



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 17 mai 2024
Numéro du rôle 2021/AB/494
Décision dont appel 20/4236/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

La SA LUMINUS SOLUTIONS, BCE 0454.145.981,
dont le siège est établi à 1210 BRUXELLES, Boulevard du Roi Albert II 7,
partie appelante,

représentée par Maître M. D., loco Maître C. E., avocats à 1170 BRUXELLES

contre :

Monsieur E. A.,
domicilié à
partie intimée,

comparaissant en personne et représenté par Madame L. P., déléguée syndicale, porteuse
de procuration.

*

*

*

1. La procédure devant la Cour du travail

1.

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

- le jugement dont appel, prononcé par la 1^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 7 mai 2021 (RG 20/4236/A),
- la requête d'appel reçue le 24 juin 2021 au greffe de la Cour,
- les conclusions de Monsieur E. A. déposées les 15 novembre 2021, 16 décembre 2022 et 16 juin 2023,
- les conclusions de la SA Luminus Solutions déposées les 16 juin 2022 et 17 mars 2023,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont comparu à l'audience publique du 22 avril 2024.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

La cause a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de cette audience.

3.

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

2. Les demandes originales et le jugement dont appel

2.1. Les demandes originales

4.

Par sa requête déposée auprès du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 7 décembre 2020, Monsieur E. A. demandait la condamnation de la SA Luminus Solutions à lui payer les sommes suivantes :

- 1.443,05 € nets à titre d'amende civile forfaitaire en raison de la non-motivation du licenciement,
- 12.265,93 € bruts provisionnel à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- 1 € brut provisionnel à titre de rémunération,
- les intérêts légaux, compensatoires et judiciaires et les dépens, en ce compris les frais d'inscription de la cause à hauteur de 20 €.

Il demandait également la condamnation de la SA Luminus Solutions à lui délivrer, sous peine d'astreinte, les documents sociaux suivants : fiche de paie et fiche fiscale conforme au jugement à intervenir.

Il demandait enfin au Tribunal de déclarer son jugement exécutoire par provision nonobstant tous recours et sans caution, ni offre de cantonnement.

2.2. Le jugement dont appel

5.

Par jugement du 7 mai 2021, la 1^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, statuant par défaut à l'égard de la SA Luminus Solutions, décide ce qui suit :

« Condamne la S.A. Luminus Solutions à payer à Monsieur E. A. les sommes brutes suivantes, majorées des intérêts calculés au taux légal à partir de la date d'exigibilité de chacun de ces montants, puis sous déduction des retenues légales obligatoires :

- 12.265,93 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;*
- 1,00 € provisionnel à titre de rémunération.*

Condamne la S.A. Luminus Solutions à payer à Monsieur E. A. la somme nette de 1.443,05 € à titre d'amende civile forfaitaire en raison de la non-motivation du licenciement, majorée des intérêts calculés au taux légal à partir de la date d'exigibilité de chacun de ce montant ;

Condamne la S.A. Luminus Solutions à délivrer à Monsieur E. A. les documents sociaux suivants :

- fiche de paie ;*
- fiche fiscale conforme au présent jugement.*

au plus tard à l'expiration d'un délai de trente et un jours calendrier prenant cours le jour de la signification du présent jugement,

Dit qu'à défaut de la délivrance de l'ensemble de ces documents à l'expiration du délai ci-dessus imparti, la S.A. Luminus Solutions sera redevable à Monsieur E. A. d'une astreinte de 25,00 € par jour de retard, sans que, ce faisant, le total des astreintes ne puisse dépasser la somme maximale de 1.500,00 €,

Condamne la S.A. Luminus Solutions à payer à Monsieur E. A. les dépens de l'instance, comprenant uniquement la somme de 20,00 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur E. A. lors de l'inscription de la cause au rôle ».

3. Les demandes en appel

6.

Par sa requête d'appel déposée le 24 juin 2021, la SA Luminus Solutions demande la réformation du jugement intervenu. Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel, la SA Luminus Solutions formule ses demandes comme suit :

« A titre principal

- *de déclarer l'appel contre le jugement a quo prononcé par défaut recevable et fondé ;*
- *en conséquence, de réformer le jugement a quo prononcé par défaut dont appel ;*
- *en amendant et déclarant les demandes de Monsieur E. A. si recevables non fondées ;*
- *de condamner Monsieur E. A. aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris le paiement d'une indemnité de procédure liquidée à 1.540,00 EUR par instance.*

A titre subsidiaire

- *si par impossible, la demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable devait être déclarée recevable et fondée, Luminus Solutions sollicite de la Cour de limiter le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération, soit 2.164,58 EUR bruts ;*
- *si par impossible, la demande de paiement d'une amende civile forfaitaire devait être déclarée recevable et fondée, Luminus Solutions sollicite de la Cour de limiter le montant de 1.443,05 EUR à un montant brut et non net ;*
- *si par impossible, Luminus Solutions devait être condamnée à produire et délivrer des documents sociaux adaptés, il n'y a pas lieu d'assortir la délivrance de documents sociaux d'une astreinte ;*
- *si par impossible, la demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ou toute autre demande devait être déclarée recevable et fondée, Luminus Solutions sollicite de la Cour de compenser les dépens ».*

7.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel, Monsieur E. A. demande la confirmation du jugement *a quo* et formule ses demandes comme suit :

« De faire droit aux demandes du concluant et de condamner la SA Luminus Solutions au paiement de :

- *A titre principal*
- *1.443,05 € nets à titre d'amende civile forfaitaire en raison de la non-motivation du licenciement ;*
- *12.265,93 € bruts à titre d'indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable ;*
- *150 € bruts à titre de prime de garde du mois de décembre 2019.*

- *A titre subsidiaire*
- *1.443,05 € bruts (sous déduction du précompte professionnel uniquement) à titre d'amende civile forfaitaire en raison de la non-motivation du licenciement ;*
- *12.265,93 € bruts à titre d'indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable ;*
- *150 € bruts de prime de garde de décembre 2019 ;*

Montants à majorer des intérêts légaux, compensatoires et judiciaires et des dépens, en ce compris les frais d'inscription de la présente cause à hauteur de 20,00 € ;

De condamner la SA Luminus Solutions à délivrer les documents sociaux suivants : fiche de paie, fiche fiscale conforme au jugement à intervenir moyennant le paiement d'une astreinte de 25 € par jour de carence et par document manquant à partir du 31^{ème} jour suivant la signification du jugement.

Si le concluant succombait dans le cadre de ce litige, de ne pas condamner celui-ci au paiement des dépens relatifs à la première instance et/ou compenser les dépens ».

4. Les faits

8.

La société Luminus Solutions fait partie du groupe EDF en Belgique et fournit des services énergétiques B2B aux collectivités, secteur tertiaire, secteur de la santé et industrie. Au moment des faits, elle occupait moins de 20 travailleurs. La société relève de la commission paritaire 200¹.

Monsieur E. A. est entré au service de la SA Luminus Solutions le 1^{er} avril 2019 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé, à raison de 38 heures par semaine, en qualité de technicien².

9.

Par courrier recommandé du 9 décembre 2019, la SA Luminus Solutions notifie à Monsieur E. A. son licenciement avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six semaines de rémunération³.

Le 30 janvier 2020, la SA Luminus Solutions dépose au greffe du Tribunal de l'entreprise néerlandophone de Bruxelles un acte de modification de son siège social vers le boulevard Roi Albert II 7 à 1210 Bruxelles⁴.

Par courrier daté du 5 février 2020 et adressé par envoi recommandé à EDF Luminus Solutions, rue du Marquis n° 1 à 1000 Bruxelles le 6 février 2020⁵, Monsieur E. A. demande la communication des motifs concrets de son licenciement conformément à l'article 3 de la CCT 109 concernant la motivation du licenciement⁶.

Le 10 février 2020, l'acte de modification du siège social de la SA Luminus Solutions déposé au greffe du Tribunal de l'entreprise néerlandophone de Bruxelles est publié au *Moniteur belge*⁷.

Le 11 février 2020, l'organisation syndicale adresse une mise en demeure à la SA Luminus Solutions à l'adresse boulevard Roi Albert II 7 à 1210 Saint-Josse-ten-Noode⁸.

Le 24 février 2020, la SA Luminus Solutions dépose l'acte de modification de l'adresse de son siège social au greffe du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles⁹. Cette modification est publiée au *Moniteur belge* du 4 mars 2020¹⁰.

¹ Voyez notamment la mention sur le C4 et sur le compte individuel 2019 en pièces 5 et 7 du dossier de M. E. A.

² Pièce 1 du dossier de M. E. A.

³ Pièce 2 du dossier de M. E. A.

⁴ Pièce 3b du dossier de Luminus Solutions et pièce 4 du dossier de M. E. A.

⁵ Pièce 3 bis du dossier de M. E. A.

⁶ Pièce 3 du dossier de M. E. A.

⁷ Voir mention en marge de la pièce 3b du dossier de Luminus Solutions et de la pièce 4 du dossier de M. E. A..

⁸ Pièce 8 du dossier de M. E. A.

Le 30 avril 2020, l'organisation syndicale adresse un rappel à la SA Luminus Solutions¹¹.

Par courrier du 11 mai 2020, la SA Luminus Solutions répond au courrier du 30 avril 2020 et expose ne pas avoir reçu le courrier du 5 février 2020¹². Les parties échangent ensuite différents courriers faisant part de leurs points de vue¹³.

Le 7 décembre 2020, Monsieur E. A. entame la procédure judiciaire.

5. L'examen de la contestation par la Cour du travail

5.1. Sur la recevabilité de l'appel

10.

L'appel a été introduit dans les formes et délais légaux, dès lors qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier que le jugement entrepris aurait été signifié. Il est partant recevable.

5.2. Sur le fond

5.2.1. L'amende civile forfaitaire prévue par la CCT 109

En droit : l'amende civile forfaitaire prévue par la CCT 109 – principes

11.

En vertu de l'article 3 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après « CCT 109 »), « *le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement* ».

Selon l'article 4 de la CCT 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 109 dispose :

⁹ Pièce 4 du dossier de M. E. A.

¹⁰ Voir mention en marge de la pièce 4 du dossier de M. E. A.

¹¹ Pièce 9 du dossier de M. E. A.

¹² Pièce 10 du dossier de M. E. A.

¹³ Pièces 11, 12 et 13 du dossier de M. E. A.

« 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 7, § 1^{er}, de la CCT 109 prévoit la sanction applicable en l'absence de communication des motifs concrets du licenciement :

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

Il est précisé que cette sanction ne s'applique pas à l'employeur qui a communiqué les motifs concrets du licenciement de sa propre initiative conformément à l'article 6 de la CCT 109.

12.

L'amende civile n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale¹⁴.

L'administration fiscale estime que l'amende civile prévue dans la CCT 109 est imposable et soumise au précompte professionnel. Les commentateurs pensent, au contraire, que l'amende n'est pas imposable, au motif notamment qu'elle vise à réparer, dans le chef du travailleur, un dommage moral individualisé¹⁵.

De même que les juridictions du travail ne sont pas compétentes pour déterminer le caractère imposable ou non de l'indemnité pour licenciement raisonnable¹⁶, il ne leur appartient pas de déterminer le caractère imposable ou non de l'amende civile. C'est à l'administration fiscale qu'il appartient de tirer les conséquences de la qualification d'amende civile en termes d'imposition, un recours administratif puis judiciaire étant ouvert sur ce point pour le contribuable.

En fait : l'amende civile est-elle due en l'espèce ?

¹⁴ W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Sociaal Compendium Socialezekerheidsrecht 2023-2024*, n° 792 ; W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social Droit du travail 2023-2024*, p. 2965, n° 5117.

¹⁵ T. Driessche et C. Broucke, « Le régime social et fiscal de certaines indemnités allouées à l'occasion de la fin du contrat de travail », *Orientations*, 2014/10, p. 19.

¹⁶ CT Mons, 10 octobre 2022, *JTT*, 2023, p. 122.

13.

La SA Luminus Solutions a notifié à Monsieur E. A. son licenciement avec effet immédiat par courrier recommandé du 9 décembre 2019.

Monsieur E. A. a demandé les motifs concrets de son licenciement par courrier daté du 5 février 2020 et adressé par envoi recommandé du 6 février 2020.

La SA Luminus Solutions conteste (1) le fait que ce courrier du 5 février 2020 a bien été envoyé par recommandé le 6 février 2020 et (2) l'adresse à laquelle ce courrier a été adressé.

14.

S'agissant de la date d'envoi du courrier du 5 février 2020, le récépissé de l'envoi recommandé déposé par Monsieur E. A. porte bien la date du 6 février 2020¹⁷, et ce contrairement aux affirmations la SA Luminus Solutions qui soutient que l'envoi daterait du 6 février 2017. Curieusement, la SA Luminus Solutions maintient cette affirmation jusque dans ses conclusions de synthèse, alors que Monsieur E. A. dépose bien un récépissé portant la date du 6 février 2020. Sans doute l'erreur de la SA Luminus Solutions provient-elle d'une mauvaise lecture du cachet de la poste qui, outre la date, porte d'autres chiffres d'identification de l'envoi, à savoir « 06.02.20-17 », la forme de ce cachet étant strictement conforme à tout cachet figurant sur un envoi postal. Tout lecteur avisé aperçoit le tiret qui figure entre « 20 » et « 17 », ce qui confirme que le nombre « 17 » a trait à d'autres informations que la date.

S'il était encore besoin de s'en convaincre, Monsieur E. A. prend le soin de déposer le ticket de caisse relatif au paiement de son envoi recommandé effectué le 6 février 2020 à 9h46, le code-barre de l'envoi recommandé, ainsi qu'une photo de l'enveloppe contenant le courrier qui lui a été retournée¹⁸.

On notera en outre que l'argument selon lequel Monsieur E. A. aurait envoyé son courrier recommandé le 6 février 2017 ne résiste à aucune analyse sérieuse dans la mesure où (1), en 2017, Monsieur E. A. n'avait aucun lien avec la SA Luminus Solutions et (2), jusqu'au 10 février 2017, la SA Luminus Solutions avait son siège social à l'adresse Bleyveldstraat 9 à 3320 Hoegaarden.

Malgré ces éléments, la SA Luminus Solutions s'obstine à maintenir une défense fantaisiste quant à la date d'envoi du recommandé.

La Cour constate que les pièces produites par Monsieur E. A. établissent, sans aucune contestation sérieuse possible, qu'il a bien adressé un envoi recommandé à la SA Luminus Solutions le 6 février 2020.

¹⁷ Pièce 3 bis du dossier de M. E. A.

¹⁸ Idem.

15.

L'argumentation développée par SA Luminus Solutions quant à un « chipotage » sur la mention de la date de fin du contrat indiquée dans le courrier de Monsieur E. A. et sur la question de savoir s'il y a eu licenciement avec préavis ou indemnité est dénuée de toute pertinence, dans la mesure où la SA Luminus Solutions, auteure du licenciement, sait qu'elle a licencié Monsieur E. A. moyennant le paiement d'une indemnité de préavis et que le contrat de travail a pris fin, selon sa propre décision, le 9 décembre 2019.

La Cour n'aperçoit pas quel doute pourrait persister à cet égard dans le chef de la SA Luminus Solutions : l'employeur a licencié Monsieur E. A. par courrier recommandé du 9 décembre 2019 et Monsieur E. A. a envoyé un courrier recommandé le 6 février 2020, par lequel il demande les motifs concrets de son licenciement.

16.

S'agissant de l'adresse à laquelle a été envoyé le courrier recommandé du 6 février 2020, la SA Luminus Solutions soutient que celle-ci serait erronée car le conseil d'administration de la société a décidé de changer l'adresse du siège social lors de sa réunion du 15 janvier 2020¹⁹. La SA Luminus Solutions en déduit que ce changement d'adresse « *devait être connu de tous* »²⁰.

La SA Luminus Solutions ne répond pas au moyen développé par Monsieur E. A. quant à l'opposabilité aux tiers d'un changement de l'adresse du siège social d'une personne morale.

La Cour examine ce moyen comme suit.

En vertu des articles 2.7, 2.8, 8° et 9°, 2.12 et 2.14 du Code des sociétés et des associations, le siège social d'une société étant inscrit dans les statuts, un changement d'adresse du siège social implique une modification des statuts et une publication au *Moniteur belge*.

En l'espèce, la modification du siège social a été décidée par le conseil d'administration de la SA Luminus Solutions lors de sa réunion du 15 janvier 2020.

Conformément à l'article 2.8, 8°, du Code des sociétés et des associations, l'acte qui modifie les statuts doit être déposé au greffe du Tribunal de l'entreprise du siège de la société, dans les trente jours de la modification des statuts, par l'intermédiaire du notaire.

En l'espèce, l'acte modificatif des statuts a été déposé au greffe du Tribunal de l'entreprise néerlandophone de Bruxelles le 30 janvier 2020 et au greffe du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles le 24 février 2020.

¹⁹ Pièce 3b du dossier de la Luminus Solutions.

²⁰ P. 16 des conclusions de synthèse d'appel de Luminus Solutions.

En vertu de l'article 2.13 du Code des sociétés et des associations, la publication aux Annexes du *Moniteur belge* a lieu dans les dix jours du dépôt au greffe.

En l'espèce, l'acte déposé au greffe néerlandophone a été publié aux Annexes du *Moniteur belge* du 10 février 2020 et l'acte déposé au greffe francophone a été publié aux Annexes du *Moniteur belge* du 4 mars 2020.

Quant à l'opposabilité aux tiers – qui est l'élément décisif en l'espèce – l'article 2.18 du Code des sociétés et des associations dispose :

« Les documents dont la publicité est prescrite par le présent chapitre ne sont opposables aux tiers qu'à partir du jour de leur dépôt ou, lorsque la publication en est légalement prescrite par le présent chapitre, à partir du jour de leur publication aux Annexes du Moniteur belge, sauf si la personne morale prouve que ces tiers en avaient antérieurement connaissance. Les tiers peuvent néanmoins se prévaloir des documents dont le dépôt ou la publication n'ont pas été effectués. En ce qui concerne des opérations intervenues avant le seizième jour qui suit celui de la publication, ces documents ne sont pas opposables aux tiers qui prouvent qu'ils ont été dans l'impossibilité d'en avoir connaissance ».

En l'espèce, la première publication du changement du siège social de la SA Luminus Solutions aux Annexes du *Moniteur belge* a été faite le 10 février 2020. Ce changement n'est donc opposable aux tiers qu'à partir de cette date.

Par ailleurs, la SA Luminus Solutions n'apporte aucune preuve du fait que Monsieur E. A. aurait eu connaissance de ce changement avant la publication. Aucune pièce n'est déposée à l'appui de l'affirmation de la SA Luminus Solutions selon laquelle le changement de siège social *« devait être connu de tous »*.

La société a en outre elle-même continué à entretenir une confusion quant à son siège social en mentionnant sur le compte individuel de sortie délivré le 20 mars 2020 l'adresse de son ancien siège social²¹. Ainsi, si la personne chargée d'établir les documents sociaux n'était elle-même pas informée du changement du siège social en date du 20 mars 2020, la Cour n'aperçoit pas comment Monsieur E. A. aurait pu en être informé avant la publication au *Moniteur belge*, ni comment la SA Luminus Solutions peut soutenir que le changement de siège social *« devait être connu de tous »* dès la décision du conseil d'administration du 15 janvier 2020. Les pièces du dossier démentent cette affirmation.

Par conséquent, le changement du siège social de la SA Luminus Solutions n'était ni connu ni opposable à Monsieur E. A. avant le 10 février 2020, date de la première publication aux

²¹ Pièce 15 du dossier de M. E. A.

Annexes du *Moniteur belge*. Le courrier recommandé envoyé le 6 février 2020 à l'adresse rue du Marquis n° 1 à 1000 Bruxelles a été correctement adressé et sort ses effets.

Il appartient à la personne morale, qui modifie son siège social, de mettre en place les mesures nécessaires pour recevoir ou faire suivre son courrier en attendant que le changement de son siège social soit opposable aux tiers. À défaut, la personne morale supporte les conséquences de sa propre négligence.

Quant au fait que le courrier de l'organisation syndicale de Monsieur E. A. du 11 février 2020 a été envoyé à l'adresse du nouveau siège social de la SA Luminus Solutions, ceci est strictement conforme à la publication intervenue la veille aux Annexes du *Moniteur belge*.

Pour être complet, on notera que l'extrait de la banque-carrefour déposé par la SA Luminus Solutions est dénué de pertinence dans la mesure où il a été imprimé le 26 juillet 2021²², c'est-à-dire 18 mois après la modification du siège social et après la publication aux Annexes du *Moniteur belge*. Il est cohérent que la banque-carrefour ait mis ses données à jour sur la base de la publication au *Moniteur belge*. La SA Luminus Solutions ne prouve cependant pas que la banque-carrefour aurait modifié l'adresse du siège social avant la publication au *Moniteur belge* ni que le changement du siège social était déjà disponible sur le site public de la banque-carrefour à la date du 6 février 2020, ce qui aurait d'ailleurs été matériellement impossible, la banque-carrefour étant alimentée sur la base des publications au *Moniteur belge*.

Il ressort des développements qui précèdent que le courrier recommandé de Monsieur E. A. du 6 février 2020 a été correctement adressé à l'employeur, conformément à l'article 4 de la CCT 109.

17.

La SA Luminus Solutions soutient, par ailleurs, que Monsieur E. A. « *savait pertinemment bien les raisons à la base de la rupture de son contrat dès le 9 décembre 2019* » et qu'elle « *a encore rappelé les motifs du licenciement par courrier recommandé du 11 mai 2020* »²³.

Or, l'article 5 de la CCT 109 précise :

« 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 ».

²² Pièce 3 a du dossier de Luminus Solutions.

²³ P. 17 des conclusions de synthèse d'appel de Luminus Solutions.

Le préambule de la CCT 109 insiste sur la formalité du recommandé :

« L'employeur peut en effet communiquer ces motifs par écrit au travailleur de sa propre initiative ou en réponse à une demande formalisée du travailleur ; dans ce dernier cas, il doit toutefois le faire par lettre recommandée ».

Par conséquent :

- le fait que des explications aient été données par téléphone à l'occasion, voire après le licenciement ne dispense pas l'employeur de donner suite à une demande de communication des motifs concrets du licenciement formulée conformément à l'article 4 de la CCT 109 en communiquant ces motifs par lettre recommandée. Des entretiens téléphoniques ne sont pas une lettre recommandée ;
- la lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. Or, par hypothèse, la SA Luminus Solutions n'apporte pas la preuve des motifs concrets qui auraient été exposés lors d'entretiens téléphoniques ;
- la lettre recommandée de l'employeur doit être adressée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. La demande du travailleur a été adressée par courrier recommandé du 6 février 2020. Par conséquent, la lettre recommandée de l'employeur adressée le 11 mai 2020, soit plus de trois mois plus tard, n'a pas été adressée endéans le délai requis.

18.

Au vu des développements qui précèdent, la Cour constate que Monsieur E. A. a demandé la communication des motifs concrets de son licenciement, par une lettre recommandée correctement adressée endéans les deux mois suivant la fin de son contrat de travail, et que la SA Luminus Solutions n'a pas communiqué les motifs concrets de licenciement par lettre recommandée endéans les deux mois suivant la demande du travailleur.

Par conséquent, l'amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération, prévue par l'article 7, § 1^{er}, de la CCT 109 est due.

Le montant de **1.443,05 €** sollicité à ce titre par Monsieur E. A. n'est pas contesté.

19.

Les parties s'opposent sur la question de savoir s'il s'agit d'un montant brut ou d'un montant net.

S'il est acquis que ce montant n'est pas soumis aux cotisations de sécurité sociale, l'administration fiscale, la jurisprudence et la doctrine sont divisées quant à la retenue du précompte professionnel.

La Cour du travail n'est pas compétente pour statuer sur la question de savoir si l'amende civile est imposable ou non²⁴.

En tout état de cause, aucune des parties n'ayant mis l'administration fiscale à la cause pour débattre de cette question dans le cadre d'un débat contradictoire, le montant sollicité sera alloué sous déduction des retenues légales éventuellement applicables, les parties étant invitées à soumettre cette question à l'administration fiscale lors du paiement de l'amende civile et, le cas échéant, à introduire les recours qu'elles estimeraient utiles.

20.

Quant aux intérêts, l'amende civile constitue de la rémunération, au sens de la loi relative à la protection de la rémunération, qui porte intérêt de plein droit en application de l'article 10 de cette loi²⁵.

Les intérêts sont donc dus sur l'amende civile à partir de la date d'exigibilité, c'est-à-dire à partir du lendemain de l'expiration du délai de deux mois endéans lequel l'employeur était tenu de répondre à la demande de communication des motifs concrets du licenciement.

Selon le commentaire de l'article 5 de la CCT 109, « *le délai de deux mois commence à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la demande du travailleur* ».

En l'espèce, le délai de deux mois a commencé à courir le troisième jour ouvrable après l'envoi du courrier recommandé de Monsieur E. A. du 6 février 2020, soit le 10 février 2020²⁶. La SA Luminus Solutions était donc tenue de répondre pour le 10 avril 2020, ce qu'elle n'a pas fait. L'amende civile forfaitaire est due depuis le 11 avril 2020.

Les intérêts sont donc dus sur le montant de 1.443,05 €, avant retenues légales éventuellement applicables, à partir du 11 avril 2020.

5.2.2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

²⁴ Voy. notamment CT Mons, 10 octobre 2022, *JTT*, 2023, p. 122 pour le caractère imposable ou non de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

²⁵ W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social Droit du travail 2023-2024*, Kluwer, p. 2964, n° 5117.

²⁶ Compte tenu de la présence du dimanche 9 février 2020 dans ce délai de trois jours.

En droit : rappel des principes applicables au licenciement manifestement déraisonnable

21.

L'article 8 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement dispose :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Le commentaire de cet article explique :

« 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 ».

A supposer que les motifs du licenciement soient établis, le pouvoir d'appréciation du juge du caractère « *manifestement déraisonnable du licenciement* » est limité à un contrôle marginal de ces motifs :

« L'employeur reste, en principe, la seule personne à apprécier les nécessités de son entreprise et la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe, le juge ne pouvant,

à cet égard, s’immiscer dans la gestion de l’entreprise, à la condition que le comportement de l’employeur ne soit pas ‘manifestement déraisonnable’ »²⁷.

« Les partenaires sociaux consacrent la liberté d’action de l’employeur en ce qui concerne la gestion de son entreprise et les choix à opérer entre les alternatives de gestion raisonnables. L’exercice du droit de licenciement de l’employeur doit être examiné à la lumière de ce que serait l’exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. L’ajout du mot « manifestement » à la notion de déraisonnable n’est pas anodin : cela souligne « la liberté d’action de l’employeur et le contrôle à la marge » »²⁸.

« Le juge ne peut sanctionner un licenciement que si tout employeur raisonnable, normalement soucieux des intérêts de l’entreprise, placé dans les mêmes circonstances, n’aurait pas mis fin au contrat de travail ; il doit tenir compte de la marge de liberté d’action d’un chef d’entreprise qui lui permet de choisir entre plusieurs décisions raisonnables de gestion »²⁹.

22.

L’article 9 de la CCT 109 impose à l’employeur de payer une indemnisation au travailleur en cas de licenciement manifestement déraisonnable. Celle-ci correspond au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.

23.

Les articles 4, 5 et 6 de la CCT définissent les principes applicables à la communication des motifs du licenciement par l’employeur, tandis que l’article 10 de la CCT organise la charge de la preuve selon que le travailleur a ou non demandé les motifs de son licenciement et selon que l’employeur a ou non communiqué ces motifs :

« 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.

²⁷ S. Gilson et F. Lambinet, « Fifteen shades of C.C.T. 109 – Les 15 degrés du “manifestement déraisonnable” », in *Droit du travail tous azimuts*, CUP, 9 décembre 2016, Larcier, 2016, p. 353.

²⁸ L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *JT*, 2014, p. 387.

²⁹ P. Crahay, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Orientations*, 2014, n° 4, p. 9.

- 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 ».

24.

Par application de ces principes, il incombe donc au juge de suivre un raisonnement en plusieurs étapes :

1. Examen de la réalité des motifs invoqués :
 - les motifs du licenciement ont-ils été demandés/communiqués (application des articles 4, 5 et 6 de la CCT) ?
 - la réalité de ces motifs est-elle établie par application des règles de preuve (application de l'article 10 de la CCT) ?
2. Appréciation des motifs dont la réalité est établie en procédant au double contrôle prescrit par l'article 8 :
 - ces motifs ont-ils un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ?
 - et le licenciement aurait-il été décidé par un employeur normal et raisonnable ?
3. Détermination de l'indemnité due : si la réponse à l'une des deux questions du point 2 est négative, le licenciement est manifestement déraisonnable et il revient au juge de procéder à une appréciation en proportionnalité pour décider du montant de l'indemnité qui est due en vertu de l'article 9 de la CCT, à fixer entre 3 et 17 semaines de rémunération.

En fait : appréciation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement en l'espèce

25.

Le défaut de réponse de la SA Luminus Solutions à la demande de communication des motifs concrets du licenciement a une conséquence directe quant à la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement.

Concrètement, conformément à l'article 10, 2^e tiret, de la CCT 109, Il appartient à la SA Luminus Solutions de fournir la preuve des motifs du licenciement qu'elle n'a pas communiqués à Monsieur E. A. dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

26.

La SA Luminus Solutions, qui supporte seule la charge de la preuve, expose que « le licenciement de Monsieur E. A. a été justifié par :

- *Principalement et avant tout son manque de collaboration et de communication constructive, son attitude néfaste/isolée vis-à-vis de ses collègues et de manière générale sur l'ensemble de l'équipe, mais également vis-à-vis de clients. Monsieur E. A. ne savait (voulait) pas travailler en équipe.*
- *De manière plus accessoire, Monsieur E. A. n'avait pas non plus les compétences requises pour exercer la fonction. Ses prestations ne correspondaient pas aux attentes en termes de performance.*
- *Des manquements en termes de non-respect des procédures internes lui ont également été reprochés »³⁰.*

En fil rouge de ses conclusions et à l'audience, la SA Luminus Solutions expose que l'élément déclencheur est un incident qui se serait produit pendant le week-end des 7 et 8 décembre 2019 durant lequel Monsieur E. A. était de garde.

Ainsi formulés, les motifs invoqués sont à première vue fondés sur la conduite et l'aptitude de Monsieur E. A.

Il convient de vérifier si ces motifs sont prouvés (contrôle de réalité) et, le cas échéant, si un employeur normal et raisonnable aurait pu décider de licencier sur la base de ces motifs (contrôle de proportionnalité).

- *Contrôle de réalité : la SA Luminus Solutions apporte-t-elle la preuve des motifs qu'elle invoque ?*

27.

La SA Luminus Solutions dépose 13 pièces parmi lesquelles il convient de déterminer si certaines apportent la preuve de la réalité des motifs invoqués :

- Pièce 1 : e-mail du 9 décembre 2019 du directeur du Foyer anderlechtois à Luminus Solutions

Cette pièce serait l'« élément déclencheur » du licenciement, notifié le jour même de la réception de ce mail. Le directeur du Foyer anderlechtois, client de la SA Luminus Solutions, écrit :

³⁰ P. 21 et 22 des conclusions de synthèse d'appel de Luminus Solutions.

« Bonjour X.,

Je fais suite au courriel de ce matin d'O.

Votre nouveau technicien ne voulait pas se déplacer sans que le concierge ne constate lui-même la panne.

Il a aussi contacté Monsieur G. et moi-même pour cela en stipulant qu'il s'agissait d'une nouvelle procédure d'EDF Luminus et que le concierge devait donc se déplacer.

Ci-dessous, un extrait du rapport du télésecrétariat :

« Appel : Pas d'eau chaude. Technicien va sur place.

Nouvelle procédure chez luminus : Le technicien ne se déplace plus sans un appel de la part du concierge. Concierge dit que tout va bien dans l'immeuble donc il doit appeler le concierge demain. PROBLEME RESOLU eau chaude est revenue »

Pourrais-tu faire le nécessaire pour clarifier cela en interne puisque j'imagine que si EDF avait la volonté de revoir la procédure actuelle, nous aurions été préalablement consultés.

Par ailleurs, N. m'a rappelé qu'il a été discuté précédemment d'une formation « maintenance chaufferie » pour les concierges afin de leur permettre d'avoir les bons réflexes sur site (remise en pression par ex.). Cela est-il toujours d'actualité ?

Bien à toi ».

La Cour constate que cet e-mail :

- ne vise pas nommément Monsieur E. A.,
- signale qu'il a déjà « été discuté précédemment d'une formation maintenance chaufferie pour les concierges », ce qui laisse entendre que l'intervention du concierge avant celle d'un technicien a déjà été envisagée avant le 9 décembre 2019,
- signale que le concierge dit que tout va bien et que le problème est résolu,
- ne manifeste pas un mécontentement particulier du client, mais formule plutôt une interrogation de celui-ci quant à la procédure à suivre et à la formation des concierges.

Il ne peut être déduit de cette pièce que Monsieur E. A. aurait contourné une procédure bien établie et connue du client ni qu'il aurait refusé d'intervenir. La SA Luminus Solutions ne dépose aucune information quant aux procédures effectivement applicables durant les gardes. Par contre, elle produit en pièce 12 de son dossier de pièces un relevé des prestations de Monsieur E. A. durant la semaine du 2 au 8 décembre 2019 dont il ressort que Monsieur E. A. a été occupé pendant toute cette période au Logement Bruxellois et que, le samedi 7 décembre 2019, il a effectué 12h45 de prestations auprès de ce client, tandis que, le dimanche 8 décembre 2019, il a effectué deux fois 4 heures de prestations, soit 8 heures au total, auprès de ce client. Au vu des heures prestées chez un autre client durant le week-end des 7 et 8 décembre 2019, non contestées par la SA Luminus Solutions qui dépose elle-même ce relevé de prestations, l'employeur n'établit pas que, en ne se rendant pas auprès du Foyer anderlechtois sans avoir reçu un appel du concierge, Monsieur E. A. aurait commis un manquement, ce d'autant plus que le problème du Foyer anderlechtois a été résolu, selon les dires mêmes du client.

Cet e-mail du 9 décembre 2019 ne permet pas de constater l'existence d'un refus d'intervention de la part de Monsieur E. A. qui pourrait suggérer un problème de conduite ou d'aptitude dans son chef.

De son côté, Monsieur E. A. produit un échange de mails qu'il a eus avec son « N+2 », Monsieur X. D., le lundi 9 décembre 2019³¹ :

- à 14h36, Monsieur E. A. adresse un mail intitulé « *concierge anti luminus* »,
- à 14h52, Monsieur X. D. lui répond : « *M., On peut en parler au bureau demain matin ? Vers 9h ?* ».

Cet échange confirme qu'il y a bien eu une difficulté entre Monsieur E. A. et le concierge du Foyer anderlechtois le week-end des 7-8 décembre 2019. Par contre, le fait que la difficulté soit imputable à Monsieur E. A. n'est pas établi.

- Pièce 2 : affiche postée par les locataires sociaux par rapport à l'incident survenu le week-end du 7-8 décembre 2019

Cette affiche ne porte aucune date. Elle mentionne un numéro de téléphone, qui serait celui du concierge du Foyer anderlechtois.

A supposer que ce mot manuscrit ait bien été apposé le 7 ou le 8 décembre 2019, il est conforme au mail du 9 décembre 2019 et ne permet pas de déduire une quelconque méconduite dans le chef de Monsieur E. A. qui n'est pas cité sur ce mot et dont ce n'est pas le numéro de téléphone qui est indiqué.

- Pièce 3 : changement d'adresse du siège social

³¹ Pièce 20 du dossier de M. E. A..

Cette pièce n'a pas trait aux faits reprochés à Monsieur E. A.

- Pièce 4 : attestation de P. V.

Cette attestation a été établie le 20 mai 2021, soit un an et demi après les faits et deux semaines après le jugement *a quo*.

Monsieur P. V. commence son attestation comme suit :

*« Je témoigne en tant qu'ancien collègue de travail de Monsieur E. A. J'ai eu l'occasion de participer à son entretien d'embauche et de travailler avec lui dans la période durant laquelle il était en service chez Luminus Solutions.
Dès le début de son engagement, l'attitude de Mr E. A. m'est apparue comme non-professionnelle et totalement désinvolte. Je n'étais d'ailleurs pas en faveur de son engagement et je l'avais signalé à X. D., notre responsable de département. (...) ».*

Il ressort ainsi des termes mêmes de l'attestation de Monsieur P. V. que celui-ci était opposé à l'engagement de Monsieur E. A. avant même que celui-ci entre au service de la SA Luminus Solutions. Ces propos laissent entendre que Monsieur P. V. avait une inimitié vis-à-vis de Monsieur E. A. dès son entrée en service. Ceci conduit à prendre les déclarations de Monsieur P. V. avec circonspection. Dès lors que ces déclarations ne sont confirmées par aucun écrit (mail, avertissement...) qui aurait été adressé pendant la relation de travail pour établir les difficultés qu'il rapporte dans son attestation établie en mai 2021, la Cour juge que les faits rapportés ne sont pas suffisamment établis.

- Pièce 5 : attestation de X. D.

Cette attestation a été établie le 12 mai 2021, soit un an et demi après les faits et quelques jours après le jugement *a quo*.

Monsieur X. D. déclare qu'il était responsable de la maintenance pour la société Luminus Solutions en 2019. Selon les déclarations concordantes des parties, Monsieur X. D. était le « N+2 » de Monsieur E. A.

Monsieur X. D. rapporte que :

« Dès les premiers jours, E. a émis toutes sortes d'exigences par rapport à son travail, refusant souvent d'intervenir et d'exécuter les tâches qui lui étaient demandées. Très vite, il a refusé l'autorité de son chef d'équipe. Le temps passant, il n'a plus été possible de le faire travailler en équipe car il s'était fâché avec tous les membres de celle-ci. Après plusieurs tentatives de conciliation et autant d'échecs, E. a décidé de gérer seul son emploi du temps, ne rendant plus compte à personne de son activité.

Pour favoriser son intégration, nous l'avons inscrit à des formations, ce qui est resté sans effet sur sa motivation et son comportement. Cette situation conflictuelle était alors interne à la société, sans répercussion grave à la notoriété de celle-ci ».

La Cour juge que les faits relatés sont un indice d'une situation conflictuelle. La déclaration établie un an et demi après les faits est cependant insuffisante, à elle seule, pour prouver les faits qu'elle rapporte, alors que, émanant du « N+2 », cette déclaration n'est corroborée par aucun autre élément probant : ni avertissements formels, ni mails, ni sms, ni messages informels pour rappeler le travailleur à l'ordre, voire simplement pour le convoquer à des entretiens. La SA Luminus Solutions ne dépose aucune pièce permettant de constater que l'attitude problématique rapportée par le « N+2 » un an et demi après les faits aurait effectivement existé durant la relation de travail. Or, à supposer que les faits rapportés soient réels, il est incompréhensible qu'aucune pièce établie *in tempore non suspecto* ne permette de constater que des reproches ont été formulés par le « N+2 ».

Pour le surplus, Monsieur X. D. relate l'« incident » du week-end des 7-8 décembre 2019, dont la Cour a déjà jugé plus haut qu'on ne peut déduire un problème de conduite ou d'aptitude dans le chef de Monsieur E. A.

Enfin, Monsieur X. D. fait état de comportements postérieurs à la rupture du contrat de travail qui n'ont, par hypothèse, pas pu motiver le licenciement.

L'attestation de Monsieur X. D., non étayée par des avertissements, au moins informels, adressés par ce dernier alors qu'il était le « N+2 » de Monsieur E. A., ni même par de simples indices de la tenue effective des entretiens prétendument quotidiens évoqués par la SA Luminus Solutions, est insuffisante pour établir une conduite problématique dans le chef de ce dernier.

- Pièce 6 : e-mail du 2 juin 2020 du fournisseur Weishaupt

Cet e-mail date de six mois après la notification du congé. Il n'a pas pu motiver le licenciement notifié le 9 décembre 2019.

- Pièce 7 : jurisprudence

La jurisprudence inédite n'a pas trait aux éléments de fait reprochés à Monsieur E. A.

- Pièce 8 : e-mail du 13 décembre 2019 de J. L.

Par ce mail, postérieur au licenciement, Madame J. L., Office Manager chez Luminus Solutions, répond à une demande de Monsieur E. A. qui souhaite rencontrer un responsable après son licenciement. Ce mail n'a pas trait aux faits qui justifient le licenciement.

- Pièce 9 intitulée « *demande de congés peu de temps après son entrée en service sans concertation préalable avec son superviseur et non-respect des règles des heures de prestation et demandes de formation notamment* »

Cette pièce est constituée de mails échangés en mai 2019, soit quelques semaines après l'entrée en service de Monsieur E. A. La lecture de ces mails permet de constater que Madame J. L. explique à Monsieur E. A. comment déclarer ses heures supplémentaires, sans pour autant lui faire aucun reproche ni donner aucune injonction.

Quant aux congés, le fait pour un travailleur de demander des congés légaux ne constitue certainement pas une erreur de conduite, dès lors qu'il appartient à l'employeur d'accorder ou de refuser ces congés. En l'espèce, les mails produits permettent uniquement de constater que le supérieur de Monsieur E. A. a répondu à Madame J. L. que la période de congés « *n'est pas acceptable (...). Il doit nous proposer une autre période en fonction du planning établi* ». Aucun élément du dossier ne permet de constater que Monsieur E. A. aurait pris d'initiative des congés non autorisés par son employeur. En tout état de cause, si tel avait été le cas, la SA Luminus Solutions n'explique pas pourquoi elle n'aurait pas réagi dès l'été 2019 pour prendre les mesures qui se seraient imposées face à un travailleur qui aurait mis son employeur devant le fait accompli.

Cette pièce n'établit rien de plus qu'un échange relatif aux demandes de congé et à la déclaration des heures supplémentaires, survenu quelques semaines après l'entrée en service et plus de six mois avant le licenciement. On ne peut y trouver la preuve d'un quelconque fait qui aurait pu motiver le licenciement.

- Pièce 10 intitulée « *déclaration des heures de prestations sans respecter la procédure pour ce faire* »

Cette pièce est constituée de deux types de mails :

- des mails adressés par Monsieur E. A. en mai et juin 2019 pour indiquer les heures supplémentaires qu'il avait prestées,
- des mails de Monsieur H. H., Deputy Maintenance Manager, et de Monsieur A. D., Project Engineer, adressés les 25 mai 2019, 4 juin 2019 et 4 octobre 2019 à une dizaine de membres du personnel de la SA Luminus Solutions expliquant comment déclarer les heures supplémentaires.

Force est de constater qu'aucun de ces mails ne permet de constater que Monsieur E. A. n'aurait pas respecté la procédure de déclaration des heures supplémentaires après juin 2019. Par ailleurs, les rappels collectifs ne permettent pas de constater un problème de conduite individuel dans le chef de Monsieur E. A.

- Pièce 11 : e-mail de J. L. à Monsieur E. A. concernant la restitution des effets personnels

Ces mails, postérieurs au licenciement, ont trait à la récupération par Monsieur E. A. de ses effets personnels. Par hypothèse, ces mails n'ont pas trait à des faits qui auraient pu justifier le licenciement.

- Pièce 12 : feuille de prestations du mois de décembre 2019

Cette pièce contient le rapport des prestations de Monsieur E. A. du 2 au 8 décembre 2019. Elle permet de constater que Monsieur E. A. était de garde durant cette semaine et qu'il a effectué toutes ses prestations auprès du Logement Bruxellois.

- Pièce 13 : e-mail du 5 juin 2019 de Monsieur H.

Ce mail, adressé à une dizaine de personnes, a trait à l'organisation du travail au sein de l'équipe. Il ne comporte aucun élément individuel relatif à Monsieur E. A. et qui pourrait justifier le licenciement notifié six plus tard.

28.

L'examen des pièces produites par la SA Luminus Solutions conduit la Cour à constater que les faits reprochés par celle-ci ne sont pas établis.

Si l'attestation de Monsieur X. D.³² peut constituer un indice de relations conflictuelles au sein de l'équipe de maintenance, celle-ci n'est corroborée par aucun élément suffisamment probant permettant d'établir la réalité des faits invoqués par la SA Luminus Solutions.

Quant aux autres faits allégués par la SA Luminus Solutions – en particulier l'allusion à des avertissements oraux et à la tenue de réunions quotidiennes – ils ne sont établis par aucune pièce.

La SA Luminus Solutions, à qui incombe la charge de la preuve, reste en défaut de prouver les faits qu'elle invoque à l'appui du licenciement.

- *Contrôle de proportionnalité : le licenciement aurait-il été décidé par un employeur normal et raisonnable ?*

29.

Nonobstant les affirmations répétées de la SA Luminus Solutions selon lesquelles Monsieur E. A. aurait eu une attitude problématique, aucune pièce du dossier ne permet d'établir à suffisance la réalité des faits rapportés par l'employeur.

³² Pièce 5 du dossier de Luminus Solutions.

Le dossier ne comporte pas d'avertissements formels ni informels (mails, sms...), ni aucune pièce pour confirmer l'existence de remarques orales et encore moins d'entretiens prétendument quotidiens avec la hiérarchie.

Les seuls faits réellement établis reposent sur des mails adressés par l'employeur en mai et juin 2019, soit quelques semaines après l'entrée en service de Monsieur E. A. et plusieurs mois avant le licenciement. Aucun élément ne permet de constater que Monsieur E. A. n'aurait pas respecté des consignes de son employeur après les avoir reçues en mai et juin 2019.

Quant à l'incident du week-end des 7 et 8 décembre 2019, la confrontation des pièces 1 de la SA Luminus Solutions et 20 de Monsieur E. A. permet de constater qu'un incident a bien eu lieu entre Monsieur E. A. et le concierge du Foyer anderlechtois. Par contre, alors que, par un mail du 9 décembre 2019 à 14h52, Monsieur X. D. propose à Monsieur E. A. d'en parler le lendemain matin à 9 heures au bureau, la SA Luminus Solutions a notifié un licenciement le jour même sans attendre cet entretien.

Cette précipitation dans la notification du licenciement, alors qu'un entretien était proposé pour le lendemain matin, ne correspond pas au comportement d'un employeur normal et raisonnable.

Pour le surplus, au vu de l'insuffisance des éléments de preuve produits par la SA Luminus Solutions, la Cour constate que le licenciement n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable.

30.

Au vu des développements qui précèdent, le licenciement notifié le 9 décembre 2019 par la SA Luminus Solutions est manifestement déraisonnable.

Conséquence : le droit à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

31.

Monsieur E. A. demande le paiement de l'indemnité maximale correspondant à 17 semaines de rémunération.

La SA Luminus Solutions sollicite pour sa part, à titre subsidiaire, la limitation de l'indemnisation à l'indemnité minimale correspondant à trois semaines de rémunération.

32.

En vertu de l'article 9 de la CCT 109, en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable au travailleur d'une indemnisation qui correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le commentaire de cette disposition précise :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ».

Quant au *quantum* de l'indemnité, il a notamment été jugé qu'une indemnité d'un montant équivalent à trois semaines de rémunération est appropriée lorsque la décision de licencier, prise à l'égard d'un travailleur de peu d'ancienneté et à qui des avertissements oraux ont été donnés, ne paraît pas être marquée par la mauvaise foi ni par un quelconque dessein répréhensible³³.

Par ailleurs, le fait que le licenciement repose sur des motifs non démontrés ne justifie pas, à lui seul, l'octroi de l'indemnité maximale³⁴.

33.

En l'espèce, ce sont l'insuffisance des éléments de preuve et la précipitation avec laquelle la SA Luminus Solutions a notifié le licenciement, alors que le « N+2 » avait proposé un entretien le lendemain matin, qui conduisent la Cour à constater que le licenciement est manifestement déraisonnable.

Au vu des éléments de fait analysés plus haut, cumulés à la faible ancienneté de Monsieur E. A. qui tend à donner une certaine crédibilité aux affirmations de l'employeur selon lesquelles le travailleur ne répondait pas à ses attentes, la Cour juge que l'indemnisation doit être fixée à huit semaines de rémunération.

Au vu des montants avancés par les parties, à savoir 12.265,93 € pour 17 semaines selon Monsieur E. A. et 2.164,58 € pour 3 semaines selon la SA Luminus Solutions, la rémunération hebdomadaire qu'elles prennent comme référence est identique, soit 721,53 €.

L'indemnité de huit semaines s'élève donc à $(721,53 \text{ €} \times 8 =) \underline{\underline{5.772,24 \text{ €}}}$.

5.2.3. Les documents sociaux

34.

La demande de délivrance des documents sociaux est limitée à la fiche de paie et à la fiche fiscale afférentes aux demandes formulées par Monsieur E. A..

La SA Luminus Solutions n'expose aucun grief quant à la condamnation prononcée par le jugement *a quo*, sauf en ce qui concerne l'astreinte.

³³ CT Bruxelles, 25 juillet 2023, 2021/AB/460, www.terralaboris.be.

³⁴ CT Bruxelles, 23 mai 2023, 2022/AB/61, www.terralaboris.be.

La condamnation à la délivrance des documents sociaux afférents aux montants au paiement desquels la SA Luminus Solutions est condamnée sera confirmée.

Par contre, dès lors qu'aucun élément ne permet de présumer que la SA Luminus Solutions ne délivrera pas ces documents, alors que tous les autres documents sociaux ont été correctement délivrés, l'imposition d'une astreinte ne se justifie pas. Le jugement *a quo* sera réformé sur ce point.

Sur la demande de paiement d'une prime de garde de 150,00 € bruts

35.

Par sa requête initiale devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, Monsieur E. A. a demandé la condamnation de la SA Luminus Solutions au paiement d'un euro brut provisionnel à titre de rémunération.

Le jugement entrepris fait droit à cette demande.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel, Monsieur E. A. fixe à 150 € brut le montant de la rémunération dont il sollicite le paiement. Il expose qu'il s'agit de la prime de garde telle que prévue par le contrat de travail.

La SA Luminus Solutions soutient que cette demande serait prescrite et non étayée.

36.

La demande de paiement d'un euro brut provisionnel à titre de rémunération est formulée dans la requête introductive d'instance déposée le 7 décembre 2020 auprès du Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

En appel, Monsieur E. A. précise le montant et la nature précise de la rémunération qu'il réclame, à savoir 150,00 € brut à titre de prime de garde pour la semaine du 2 au 9 décembre 2019, telle que prévue par le contrat de travail.

Dès lors que la demande de paiement de la rémunération est formulée dans la requête introductive d'instance, la précision du montant et de la nature exacte de la rémunération sollicitée ne constitue pas une demande nouvelle. Cette demande n'est pas prescrite.

37.

Quant au fondement de cette demande, l'article 5.4 du contrat de travail dispose :

« L'employé perçoit également une rémunération brute de 150,00-€ par semaine de garde prestée »³⁵.

Il ressort du rapport de prestation du mois de décembre 2019, déposé par la SA Luminus Solutions elle-même, que Monsieur E. A. était de garde durant la semaine du lundi 2 au dimanche 8 décembre 2019³⁶.

Or, il ressort du compte individuel 2019³⁷ déposé par Monsieur E. A. que la prime de garde du mois de décembre 2019 n'a pas été payée.

³⁵ Pièce 1 du dossier de M. E. A.

³⁶ Pièce 12 du dossier de Luminus Solutions, voir spécialement la colonne « garde » où figurent tous des « oui ».

³⁷ Pièce 26 du dossier de M. E. A.

Par conséquent, la demande de paiement de la somme de **150,00 € brut** à titre de prime de garde du mois de décembre 2019 sera déclarée fondée.

5.3. Sur les dépens

38.

Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, la condamnation aux dépens sera prononcée entièrement contre la SA Luminus Solutions qui succombe sur l'ensemble des demandes.

En vertu de l'article 1022, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, « *l'indemnité de procédure est une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause* ».

Monsieur E. A. étant défendu par une déléguée syndicale, il ne peut prétendre au paiement d'une indemnité de procédure, ni en première instance, ni en appel.

Les seuls dépens exposés par Monsieur E. A. résident dans la contribution de 20,00 € au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne qu'il a payée auprès du Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

6. La décision de la Cour du travail

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé,

Statuant à nouveau, condamne la SA Luminus Solutions à payer à Monsieur E. A. les sommes suivantes :

- **1.443,05 € à titre d'amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération, à majorer des intérêts calculés aux taux légaux successifs depuis le 11 avril 2020, puis sous déduction des retenues légales éventuellement applicables,**
- **5.772,24 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts calculés aux taux légaux successifs depuis le 9 décembre 2019,**
- **150,00 € bruts à titre de prime de garde du mois de décembre 2019, à majorer des intérêts calculés aux taux légaux successifs depuis le 9 décembre 2019,**

Condamne la SA Luminus Solutions à délivrer à Monsieur E. A. la fiche de paie et la fiche fiscale afférentes aux montants au paiement desquels elle est condamnée par le présent arrêt,

Délaisse à la SA Luminus Solutions ses propres dépens et la condamne au paiement des dépens de Monsieur E. A., liquidés à 20,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée en première instance.

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. D., conseiller,
O. V., conseiller social au titre d'employeur,
O. V., conseiller social au titre d'employé,
Assistés de I. M., greffier

I. M., O. V., O. V., F. D.,

et prononcé, à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 17 mai 2024, où étaient présentes :

F. D., conseiller,

I. M., greffier

I. M.

F. D.