur n'assure pas l'entretien et le lavage des uniformes de travail, les travailleurs qui en supportent la charge reçoivent une indemnité de :*

*1,41 EUR par journée de travail pour l'entretien et le lavage des uniformes (...). ».*

Le même article 2 de la convention collective de travail du 23.10.2007 prévoit par ailleurs :

- l'indexation annuelle de ces indemnités à partir du 1.1.2008 ;
- l'assimilation aux uniformes de travail standardisés de tout uniforme de travail mis à disposition des travailleurs par l'employeur qui en impose le port.

Les indemnités dues correspondent à un remboursement de charges professionnelles et ne peuvent en aucun cas être considérées comme de la rémunération, de sorte qu'elles n'entraînent pas la perception de cotisations de sécurité sociale ni de précompte professionnel<sup>32</sup>.

### **6.2.2. Application**

Sans être contredite, la SPRL expose qu'elle « *fournit l'uniforme de travail standardisé devant être porté par les collaborateurs, comprenant une chemise et un pantalon, et en assure l'entretien et le lavage* »<sup>33</sup>.

La SPRL concède par contre qu'elle ne met aucune chaussure de travail ou de protection à la disposition de ses travailleurs.

Par application de l'article 5 précité de la convention collective du 22.3.1989, il s'ensuit qu'aucune indemnité n'était due à M.S sur le fondement de l'article 4 de la même convention sectorielle.

La question est alors de savoir si une indemnité serait due à M.V sur un autre fondement.

---

<sup>32</sup> V. article 2 de la CCT du 23.10.2007.

<sup>33</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, p.10



A l'instar du premier juge, M.V croit pouvoir trouver ce fondement dans le code du bien-être au travail<sup>34</sup> qui, en son article 1.2-14 pose le principe selon lequel les « *mesures concernant le bien-être des travailleurs ne peuvent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs* ».

Au-delà du principe qu'elle énonce, cette disposition n'offre cependant aux travailleurs aucun droit automatique à une quelconque indemnité comparable au droit qu'ils pourraient tirer de l'article 4 de la convention collective de travail du 22.3.1989.

En tout état de cause, si l'idée était de mettre en exergue le non-respect de ce principe constitutif d'une faute dans le chef de la SPRL, encore M.V devrait-il établir que les chaussures portées au travail faisaient l'objet de mesures concernant le bien-être des travailleurs et, surtout, que cela a entraîné pour lui une charge financière réelle.

A cet égard, il est indifférent que les conditions de travail aient été telles qu'elles auraient ou non nécessité la mise à la disposition de chaussures de protection selon que M.V aurait ou non connu les circonstances de travail décrites pour l'une ou l'autre des hypothèses énumérées à l'article 4 de l'annexe IX.2-2 du code du bien-être intitulée « *Liste d'activités et de circonstances de travail nécessitant la mise à disposition d'EPI<sup>35</sup> visées à l'article IX.2-6* ». Ce qu'il importe par contre de vérifier, c'est que M.V a effectivement fait l'achat de chaussures de protection et qu'il en a seul supporté la charge financière.

M.V ne rapporte pas cette preuve. Il se contente de déclarer que, pour la période d'occupation litigieuse allant de l'année 2014 au 1<sup>er</sup> trimestre de l'année 2018, il a subi un « *dommage évident* » en raison de la non-fourniture de chaussures de protection par la SPRL, puisqu'il a « *dû lui-même assurer cette fourniture* »<sup>36</sup>. En l'état, aucune pièce ne vient étayer cette affirmation.

Certes, la cour note que, parmi les « obligations des collaborateurs », le règlement de travail de la SPRL prévoit en son point 21 ce qui suit<sup>37</sup> :

*« Vêtements de travail : la direction fixe les uniformes qui doivent être portés par les collaborateurs de certains services. Les collaborateurs de ces services doivent respecter les règles édictées en la matière. Le port de chaussures adaptées aux conditions de travail est obligatoire. Ceci comprend entre autres des talons ne dépassant pas les 5 cm et une chaussure fermée au coup de pied. En cas de changement du vêtement de travail, l'entreprise en supportera les frais. »*

---

<sup>34</sup> Etabli par l'arrêté royal du 28.4.2017 (M.B., 2.6.2017)

<sup>35</sup> Abréviation de « équipements de protection individuelle »

<sup>36</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse M.V, p.13

<sup>37</sup> Pièce 6 – dossier SPRL – c'est la cour qui souligne

Le seul port de chaussures répondant à ces caractéristiques techniques ne fait pas d'elles des chaussures de protection au sens de l'article 4 de l'annexe IX.2-2. Nombre de chaussures de ville répondent aux mêmes spécificités et cela n'en fait pas pour autant des chaussures de protection.

La demande de M.V d'une somme brute de 1.600,69 € n'est partant pas fondée et l'appel incident est, lui, fondé.

### **6.3. Quant aux arriérés de rémunération pour l'exercice de fonctions supérieures**

**6.3.1.** Alors que sa fonction était celle de « crew leader », aussi qualifiée au niveau du secteur de « chef de brigade de service rapide », ce qui correspondrait à la catégorie de fonction V (fonction n°117 A), M.V prétend avoir dû, « à de nombreuses reprises, assumer des fonctions d'assistant manager en dépassement de son statut »<sup>38</sup>. Cette dernière fonction, qualifiée « assistant du gérant » au niveau du secteur, relève de la catégorie de fonction VIII (fonction n°806).

**6.3.2.** Le tribunal a débouté M.V de sa demande sur la base des motifs suivants :

*« (...) Le demandeur a été rémunéré en qualité de chef d'équipe — service rapide (Crew Leader dans la terminologie Quick) mais soutient qu'à certaines périodes de l'année, il aurait été amené à fournir des prestations relevant de l'exercice d'une fonction supérieure (assistant manager) en juillet, août et décembre de 2014 à 2017 (sauf décembre 2017).*

*Or, lorsqu'un travailleur est amené, de façon permanente, à exercer des fonctions qui ne correspondent pas à la classification professionnelle à laquelle il est rattaché, il peut prétendre au paiement de la rémunération — forcément plus élevée - afférente à la fonction réellement exercée, tel n'est pas le cas lorsque l'exercice de cette fonction est temporaire et ponctuelle.*

*De même, il ne pourra prétendre à ce paiement lorsqu'il n'exerce, toujours dans des conditions temporaires et ponctuelles, que certains attributs de cette fonction supérieure.*

*Or, tel est le cas en l'espèce. Certes, il ne peut être contesté que le demandeur a pu remplacer le gérant en cas d'absences à certaines occasions, celles-ci fussent-elles mêmes périodiquement récurrentes (grandes vacances scolaires et décembre) mais il n'a pas exercé l'intégralité des fonctions d'assistant-manager. Ainsi, le tribunal ne trouve aucune trace des activités relatives aux affaires du*

---

<sup>38</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse M.V, p.14

*personnel (conseils en sélection et engagement, formation,...), au contrôle de la circulation de l'argent, des moyens de paiement, des données relatives au taux d'occupation du personnel, etc.*

*Le demandeur a donc effectué temporairement et ponctuellement certaines tâches qui relèvent d'un assistant-manager, mais pas l'intégralité de celles-ci.*

*Ceci ne justifie l'octroi d'une rémunération pour fonction supérieure et ce chef de demande est non fondé*

*(...) »*

**6.3.3.** Par application du droit commun de la preuve, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue<sup>39</sup> et celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, tandis que celui qui se prétend libéré d'une obligation doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation<sup>40 41</sup>. En cas de doute, celui qui réclame l'exécution d'une obligation supporte le risque de la preuve et succombe au procès<sup>42</sup>.

En l'occurrence, il revient à M.V de prouver qu'il a effectivement assumé la fonction supérieure d'« assistant du gérant » (cat. VIII – réf. 806) pendant les périodes qu'il cible.

De son côté, étant tenu de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus<sup>43</sup>, l'employeur doit prouver qu'il s'est dûment acquitté de son obligation.

L'article 6 de la convention collective de travail du 14.4.2008, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, portant application de la classification de fonctions dans le secteur Horeca<sup>44</sup>, modifiée à plusieurs reprises, dispose que :

---

<sup>39</sup> Article 870, CJ, dans sa version en vigueur avant le 1.11.2020

<sup>40</sup> Article 1315, anc. CCiv.

<sup>41</sup> Dans la continuité de ces principes, depuis le 1.11.2020, l'article 870, CJ, dispose que « *Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue* », tandis que l'article 8.4., al.1 et 2, CCiv., énonce dorénavant : « *Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.* ».

<sup>42</sup> V. pour une application du principe en droit commun : Cass., 17.9.1999, R.G. n°C.98.0144.F, Pas., 1999, I, p.467, juportal. Depuis le 1.11.2020, ce principe est dorénavant repris explicitement par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que : « *En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement* »

<sup>43</sup> article 20, 3°, de la loi du 3.7.1978

<sup>44</sup> Cette CCT sectorielle remplace la convention collective de travail du 23 octobre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, portant application de la classification des fonctions dans le secteur horeca et la convention collective de travail n° 1 du 25 juin 1997, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, en exécution du protocole d'accord du 14 mai 1997, sur l'instauration d'une nouvelle classification des fonctions et la détermination des salaires minimums dans le secteur horeca (article 19)

*« Le travailleur qui exerce dans une même entreprise plusieurs fonctions reprises sur la liste des fonctions de référence verra son contrat de travail, sa fiche de rémunérations et la rémunération y afférente établis pour la fonction de référence à laquelle il consacre le plus d'heures de travail durant la semaine de travail ou durant un cycle complet de travail. »*

L'annexe 2 (« Description des fonctions de référence ») de la même convention collective de travail contient une description de fonctions, dont les différentes fonctions exercées au sein du département « cuisine » et du département « administration-gestion ».

Dans le département « cuisine », la fonction de « chef de brigade service rapide » (catégorie V – réf. 117 A), à laquelle les deux parties se réfèrent, fait l'objet du descriptif suivant :

**ORGANISATION :**

Hiérarchique : dépend de l'assistant-manager et du manager. Donne instructions opérationnelles aux collaborateurs.

**OBJECTIF :**

Coordination pratique - répartition des tâches et supervision des occupations d'une équipe de collaborateurs dans un certain département. Former, diriger et évaluer les collaborateurs. Surveiller le respect des normes internes (temps de cuisson, portions, composition). Satisfaire aux normes de qualité, service et hygiène.

**TACHES PRINCIPALES**

- Mise en route des appareils (grill - fritures - boissons); contrôle de l'opérationnalité des machines, le réglage correct des installations.
- Assure le stock suivant le planning.
- Prend part aux préparations des salades et hamburgers; prépare les choses nécessaires.
- Aide aux différents postes de travail pendant le service; connaît tous les postes de travail en cuisine et en salle.
- Coordonne et supervise les occupations des collaborateurs; donne des instructions de travail opérationnelles.
- Contrôle les postes de travail et occupations conformément aux procédures et méthodes de travail; signale les dérogations.
- Contrôle l'entreposage et la conservation des denrées alimentaires; surveille la qualité, le service et l'hygiène.
- Nettoie le lieu de travail.
- Forme les nouveaux collaborateurs : donne les explications relatives aux différents postes de travail, à la technologie et aux méthodes de travail; assure la formation (on-the-job training).
- Évalue les activités et corrige.

### RESPONSABILITE

#### Influence

Est responsable de :

- quantité, qualité et fraîcheur des denrées alimentaires
- contrôle préparation correcte et hygiénique des aliments suivant modèle et prescriptions (ingrédients, présentation, portions) (produits sont pré-coupés)
- contrôle hygiène personnelle des collaborateurs et du lieu de travail
- fait respecter scrupuleusement les normes internes relatives à la qualité, le service, l'hygiène; formation et supervision
- préparation et service rapide; organisation du travail efficace

### CONNAISSANCE ET SAVOIR-FAIRE

- formation interne : doit pouvoir fonctionner de façon optimale à tous les postes de travail
- expérience
- connaissance des normes internes et procédures
- suivi et évaluation permanente des activités

### SOLUTIONNER DES PROBLEMES

- technique, opérationnel, stock
- solutions suivant les prescriptions
- fiches de travail détaillées

### COMMUNICATION ET CONCERTATION

- verbale
- contact avec clients - connaissance élémentaire de langues étrangères
- persuader et influencer

Au sein du département « administration-gestion », la fonction d'« assistant du gérant » (catégorie VIII – réf. 806) fait l'objet du descriptif suivant :

### ORGANISATION

Dépend du gérant.

Supervise les collaborateurs.

### OBJECTIF :

Aide le gérant dans la gestion, le fonctionnement et le service quotidiens opérationnels. S'occupe de la coordination et du contrôle des activités.

### TACHES PRINCIPALES

1. Supervise la vente/production en concertation avec le gérant:
  - contrôle l'exécution des activités; surveille l'évolution du travail
  - garantit le respect des lignes de conduite relatives à la qualité, la quantité, le service, la sécurité et l'hygiène
  - surveille l'amabilité du service à l'égard des clients; informe et dirige; traite les plaintes
  - collabore et aide les collaborateurs/collègues
  
2. Organisation du travail et planning :
  - assure l'exécution et le contrôle de :
    - o planning du travail et répartition des tâches
    - o commandes, réception, stock, inventaire
    - o opérationnalité du matériel de travail
  
3. Affaires du personnel
  - conseille en matière de sélection et d'engagement
  - s'occupe de diriger et de former
  - fournit indications et instructions, motive et dirige
  
4. Administration
  - contrôle la circulation de l'argent (rapports de caisse, validité des moyens de paiement), factures
  - contrôle les données relatives au taux d'occupation du personnel, vente, stock, perte, conformément aux lignes de conduite
  - assure le traitement des données et contrôle; établit des relevés; classe les documents
  
5. Remplace le gérant en son absence

#### RESPONSABILITE

est responsable de :

- fonctionnement et service opérationnel journalier
- bon déroulement de la gestion d'entreprise normale
- organisation du travail et supervision des activités
- respect des lignes de conduite internes
- administration correcte, précise et ordonnée

conséquences: à court terme, influence sur groupe de collaborateurs ;  
contrôle direct par le gérant

#### CONNAISSANCE ET SAVOIR-FAIRE

- connaissance et expérience d'entreprise
- connaissance des postes de travail

- procédures traitement de données - comprendre la cohésion

#### SOLUTIONNER DES PROBLEMES

- problèmes de toutes natures
- recherche des solutions en concertation avec le gérant
- suit les lignes de conduite et accords

#### COMMUNICATION ET CONCERTATION

verbale et écrite : informations de tout genre, participe aux concertations internes

correct, professionnel; soutient et est serviable, avoir le contact aisé

La détermination de la fonction exercée est une question de fait.

**6.3.4.** Très pratiquement, M.V affirme qu'il devait « *très régulièrement* » exécuter les tâches suivantes qui incombent à un manager ou assistant-manager<sup>45</sup> :

- remplacer le patron pendant son absence ;
- régler des problèmes de toutes natures en concertation avec le manager ;
- faire face aux imprévus tels que : problèmes techniques, feux de friteuses, crise de tétanie, chutes, brûlures d'un collaborateur ;
- dynamique de groupe, animer les équipes, accueillir les clients et visiteurs ;
- garantir la qualité de service ;
- répondre au téléphone ;
- gérer « le linéaire », arrivée et départ à l'heure du personnel du jour, gérer les pauses, les heures prestées en fonction de l'affluence ;
- faire des papiers de retards, d'absences, de maladies ;
- gérer des remplacements ;
- gérer toute l'équipe, cuisine + salle + éventuellement entretien/maintenance ; supervision seul du nettoyage du restaurant par l'équipe de collaborateurs ; communiquer avec l'équipe de nettoyage ;
- communication entre les différents shifts (passage de relais entre assistants) ;
- gérer des techniciens, appeler (rare), accueillir, encadrer, signer le bon de passage ;
- passer/confirmer commandes par téléphone bière/coca ;
- gérer des problèmes de stock, transfert de marchandises (rare) ;
- réceptionner les livraisons (signer bon de réception) ;
- clé de caisses et carte de correction (monnaie, bon repas, prélèvements (rare) ;
- annuler des tickets de caisses et signer l'annulation en tant que « responsable » ;
- coffre : rangement et mise en place des caisses, monnaie, place de cinéma donc en première ligne en cas de hold-up ;

---

<sup>45</sup>

Conclusions additionnelles et de synthèse M.V, pp..17-18

- code alarme et clé du restaurant, présent sur la liste de personne à appeler la nuit (suite à un de ces appels il a dû se déplacer, il lui semble, en octobre 2014) ;
- réaliser et signer « le test friteuse » (qualité de l'huile) ;
- réceptionner et traiter tant que possible les plaintes ;
- soumission aux contraintes des cadres lors des disponibilités fêtes, vacances.

A juste titre, la SPRL objecte que, ce disant, M.V ne démontre pas avoir exécuté les tâches qu'il recense ni les périodes durant lesquelles il les aurait exécutées. Il est vrai que les attestations produites par M.V en pièces 26 à 37 de son dossier et dont il reproduit plusieurs passages dans ses conclusions manquent singulièrement de précision et ne permettent pas à la cour de constater avec une certitude suffisante que, au cours de années 2014 à 2017, durant les mois de juillet, août et décembre, M.V aurait assuré des tâches incombant spécifiquement à un « manager » ou à un « assistant du gérant » ni surtout qu'il aurait consacré le plus d'heures de travail à ces fonctions plutôt qu'à celle de « chef de brigade service rapide ». M.V ne prétend du reste pas que, au cours de cette même période litigieuse, il n'aurait plus assumé les tâches de sa fonction de « chef de brigade service rapide ».

De manière tout aussi pertinente, la SPRL fait observer que, quand bien même M.V aurait occasionnellement dû exécuter certaines des tâches qu'il recense, ce qu'il ne prouve pas, la plupart d'entre elles entrent dans la description de fonction d'un « chef de brigade restauration rapide » (Réf. 117 A) et peuvent donc être assumées sous cette fonction.

La cour constate elle aussi que :

- le fait de devoir remplacer le patron pendant son absence n'est pas en soi incompatible avec la fonction de « chef de brigade service rapide », vu que celui-ci dépend directement à la fois de l'assistant-manager et du manager, qu'il est aussi amené à donner des instructions opérationnelles aux collaborateurs, qu'il doit avoir une connaissance de tous les postes de travail en cuisine et en salle, qu'il doit pouvoir fonctionner de façon optimale à tous les postes de travail et que nombre des tâches principales qui lui sont confiées sont des tâches de contrôle, de coordination et de supervision ;
- le « chef de brigade service rapide » doit pouvoir solutionner, assez largement, des problèmes techniques, opérationnels et de stock. Lorsque M.V affirme qu'il devait régler des « *problèmes de toutes natures* », il ne dit pas et, *a fortiori*, n'établit pas que ces problèmes étaient d'un autre ordre. De plus et en considération de son rapport hiérarchique direct avec l'assistant-manager et le manager, il est raisonnable de penser que M.V exerçait cette responsabilité en concertation avec ces deux référents ;
- devoir solutionner des problèmes techniques ou opérationnels, c'est aussi devoir faire face à un feu de friteuse et cela pourrait au besoin inclure la gestion des techniciens appelés en renfort ;



- la supervision le fait de réaliser et signer « le test friteuse » (qualité de l'huile) correspond
- superviser les occupations d'une équipe de collaborateurs, c'est aussi devoir faire face à des accidents du travail divers;
- assurer la dynamique de groupe et animer une équipe participe étroitement à l'exercice de toute fonction dirigeante et, à ce titre, ne caractérise pas plus la fonction d'« assistant du gérant » que celle de « chef de brigade service rapide » ;
- dès lors que le « chef de brigade service rapide » aide aux différents postes de travail pendant le service, il peut parfaitement être amené, à certains moments, à devoir accueillir les clients, répondre au téléphone, voire même réceptionner et traiter tant que possible les plaintes ;
- garantir la qualité de service et réaliser et signer un « test friteuse » garantissant la qualité de l'huile répondent à un des objectifs assignés à la fonction de « chef de brigade service rapide », à savoir satisfaire aux normes de qualité, de service et d'hygiène ;
- responsable notamment de l'hygiène du lieu de travail, le « chef de brigade service rapide » pourrait naturellement devoir superviser le travail de nettoyage du restaurant par une équipe de collaborateurs ;
- chargé d'assurer le stock suivant le planning et devant être à même de solutionner des problèmes de stock, le « chef de brigade service rapide » doit non seulement pouvoir gérer des problèmes de stock, mais pourrait en particulier devoir passer ou confirmer par téléphone des commandes de bière et de coca, voire encore réceptionner des livraisons ;
- quel que soit le moment, être soumis aux contraintes des cadres reste inhérent au lien hiérarchique auquel n'échappe pas le « chef de brigade service rapide ».

La SPRL ne conteste pas que M.V ait pu occasionnellement se retrouver « seul » (au sens de « plus haut gradé ») dans le restaurant, avec un ou deux équipiers, mais elle fait valoir avec justesse et sans pouvoir être sérieusement contredite, que :

- aucune disposition légale ne lui interdisait de le laisser travailler « seul » ; elle pouvait ainsi librement décider de laisser un « crew leader » et ses équipiers travailler seuls durant certaines périodes ;
- le fait que M.V était laissé seul « plus haut gradé », certains jours, pendant quelques heures, n'est pas de nature à démontrer qu'il occupait la fonction d'assistant-manager plutôt que les tâches qui lui étaient assignées dans sa fonction de « crew leader ».

La cour observe enfin que M.V passe totalement sous silence un pan entier de tâches principales spécialement dévolues à l'« assistant du gérant », celui des tâches d'administration dont la SPRL dit, de manière crédible et non contestée, qu'elles occuperaient une part non négligeable du temps de travail de ce cadre.

Dans ces conditions, l'appel sera aussi déclaré non fondé sur ce point.

#### **6.4. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

##### **6.4.1. Le cadre légal de la CCT 109**

Aux termes de l'article 4 de la CCT n°109, 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 régit la forme et le délai dans lesquels l'employeur doit apporter une réponse :

*« 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. »*

L'article 6 de la CCT n°109 envisage également la communication d'initiative par l'employeur :

*« 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. »*

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend, selon l'article 8 de la CCT n°109, comme « *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* ».

Le commentaire de l'article 8 livre l'éclairage suivant :

*« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les*

*nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*

*En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable: il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*

*Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »*

Il s'ensuit que le licenciement sera manifestement déraisonnable lorsque<sup>46</sup> :

- soit il repose sur des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- soit il repose sur des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Autrement dit encore, le licenciement ne sera pas manifestement déraisonnable<sup>47</sup> :

- s'il repose sur des motifs en lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou en lien avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et raisonnable.

La charge de la preuve est réglée par l'article 10 de la CCT n°109 en ces termes :

---

<sup>46</sup> CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, p.5 ; CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 18.11.2019, R.G. n°2017/AB/355, p.7 ; CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 10.9.2019, R.G. n°2016/AB/1071, p.16 ; v. aussi en ce sens : Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », dir. Jacques CLESSE et Hugo MORMONT, *in* Actualités et innovations en droit social, *CUP*, vol. 182, Liège, Anthemis, 2018, pp.58-59, n°s 109 et 110

<sup>47</sup> V. en ce sens : CT Liège, div. Liège, ch.3F, 16.6.2020, R.G. n°2018/AL/679, p.12; CT Liège, div. Liège, ch.3C, 12.2.2020, R.G. n°2018/AL/781, p.9, juportal ; v. aussi notamment: Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, *in* Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.349-350

- 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.

En d'autres termes, la question de la charge de preuve pourrait être synthétisée comme suit<sup>48</sup> :

- a) Si le travailleur adresse à son employeur une demande afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et que, soit l'employeur répond adéquatement à sa demande, soit l'employeur a déjà communiqué d'initiative les motifs au travailleur (article 10, 1<sup>er</sup> tiret) :

L'article 10 organise dans cette hypothèse un partage de la charge de la preuve, chacun devant prouver les faits qu'il allègue et donc :

- l'employeur doit prouver la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés et le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier :
  - ✓ si cette preuve n'est pas fournie, cela équivaut à l'absence de motif et le licenciement est considéré comme manifestement déraisonnable<sup>49</sup> ;
  - ✓ si cette preuve est rapportée, il revient alors au travailleur de démontrer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs invoqués ;
- le travailleur doit démontrer de son côté que :
  - ✓ soit le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs autorisés invoqués et établis par ce dernier et, s'il échoue, le licenciement n'est pas considéré comme manifestement déraisonnable ;
  - ✓ soit le licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et, s'il échoue, le licenciement n'est pas non plus considéré comme manifestement déraisonnable.

---

<sup>48</sup> *Comp.* aussi globalement en ce sens, avec des nuances : TTF Bruxelles, 1<sup>re</sup> ch., 8.11.2019, R.G. n°17/5808/A ; Loïc PELTZER et Emmanuel PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1er avril 2014 », *J.T.*, 2014, pp. 387-388 ; Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, *in* Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.368 et 369

<sup>49</sup> v. en ce sens : CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 9.10.2019, R.G. n°2017/AB/1072

- b) Si le travailleur adresse à son employeur une demande régulière afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et que l'employeur n'y répond pas ou ne répond pas de manière adéquate (article 10, 2<sup>e</sup> tiret) :

Dans cette hypothèse, l'article 10 opère un renversement de la charge de la preuve et l'employeur doit prouver :

- la réalité des motifs qu'il invoque ;
- la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés ;
- le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier ;
- et que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable aurait pris la décision de licencier.

S'il échoue ou si un doute subsiste, le risque de la preuve reposera entièrement sur l'employeur.

- c) Si le travailleur ne formule aucune demande régulière et, en ce cas, que l'employeur ait ou non communiqué les motifs d'initiative (article 10, 3<sup>e</sup> tiret) :

L'article 10 renoue à cet endroit avec le droit commun de la preuve<sup>50</sup>. La charge de la preuve repose alors entièrement sur le travailleur qui, étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation, doit prouver les motifs à la base du licenciement et :

- soit l'absence de correspondance avec les motifs autorisés ;
- soit, si la décision de licencier est en lien avec un des trois motifs autorisés, que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de licencier ;

En cas de doute, le travailleur supporte le risque de la preuve et succombe au procès<sup>51</sup>.

---

<sup>50</sup> En application de l'article 870, CJ, dans sa version en vigueur avant le 1.11.2020, chacune des parties à la charge de prouver les faits qu'elle allègue et, aux termes de l'article 1315, anc CCiv., celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, tandis que celui qui se prétend libéré d'une obligation doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. Dans la continuité de ces principes, depuis le 1.11.2020, l'article 870, CJ, dispose que « *Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue* », tandis que l'article 8.4., al.1 et 2, CCiv., énonce dorénavant : « *Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.* »

<sup>51</sup> En cas de doute, le risque de la preuve reposera en définitive sur le travailleur en application de l'article 1315, anc. CCiv., étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation (v. pour une application du principe en droit commun : Cass., 17.9.1999, R.G. n°C.98.0144.F, Pas., 1999, I, p.467, juportal ; v. aussi en ce sens : Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », *op. cit.*, pp.94-95). Depuis le 1.11.2020, ce principe est dorénavant repris explicitement par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que : « *En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement* »

Le détour par l'article 10 de la CCT n°109 ne s'imposera véritablement que pour déterminer qui supporte en définitive le risque de la preuve si, à la clôture des débats, après avoir laissé le champ libre à une collaboration loyale des parties à l'administration de la preuve<sup>52</sup>, un doute subsistait<sup>53</sup>.

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n°109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

#### **6.4.2. La décision du tribunal**

Le tribunal a rejeté la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable pour les motifs suivants :

« (...)

1.

*La lettre de congé contient les motifs invoqués à l'appui du licenciement. Il s'ensuit que chaque partie à la charge de la preuve des faits qu'elle invoque.*

2.

*Les évaluations des performances du demandeur pour les années 2013, 2015 et 2016 sont relativement criques, certains points — notamment ceux portant sur des critères d'hygiène — étant mauvais (propreté des ongles, nettoyage régulier et systématique du plan de travail, résistance au stress lors de l'affluence de clients, rythme de travail).*

*Certes, le demandeur y a systématiquement répondu, mais ses réponses tendent à un dédouanement sans réelle remise en question critique. Elles sont en outre, à de rares exceptions près, excessivement longues et mélangent réponses plus ou moins concrètes à des considérations excédant le cadre des entretiens d'évaluation. (pièces 13, 14, 16 à 21 demandeur).*

*En définitive, ce qui constitue "la goutte d'eau qui a fait déborder le vase" est la non-participation du demandeur à un test d'évaluation des connaissances organisé par la chaîne et dont la défenderesse a pris connaissance le 30 octobre*

---

<sup>52</sup> L'obligation des parties de collaborer à l'administration de la preuve, « *reconnue par la Cour de cassation comme un principe général de droit* » (Doc. parl., Ch., sess. 2018-2019, n°54-3349/001, p.13), trouve désormais sa pleine consécration à l'article 8.4, al.3, CCiv., qui dispose que « *Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve* »

<sup>53</sup> V. en ce sens aussi : CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, pp. 6-7, et la doctrine citée

*2017. Le demandeur n'a jamais contesté qu'il avait été invité à y participer mais expose qu'il estimait que cela restait à sa discrétion.*

*Il s'agit ni plus ni moins que d'un acte d'insubordination. Il justifie amplement le licenciement qui n'est donc pas manifestement déraisonnable (...) »*

#### **6.4.3. La décision de la cour**

La cour rejoint le premier juge dans sa conclusion selon laquelle le licenciement de M.V n'est pas manifestement déraisonnable.

Dans la lettre de rupture du 31.10.2017, la SPRL communique d'initiative à M.V les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. Un motif en particulier est présenté comme l'élément déclencheur, à savoir le fait pour M.V de n'avoir pas répondu ou refusé de répondre à un test d'évaluation des connaissances organisé en externe le 27.10.2017.

La réalité de ce fait est établie, il est lié à l'attitude de M.V, il s'agit d'un motif autorisé et tout porte à croire qu'il est bien à la base de la décision de licencier. M.V ne s'y trompe lui-même pas lorsque, en guise de justification, il explique que son licenciement « *découle d'une réaction épidermique* » de la SPRL « *après la prétendue non-réussite d'un examen/test qui n'avait aucune forme obligatoire (...) et qui a été imposé (...) en dehors de toute règle contractuelle* »<sup>54</sup>.

C'est vainement que, dans ses conclusions et à l'audience encore, M.V tente de convaincre du caractère inutile d'un tel test au regard de sa volonté de ne pas devenir cadre dans l'entreprise.

Les parties s'accordent en effet sur le fait qu'il s'agissait là d'un test d'évaluation des connaissances des collaborateurs. Elles divergent par contre sur la finalité du test : M.V insistant sur le fait que ce test d'évaluation consistait en réalité en une épreuve permettant de vérifier les connaissances d'un collaborateur pour passer au statut de cadre<sup>55</sup> et la SPRL mettant plutôt en exergue la nécessité que chaque collaborateur passe le test pour voir où il en est en ce qui concerne la qualité du travail et qu'on puisse éventuellement l'aider à s'améliorer, cela dans la perspective de renforcer le niveau de performance et d'excellence de l'entreprise<sup>56</sup>.

La mise en place par un employeur d'outils servant à évaluer les connaissances de ses travailleurs participe à une saine gestion des ressources humaines et, plus globalement, de l'entreprise. Ce que fera l'employeur *in fine* des informations recueillies à travers l'usage de

---

<sup>54</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse M.V, p.28

<sup>55</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse M.V, p.24

<sup>56</sup> V. lettre de licenciement du 31.10.2017

ces outils relève de sa liberté d'entreprendre et ne regarde pas le travailleur, à tout le moins au niveau décisionnel. Dans cette optique, refuser de se soumettre à un test d'évaluation des connaissances comme l'a fait M.V, parce qu'il le jugeait inutile au vu de la finalité qu'il percevait, revient à s'immiscer de manière inacceptable dans la direction de l'entreprise et à manquer à son devoir de loyauté. Dès lors que M.V reconnaît que la participation à ce test lui a été imposée par son responsable<sup>57</sup>, son attitude traduit aussi une contestation ouverte de l'autorité de l'employeur au mépris de l'obligation d'agir conformément aux ordres donnés par l'employeur en vue de l'exécution du contrat<sup>58</sup>.

Au demeurant, la circonstance que le test d'évaluation puisse servir à l'accession à une fonction supérieure n'exclut pas qu'il puisse aussi servir d'autres fins, dont celle de rehausser le niveau d'excellence de l'entreprise.

Sans qu'il soit besoin de vérifier la réalité des autres motifs invoqués par la SPRL dans la lettre du 31.10.2017, la cour juge que, en considération du seul motif examiné ici, le licenciement n'apparaît pas manifestement déraisonnable et que M.V ne peut prétendre à aucune indemnité de ce chef.

L'appel est par conséquent là encore rejeté.

#### **6.5. Quant aux sommes réclamées à titre d'arriérés de pécules simples de vacances – appel incident**

Comme le demandait en première instance M.V, le jugement *a quo* condamne la SPRL à lui payer :

- la somme brute de 247,78 € à titre d'arriérés de pécules simples de vacances de l'année de vacances 2014 ;
- la somme brute de 214,79 € à titre d'arriérés de pécules simples de vacances de l'année de vacances 2015 ;
- les intérêts légaux et judiciaires sur ces montants.

La SPRL forme appel incident du jugement sur ce point litigieux. Elle fait observer à juste titre que le tribunal « *a perdu de vue que M.V était engagé sous contrat d'ouvrier et que le paiement de ses jours de vacances incombait donc à l'ONVA, et non à son employeur* »<sup>59</sup>.

M.V n'y apporte aucune contradiction dans ses conclusions d'appel.

---

<sup>57</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse M.V, p.24

<sup>58</sup> V. article 17, 2°, de la loi du 3.7.1978

<sup>59</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, p.9



L'appel incident sur ce point est partant fondé.

**PAR CES MOTIFS,  
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel principal recevable, mais cependant non fondé en ce qu'il tend à la condamnation de la S.P.R.L. « Mazone » au paiement des sommes suivantes majorées des intérêts moratoires et des intérêts judiciaires :

- une somme brute de 1.600,69 €, à titre d'indemnité pour frais de chaussures ;
- une somme brute de 5.594,98 €, à titre de régularisation pour l'exercice de fonctions supérieures ;
- une somme nette de 6.248,56 €, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Déboute Monsieur V. de ces demandes et confirme le jugement entrepris dans la seule mesure où il statue en ce sens ;

Déclare l'appel incident recevable et fondé ;

En conséquence, met à néant le jugement entrepris en ce qu'il condamne la S.P.R.L. « Mazone » à payer à Monsieur V. :

- la somme brute de 247,78 €, à titre d'arriérés de pécules simples de vacances de l'année de vacances 2014 ;
- la somme brute de 214,79 €, à titre d'arriérés de pécules simples de vacances de l'année de vacances 2015 ;
- les intérêts légaux et judiciaires sur ces montants ;

Déboute Monsieur V. de ces mêmes demandes ;

Réserve à statuer pour le surplus de l'appel principal qui porte sur la demande d'une somme brute de 5.533,35 € à titre d'arriérés de rémunération découlant de prestations effectuées en-deçà de l'horaire convenu ;

Sans préjudice d'une possible et souhaitable conciliation, ordonne la réouverture des débats en vertu de l'article 775, CJ, pour permettre aux parties de débattre d'une requalification de l'objet de la demande d'une somme brute de 5.533,35 € en demande de dommages et intérêts et du fondement de cette prétention dans le cadre tracé *supra* au point 6.1.3 ;

Invite pour ce faire les parties à s'échanger et à remettre au greffe leurs conclusions et leurs pièces dans le respect du calendrier suivant de mise en état complémentaire de la cause, sous peine d'être écartées d'office des débats :

- Monsieur V. \_\_\_\_\_ au plus tard le 17 mars 2023 ;
- la S.P.R.L. « Mazone » au plus tard le 16 juin 2023 ;
- Monsieur V. \_\_\_\_\_ au plus tard le 15 septembre 2023 ;
- la S.P.R.L. « Mazone » au plus tard le 15 décembre 2023 ;

Fixe le jour et l'heure de l'audience où les parties seront entendues au **15 janvier 2024** à 14.30 heures pour **40 minutes** devant la 6<sup>ème</sup> chambre de la cour du travail de Bruxelles ;

Réserve les dépens ;

Ainsi arrêté par :

C. A. \_\_\_\_\_, conseiller,

C. P. \_\_\_\_\_, conseiller social au titre d'employeur désigné par une ordonnance du 8.9.2022 (rép. 2022/1982),

A. L. \_\_\_\_\_, conseiller social ouvrier désigné par une ordonnance du 13.10.2022 (rép. 2022/2306)

Assistés de A. L. \_\_\_\_\_, greffier

A. L. \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, A. L. \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, C. P. \_\_\_\_\_,  
C. A. \_\_\_\_\_,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 6<sup>e</sup> chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 19 décembre 2022, où étaient présents :

C. A. \_\_\_\_\_, conseiller,

A. L. \_\_\_\_\_, greffier

A. L. \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, C. A. \_\_\_\_\_,

