

Numéro du répertoire 2023 /
Date du prononcé 04 octobre 2023
Numéro du rôle 2020/AB/311
Décision dont appel 18/305/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif
Notification art. 792, al. 1, du Code judiciaire.

La SPRL GVDIS,

BCE 0664.823.449,
dont le siège est établi à 1360 PERWEZ, Chaussée de Wavre 172,
partie appelante,
représentée par Maître

contre

Monsieur G.G.,

domicilié à
partie intimée,
représentée par Maître

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué, prononcé contradictoirement le 4 février 2020 par la 2ème chambre du tribunal du travail du Brabant wallon division Wavre (R.G. n°18/305/A), en cause d'entre parties
- la requête d'appel reçue le 04 mai 2020 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 06 septembre 2023.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

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

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification des jugements est intervenue.

L'appel est partant recevable.

II. Le jugement dont appel

Les demandes formées en 1ère instance étaient les suivantes.

Monsieur G.G. sollicitait la condamnation de la sprl Gvdis à lui payer la somme de 9.422,49 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

La sprl Gvdis avait formé par conclusions déposées le 17 septembre 2018 une demande de condamner monsieur G.G. à lui payer la somme de 1.804,37 euros correspondant à un mois de salaire garanti, à déduire de l'indemnité compensatoire de préavis payée, et ce en application de l'article 37/8 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Par jugement du 4 février 2020, le tribunal du travail a décidé ce qui suit :

« La demande principale est recevable et fondée.

La SPRL GVDIS est condamnée à payer à M. G.G. la somme de 9.422,49 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux depuis le 3 avril 2017 puis judiciaires.

La demande reconventionnelle est prescrite et la SPRL GVDIS en est déboutée.

La SPRL GVDIS est condamnée aux dépens s'élevant à la somme de 1080 € d'indemnité de procédure et celle de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire destiné à alimenter l'aide juridique de deuxième ligne, en faveur de M. G.G. ».

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel principal de la sprl Gvdis et ses demandes

L'appel principal a pour objet

1) de réformer le jugement prononcé le 4 février 2020 par la 2^{ième} chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon, division de Wavre (R.G. n° 18/305/A) dans toutes ses dispositions ;

2) faisant ce que les premiers juges auraient dû faire :

• A titre principal :

- déclarer la demande de monsieur G.G. non fondée ;

- déclarer la demande la Sprl Gvdis recevable et fondée et par conséquent, condamner Monsieur G.G. :

• au paiement du montant de 1.804,37 euros, correspondant à un mois de salaire garanti, à déduire de l'indemnité compensatoire de préavis payée par la sprl Gvdis à monsieur G.G., en application de l'article 37/8 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

• aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire, liquidée à 1.170 euros.

• A titre subsidiaire

- Autoriser la sprl Gvdis à rapporter, par toutes voies de droit, la preuve des faits suivants :

1. Quand monsieur G. (G.G.) s'occupait du rayon Fruits & Légumes en matinée, à plusieurs reprises, ses collègues, monsieur J.B. et monsieur R.F., demandaient du temps supplémentaire à monsieur C. pour la relève du rayon en après-midi.

2. Monsieur C. a dû demander, à plusieurs reprises, à monsieur J.B. et à monsieur R.F., de refaire le tour fraîcheur et un réapprovisionnement du rayon l'après-midi, lorsque Monsieur G.G. travaillait le matin.

- Réserver à statuer sur le surplus.

L'objet des demandes de monsieur G.G.

Monsieur G.G. sollicite la confirmation du jugement dont appel.

A titre subsidiaire, il demande de réduire à 1 euro provisionnel la demande (reconventionnelle) relative au paiement de la rémunération garantie.

IV. Les faits

Monsieur Gregory G.G. a été engagé le 16 août 2010 par la société Smart Food Shopping dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein pour travailler en qualité de « partner ».

Ladite société exploitait un commerce de détail alimentaire.

En date du 10 novembre 2016, la sprl Gvdis a repris l'exploitation du commerce désormais sous l'enseigne « Ad Delhaize » ainsi que le personnel de la société Smart Food Shopping évalué à 21 employés.

Un avenant a été conclu au contrat de travail de monsieur G.G. actant la reprise par la sprl Gvdis des droits et obligations inhérents au contrat.

Par lettre recommandée du 1^{er} mars 2017, la sprl Gvdis a notifié à monsieur G.G. son licenciement moyennant un préavis de 3 mois et 13 semaines prenant cours le 6 mars 2017.

Monsieur G.G. a été en incapacité de travail à partir du 3 mars 2017.

Par lettre du 3 avril 2017, la sprl Gvdis a notifié à monsieur G.G. son licenciement en date du 3 avril 2017 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant au préavis non presté de 3 mois et 13 semaines.

Par lettre recommandée du 1^{er} juin 2017, monsieur G.G. a sollicité la communication des motifs concrets de son licenciement.

Par lettre recommandée du 24 juillet 2017 signée par madame V.D. (gérante de la sprl Gvdis), la sprl Gvdis a communiqué les motifs concrets de son licenciement en ces termes :

« Lors de la reprise (11 novembre 2016), je vous ai nommé second du rayon fruits-légumes car vous prétendiez aimer ce rayon et y avoir travaillé depuis longtemps. Je vous ai rapidement fait plusieurs avertissements oraux sur votre manque d'implication par rapport à la responsabilité que vous aviez. Lorsque vous étiez responsable du rayon, le tour fraîcheur n'était pas toujours réalisé avec soin or l'enseigne Delhaize est connue pour la qualité de ce rayon. Malgré mes remarques concernant le travail accompli, votre niveau d'implication n'a pas évolué. Je ne peux pas jouer la réputation de mon magasin sur quelqu'un qui ne réalise pas l'importance de son rôle au sein de mon

entreprise. Prenons quelques exemples des tâches qui n'étaient pas toujours bien effectuées :

- Assurer la fraîcheur des produits ;
- La gestion des commandes ;
- L'insertion des nouveautés dès l'arrivée du produit en question ;
- Le rangement du stock ;
- La gestion du volume de travail (le responsable de l'après-midi était surchargé car vous n'aviez pas exécuté les tâches dont vous étiez responsable en temps voulu)

A partir du 9 janvier 2017, j'ai décidé de vous retirer la charge du rayon car votre travail n'était pas fait de manière consciencieuse. J'ai néanmoins décidé de vous garder comme responsable du remplissage du rayon fruits & légumes en fin de journée. J'ai une fois de plus constaté votre manque de motivation dans le travail accompli. Cela se traduisait par :

- Un remplissage insuffisant ce qui entraîne une charge de travail supplémentaire pour celui du lendemain matin.
- Des commentaires négatifs adressés aux responsables du magasin concernant l'organisation de l'équipe ou des remises en question de mes décisions
- Le travail réalisé ne correspondait pas à la lignée de travail du premier et second en fruits & légumes.

A partir du 30 janvier 2017, vous n'avez plus voulu aider dans le rayon « retiré », ce qui montre une attitude non constructive, non positive.

Par ailleurs, vos nombreuses absences depuis la fin de l'année 2016 ont fortement perturbé l'organisation du travail en magasin. Vous ne m'en avertissiez qu'à la dernière minute, ce qui me forçait à devoir réorganiser les équipes en fruits & légumes et à adapter les horaires de différentes personnes pour que le travail soit réalisé correctement par des personnes possédant les compétences requises. Voici une liste non exhaustive de vos absences entre le 11 novembre 2016 (jour de la reprise) et le 1er mars 2017 (jour de l'envoi de la lettre de préavis) :

- Certificat du 28->31/12/2016 = **période clé avec surcharge de travail au magasin**
- Certificat du 31/01->02/02/2017
- Certificat du 08/02->10/02/2017

Votre manque de motivation et d'implication ainsi que vos absences à répétition m'ont contraint de vous licencier moyennant préavis. Malheureusement, dès le premier jour du préavis, vous m'avez remis des certificats d'incapacité, rendant tout dialogue impossible.

Certificats du 03/03->12/03 – du 13/03->26/03 – du 27/03->31/03 – du 01/04->07/04/2017

Au bout d'un mois d'incapacité, votre syndicat m'a appelé pour m'informer que vous ne vouliez plus reprendre le travail au magasin. Je leur ai donc fait part de ma décision de rompre le contrat en vous payant l'indemnité de rupture légale.

J'espère que vous êtes conscient du fait que j'ai fait mon possible pour vous maintenir dans l'équipe. Vous savez que la transition de RED-MARKET à AD DELHAIZE ne s'est pas faite sans peine. Vous n'y avez pourtant pas été réactif. (...) ».

Par lettre du 29 janvier 2018, le syndicat de monsieur G.G. a contesté les faits reprochés et a invoqué l'absence de preuve de ces faits.

Par lettre du 8 mars 2018, la sprl Gvdis a communiqué une attestation de la gérante de la sprl Gvdis, madame V.D.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 29 mars 2018, la sprl Gvdis a mis en demeure monsieur G.G. de rembourser le salaire garanti versé à concurrence d'un montant de 1.804,37 euros. Ladite lettre fait référence à l'article 2244 §2 du Code civil et à l'effet interruptif attaché à ladite lettre.

Monsieur G.G. a déposé une requête introductive d'instance au greffe du tribunal du travail de Nivelles division Wavre le 30 mars 2018.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

1. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Les principes.

La cour partage l'interprétation donnée par la jurisprudence et la doctrine citée ci-après aux dispositions légales invoquées dans le cadre des principes.

L'article 8 de la convention collective de travail n°109 inscrit dans le chapitre IV définit le licenciement manifestement déraisonnable 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 qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le 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 ».

Une lecture littérale du texte de l'article 8 de la convention collective de travail n°109 devrait conduire à considérer qu'un licenciement qui se base sur des motifs qui ont un lien avec la conduite du travailleur, son aptitude ou est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise n'est pas manifestement déraisonnable sans qu'il faille vérifier en outre si ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Une telle lecture reviendrait à redonner vie à l'ancienne jurisprudence de la Cour de Cassation développée en matière de licenciement abusif qui ne laissait aucun pouvoir d'appréciation aux juridictions du fond puisqu'il suffisait par exemple que le licenciement ait lieu pour un motif lié à la conduite même non fautive du travailleur pour que le licenciement ne soit pas abusif (voir notamment Cass., 6 juin 1994, R.G.C.930131.F, www.juridat.be ; Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, obs. C. Wantiez, p. 407). Seul serait alors sanctionné le licenciement pour un motif autre que ceux énoncés dans le texte mais que n'aurait jamais décidé un employeur normal et raisonnable. Les hypothèses visées seraient dès lors très rares. Rentrerait par exemple dans cette définition le licenciement « représailles » à une revendication légitime du travailleur.

Une autre lecture plus conforme à la volonté des partenaires sociaux doit être donnée de la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

En effet, la Cour de cassation a effectué un revirement de sa jurisprudence précitée en matière de licenciement abusif en considérant par un arrêt du 22 novembre 2010 que le licenciement pour un motif en rapport avec la conduite du travailleur est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable (voir Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 3).

En reprenant le concept de licenciement « manifestement déraisonnable » et en

intégrant dans sa définition l'ancienne définition donnée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, les partenaires sociaux se sont manifestement inspirés de cette jurisprudence de la Cour de Cassation, en ajoutant toutefois la notion d'employeur normal et raisonnable.

L'interprétation à donner de l'article 8 de la convention collective de travail est dès lors que le licenciement manifestement déraisonnable est soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Cette interprétation revient à considérer que le « et » apparaissant dans la définition doit se comprendre comme un « ou ».

Cette interprétation faite, il n'en reste pas moins que comme l'ont précisé les partenaires sociaux dans leur commentaire de l'article 8, *« 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 »*.

Même sous l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation en matière de licenciement abusif ouvrier, il fut décidé que *“l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorisait pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement”* (Cass., 16 février 2015, J.T.T., 2015, p. 196).

Lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise sont invoquées, le juge n'exerce qu'un contrôle marginal sur le caractère nécessaire du licenciement au regard du fonctionnement de l'entreprise. Il doit cependant vérifier si les faits invoqués sont établis, s'il existe un lien entre ces faits et le fonctionnement de l'entreprise et s'il existe un lien causal entre ces faits et le licenciement.

L'article 9 de la convention précitée dispose :

« §1. 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.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par

l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

La convention collective de travail n°109 donne ainsi au juge une fourchette comprise entre 3 et 17 semaines.

Le critère d'appréciation est loin d'être évident. Le commentaire donné par les partenaires sociaux est en effet de faire dépendre le montant de l'indemnisation de « *la gradation du caractère manifestement déraisonnable* ».

Une situation est manifestement déraisonnable ou ne l'est pas. Sauf cas extrême (par exemple un licenciement « représailles »), il est difficile d'apprécier si une situation est faiblement manifestement déraisonnable, est moyennement manifestement déraisonnable ou est fortement manifestement déraisonnable.

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la convention dispose :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- 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 ».*

Conformément aux règles de preuve, « *l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve* » (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép. Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).

Ce principe se retrouve désormais inscrit dans l'article 8.4 alinéa 4 du Code civil relatif aux règles déterminant la charge de la preuve qui dispose :

« 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 (...) ».

L'article 8.5 dudit Code dispose :

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude ».

Le Code judiciaire a réglementé la production de déclarations de tiers, sous forme d'attestations, de nature à éclairer le juge sur les faits litigieux aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire.

L'article 961/2 du Code judiciaire dispose :

« (...)

L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.

L'attestation mentionne les noms, prénoms, date et lieu de naissance, domicile et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. L'attestation indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature ».

S'agissant desdites attestations, la Cour de cassation a jugé que :

« (...) il appartient au juge, même si l'attestation remplit toutes les conditions prévues aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, d'apprécier souverainement la valeur probante de ce document, en tenant compte à cet égard de tous les éléments utiles à sa crédibilité.

Les formalités prévues à l'article 961/2 du Code judiciaire ne sont pas prescrites à peine de nullité.

Par conséquent, l'absence, dans l'attestation, d'une mention requise par cette disposition légale n'empêche pas le juge de recevoir ladite attestation, pourvu qu'il indique les raisons pour lesquelles il l'estime malgré tout crédible alors qu'elle ne remplit pas toutes les conditions posées » (Cass., 28 juin 2018, C.17.0319.N, www.juportal.be ; voir aussi sur la question : C.T. Bruxelles, 17 juin 2016, J.T.T., 2016, p. 336-338).

S'agissant desdites formalités, il fut relevé à juste titre que :

« Il convient toutefois d'apprécier dans chaque cas d'espèce la force probante à leur attacher, en tenant compte du fait que si le législateur a entendu réglementer la

production d'attestations par des tiers, en définissant les mentions qu'elles doivent contenir, il y aura lieu en règle d'être plus prudent alors qu'il s'agit d'apprécier la force probante d'attestations qui ne répondent pas à cette définition.

Ainsi, il va de soi qu'une personne se prétendant témoin de faits auxquels elle a assisté ou qu'elle a personnellement constatés, sera moins encline à mentir si ses nom, prénom, domicile, profession sont communiqués, avec une copie de sa carte d'identité, si l'attestation est rédigée de sa main et si elle reconnaît en toutes lettres que l'attestation est établie pour être produite en justice et qu'elle a connaissance qu'une fausse attestation l'expose à des sanctions pénales » (C.T. Bruxelles, 17 juin 2016, J.T.T., 2016, p. 336-338).

L'attestation non conforme aux dispositions de l'article 961/2 du Code judiciaire n'a d'autre force probante que celle d'une simple présomption (Liège (civ.) (7ème ch.), 21 janvier 2016, R.D.J.P., 2016, liv.3, p. 121. Tel est par exemple le cas d'un mail (a fortiori non signé) déposé par une partie dans lequel une tierce personne décrit une situation à la demande de cette partie.

L'article 915 du Code judiciaire dispose :

« Si une partie offre de rapporter la preuve d'un fait précis et pertinent par un ou plusieurs témoins le juge peut autoriser cette preuve lorsqu'elle est admissible ».

Comme l'enseigne à juste titre la Cour de cassation, *« le juge décide en fait si les faits dont la preuve par témoins est offerte sont suffisamment précis et susceptibles de faire l'objet d'une preuve contraire pour autant qu'il ne méconnaisse pas le droit des parties d'apporter pareille preuve »* (Cass., 20 janvier 2003, S.02.0067.N ; Cass., 29 octobre 1979, n° 74/347, www.juportal.be)

La jurisprudence a défini ce qu'il y avait lieu d'entendre par faits précis et pertinents (voir à cet égard J. Van Compernelle et G. Closset-Marchal, Examen de jurisprudence 1991-2001. Droit judiciaire privé, R.C.J.B., 2002, p. 737 ; A. Kohl, Les mesures d'instruction in Actualités et développements récents en droit judiciaire sous la coordination d'Hakim Boularbah, CUP, p. 211) :

- Pour être précis, le fait concerné doit concerner des éléments concrets dont les témoins seraient amenés à confirmer ou à infirmer la réalité. Le fait concerné doit par ailleurs être matérialisé dans le temps et dans l'espace. Il doit avoir été appréhendé (quelle qu'en soit la manière) par la personne appelée à témoigner. Il doit en outre pouvoir être contesté de la même manière.

- Pour être pertinent, le fait doit être apte à faire la preuve des allégations de la partie qui demande l'enquête.

Par ailleurs, une enquête ne peut être ordonnée que si elle est utile, ce qui n'est pas le cas

si ce qu'il est demandé de prouver par témoignage est déjà contredit par d'autres éléments du dossier (Cass., 18 janvier 2001, R.G. C99.0234.F, Bull., n°36, consultable également sur juportal.be).

Application.

La sprl Gvdis invoque avoir licencié monsieur G.G. tant pour un motif de conduite (un manque de motivation et d'implication) qu'en raison des nécessités de fonctionnement de l'entreprise (absences répétées perturbant fortement l'organisation du travail).

Elle assume la charge de la preuve de ces faits.

Pour convaincre de leur réalité, elle dépose une attestation non datée établie et signée par madame V.D. (gérante de la sprl Gvdis) et une attestation dactylographiée et datée du 21 août 2018, rédigée au nom de monsieur S. C., (gérant du magasin exploité par la sprl Gvdis où travaillait monsieur G.G.) et signée par lui.

La cour ne reconnaît aucune valeur probante à l'attestation établie par madame V.D. Outre que cette attestation n'est pas conforme aux dispositions de l'article 961/2 du code judiciaire, elle émane de la gérante de la sprl Gvdis qui a décidé du licenciement et notifié ce dernier à monsieur G.G. Elle n'est dès lors pas un témoin objectif mais est la partie elle-même.

S'agissant de l'attestation de monsieur C., si elle est partiellement conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire (partiellement car elle n'est pas écrite de la main de son auteur mais dactylographiée, ce qui augmente le risque de voir le texte être établi par une tierce-personne et soumis pour signature à autrui ou être corrigé jusqu'à correspondre à la version désirée par le demandeur de l'attestation), elle manque de précision et n'est pas étayée par des éléments autres que l'attestation de madame V.D..

Monsieur G.G. travaille depuis le 16 août 2010 dans le magasin exploité à partir de novembre 2016 par la sprl Gvdis. Lui et monsieur C. se connaissent dès lors bien puisque ce dernier gère depuis le départ ce magasin.

Monsieur C. mentionne dans son attestation une démotivation de monsieur G.G. constatée après les aménagements liés à la reprise du magasin par la sprl Gvdis. Il n'y est par contre aucunement question d'une attitude très négative envers les responsables du magasin ou d'une désorganisation entraînée par des incapacités de travail, ce qu'il n'aurait pas manqué de relever si tel avait été le cas. Cela contredit la prétendue concordance entre cette attestation et l'attestation de madame V.D.

Il n'est pas contesté que monsieur G.G. s'est vu confier la responsabilité de second du rayon fruits et légumes à partir du 11 novembre 2016 qu'il assumait avec messieurs J.B. et R.F.

L'instruction faite à l'audience n'a pas pu éclairer la cour sur la personne assumant la responsabilité de ce rayon. Mais si monsieur G.G. est le second du rayon fruits et légumes, c'est nécessairement qu'un supérieur assume la responsabilité comme « premier » de ce rayon. Or aucune attestation de cette personne n'est déposée.

Les horaires de travail déposés au dossier de monsieur G.G. mettent en évidence que son horaire variait (de 7h à 14h ou 14h30, de 10h30 à 19h, de 11h30 ou 12h à 20h ...). Il travaillait donc aussi bien durant les matinées que les après-midis.

Monsieur C. écrit que monsieur G.G. bâclait l'égalisation dans le Center Store (citant le cas d'une après-midi où après une demi-heure, il n'avait pas terminé la tâche confiée de réaliser l'égalisation sur le rayon alimentaire (pâtes/sauces)). Monsieur C. ne donne aucune précision de date. Se pose par ailleurs la question de savoir en quoi cette tâche se réfère à la période où monsieur G.G. travaillait comme second du rayon fruits et légumes ou comme responsable de ce rayon en fin de journée, étant donné que le rayon des pâtes et sauces n'en fait pas partie. La sprl G.G. explique elle-même en termes de plaidoiries qu'il faut distinguer le rayon fruits et légumes d'autres rayons comportant des denrées alimentaires.

Monsieur C. indique également que lorsque monsieur G.G. s'occupait du rayon fruits et légumes en matinée (sans autre précision de date et alors qu'il travaillait aussi bien en matinée que durant l'après-midi), ses collègues J. et R. lui demandaient du temps supplémentaire pour la relève du rayon l'après-midi et que de nombreux articles invendables étaient laissés dans le rayon (de telle manière qu'il devait demander à R. et J. de refaire le tour fraîcheur).

Aucune attestation de ces personnes n'est déposée au dossier de la sprl G.G.. Au contraire, monsieur G.G. dépose une attestation de monsieur J.B., conforme aux dispositions de l'article 961/2 du Code judiciaire, expliquant qu'il a refusé de faire une attestation à la demande de madame V.D. « *à la recherche d'éléments supplémentaires à charge de monsieur G.G. dans le cadre du procès qui les oppose* » étant donné qu'il n'a rien à apporter comme élément négatif vis-à-vis de son ancien collègue, ce qui ne va pas dans le sens des affirmations de monsieur C. Le fait que monsieur J.B. ait écrit avoir démissionné alors que la sprl Gvdis démontre l'avoir licencié, ne peut suffire à dénier à son attestation de toute crédibilité.

Par ailleurs, s'agissant du reproche lié aux articles invendables laissés dans le rayon (dont la date d'emballage remontait à plus de 10 jours, citant des oranges pourries ou champignons blancs devenus bruns) et que monsieur C. impute exclusivement à

monsieur G.G., il n'est guère crédible dans un contexte où monsieur G.G., monsieur J.B. et monsieur R.F. travaillent à tour de rôle dans le rayon fruits et légumes, en matinée ou durant l'après-midi. Chacun est dès lors censé retirer les articles devenus invendables. Si des oranges ou champignons invendables étaient laissés 10 jours, cela signifierait que chacune de ces personnes aurait manqué à sa tâche.

Monsieur C. reproche également un manque de remplissage du rayon « fruits et légumes », sans citer de quelconques exemples ni davantage de dates. Il ne fait par contre pas état d'un grief lié à un défaut de commandes (comme l'écrivait madame V.D., ce qui ici aussi permet de distinguer le contenu des deux attestations) puisqu'il admet au contraire que la marchandise était disponible en stock.

Au vu des développements qui précèdent, la cour n'est pas convaincue par l'attestation de monsieur C. Si les prétendus griefs devaient s'avérer exacts (ce que cette attestation imprécise ne peut suffire à établir), il est du reste curieux que monsieur G.G. n'ait reçu aucun avertissement écrit. La structure limitée du magasin sur laquelle la sprl Gvdis insiste à l'audience (encore qu'il comptait quand-même 21 employés) ne peut à elle seule l'expliquer si les prétendus manquements étaient récurrents.

La sprl Gvdis sollicite à titre subsidiaire la tenue d'enquêtes sur des faits qui remonteraient à fin 2016 et début 2017, soit il y a près de 7 années.

La cour n'y fera pas droit car les faits côtés manquent de précisions (en l'absence d'une quelconque référence temporelle) et que l'un des prétendus témoins, à savoir monsieur J.B., a déjà écrit qu'il n'avait rien à apporter comme élément négatif, ce qui contredit ce que l'enquête entend démontrer.

La circonstance que la sprl Gvdis ait retiré la responsabilité de second du rayon fruits et légumes à monsieur G.G. à partir du 9 janvier 2017 ne fait pas la preuve de la réalité du motif de conduite lié à un prétendu manque de motivation et d'implication.

Le licenciement a pu intervenir car madame V.D. en voulait à monsieur G.G. d'avoir été absent pour incapacité de travail (notamment durant la période de surcharge de travail en magasin du 28 décembre au 31 décembre 2016). Le licenciement est d'ailleurs intervenu après deux nouvelles courtes incapacités de travail (du 31 janvier au 2 février 2017 et du 8 février au 10 février 2017).

Dès lors que la sprl Gvdis n'a pas mis en œuvre une procédure de contrôle médical qui aurait remis en cause la réalité de ces incapacités de travail, elle ne peut faire grief à monsieur G.G. d'avoir déclaré ces incapacités de travail ni se poser des questions sur la réalité desdites incapacités et en déduire un manque de motivation de monsieur G.G.

La sprl Gvdis n'apporte aucune preuve que ces trois courtes périodes d'incapacité de travail de monsieur G.G. auraient désorganisé le magasin, ce que le responsable du magasin assumant la gestion au quotidien, monsieur C. n'aborde même pas dans son attestation.

A la lumière de l'ensemble des éléments qui précèdent, la cour estime que la sprl Gvdis ne démontre pas à suffisance la réalité des griefs invoqués à l'appui du licenciement.

Le licenciement est dès lors manifestement déraisonnable.

Dans le contexte précité, la cour considère qu'il se justifie d'accorder une indemnité égale à 10 semaines de rémunération. Monsieur G.G. ne justifie pas à suffisance sa demande d'obtenir 17 semaines de rémunération. Les raisons invoquées par la sprl Gvdis pour limiter l'indemnité octroyée à 3 semaines ne convainquent pas la cour. Il n'est pas démontré que le changement de responsabilité décidé le 9 janvier 2017 est imputable à un motif de conduite. Il importe peu que l'ancienneté nécessaire à obtenir cette indemnité tienne compte d'une période accomplie pour la société Smart Food Shopping. Le fait qu'il ne soit pas contesté que le syndicat de monsieur G.G. ait, un mois après la notification du préavis, informé la sprl Gvdis que monsieur G.G. ne souhaitait plus reprendre le travail, n'influence pas la hauteur de l'indemnité dès lors que le degré du caractère manifestement déraisonnable doit en l'espèce être apprécié au moment de la notification du préavis.

Monsieur G.G. a dès lors droit au montant de 5.926,01 euros brut (rémunération mensuelle de 2.567,94 euros brut x 12 / 52 x 10 semaines), à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

L'appel est partiellement fondé en tant qu'il vise à réformer le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable accordé par le jugement dont appel.

2. La demande liée au salaire garanti.

Les principes.

L'article 37/8 de la loi du 3 juillet 1978 dispose :

« En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident survenant après la notification par l'employeur d'un congé moyennant un préavis, la résiliation du contrat par l'employeur pendant cette période d'incapacité de travail donnera lieu au paiement d'une indemnité correspondant au délai de préavis restant à courir. Pour le calcul de cette indemnité, la période couverte par le salaire garanti payé en vertu de la présente loi au début de cette incapacité de travail est déduite du délai de préavis

restant à courir ».

Application.

Il n'est plus contesté que la demande reconventionnelle liée au salaire garanti a été formée dans le délai de prescription, étant donné que le récépissé d'un envoi recommandé avec accusé de réception de la lettre du 29 mars 2018 interrompant la prescription a été déposée en appel.

Il fut précisé dans les travaux parlementaire à propos de l'article 37/8 de la loi du 3 juillet 1978, *« pour que cet article puisse être appliqué, différentes conditions doivent être présentes : le travailleur doit avoir été licencié moyennant un préavis à prester, après cette notification de licenciement le travailleur est en incapacité de travail, l'employeur doit rompre le contrat de travail au cours de cette incapacité de travail pour des raisons valables. Dans le cas où plusieurs incapacités de travail surviennent au cours de la prestation d'un préavis, seule la période de salaire garanti située au début de l'incapacité de travail pendant laquelle l'employeur notifie la rupture immédiate donnera lieu à déduction »* (Chambre des représentants, DOC 53,3144/001, p. 18).

Monsieur G.G. en déduit que la sprl Gvdis n'est pas autorisée à déduire le salaire garanti à défaut de démontrer une raison valable, ce que la sprl Gvdis conteste.

La cour estime que l'absence de précisions dans le texte de l'article 37/8 sur une condition liée au motif (« valable », non autrement défini) pour lequel la rupture du contrat de travail intervient au cours de cette incapacité de travail, empêche de considérer que l'employeur devrait démontrer que le licenciement a été décidé pour un motif autre que l'incapacité de travail survenue, pour pouvoir être autorisée à déduire le salaire garanti.

Monsieur G.G. s'est vu notifier un préavis de 3 mois et 13 semaines qui n'a jamais pris cours du fait de son incapacité de travail ayant débuté avant la prise de cours de ce préavis.

L'article 37/8 de la loi du 3 juillet 1978 autorise la sprl Gvdis à déduire de la période de préavis la période afférente au salaire garanti payé, soit en l'occurrence 30 jours. Le texte ne dit par contre pas que l'employeur peut déduire de l'indemnité le salaire garanti payé.

Il s'ensuit que la sprl Gvdis n'aurait dû payer qu'une indemnité brute de 22 semaines en lieu et place de l'indemnité brute de 26 semaines (3 mois et 13 semaines) octroyée d'un montant de 15.407,62 euros.

Le calcul effectué par la sprl Gvdis consistant à réclamer le remboursement de

l'équivalent net de 4 semaines de rémunération est correct (15.407,62 euros brut / 6 – 13,07 % de cotisations et ensuite 19,16 % de précompte professionnel).

La sprl Gvdis est dès lors en droit de réclamer à monsieur G.G. la somme postulée de 1.804,37 euros, à majorer des intérêts moratoires depuis le 29 mars 2018.

3. Les dépens.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass.,19 janvier 2012,Pas.,2012,p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouter de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass.,23 novembre 2012,Pas.,2012, p. 1316 ; Cass.,25 mars 2010,Pas.,2010,p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire,CUP,2013,volume 145,p. 353).

Dans les circonstances de la cause et dès lors que monsieur G.G. n'a pas obtenu entièrement gain de cause, il se justifie de ne condamner la sprl Gvdis qu'à supporter 80 % des dépens de 1^{ère} instance et d'appel de monsieur G.G.

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

La cour réforme partiellement le jugement dont appel quant au montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et en ce qu'il déclare la demande reconventionnelle formée par la sprl Gvdis prescrite ;

La cour condamne la sprl Gvdis à payer à monsieur G.G. la somme de 5.926,01 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux depuis le 3 avril 2017 puis judiciaires ;

La cour déclare la demande reconventionnelle recevable et fondée ;

La cour condamne monsieur G.G. à payer à la sprl Gvdis la somme de 1.804,37 euros, à majorer des intérêts moratoires depuis le 29 mars 2018 ;

La cour condamne la sprl Gvdis à supporter 80 % des dépens de 1^{ère} instance et d'appel de monsieur G.G., soit 1.816 euros (1.080 euros : indemnité de procédure de 1^{ère} instance + 20 euros : contribution forfaitaire au fonds d'aide juridique de seconde ligne payée en 1^{ère} instance + 1.170 euros : indemnité de procédure d'appel x 80 %) ;

La cour met à charge de la sprl Gvdis la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne due en appel et déjà payée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

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

L'arrêt est prononcé à l'audience publique de la 4e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 4 octobre 2023, où étaient présents :

, conseiller,
, greffier