



Chambre <b>1</b>
Numéro de rôle <b>2022/AM/147</b>
<b>GOUDWISSELKANTOOR BE SRL / Wxxxxxxxx Bxxxxx</b>
Numéro de répertoire <b>2023/</b>
<b>Arrêt contradictoire, définitif.</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
26 mai 2023**

Droit du travail.

Contrat de travail d'employé.

- I. Gérant d'une enseigne spécialisée dans le négoce de l'or et des diamants licencié à la suite de manquements allégués liés à son comportement et à ses performances commerciales alors qu'il bénéficie en vertu de l'AR du 29/10/1997 d'un congé parental à 1/5<sup>ème</sup> temps et qu'il a manifesté le souhait auprès de son employeur de transformer ce congé parental à 1/5<sup>ème</sup> temps en un congé parental à temps plein.

Griefs ne pouvant être pris en compte en raison de leur ancienneté constitutive d'une rupture du lien de causalité avec le licenciement.

Employeur échouant à prouver que le licenciement signifié au travailleur est fondé sur un motif suffisant c'est-à-dire dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat induite par le congé parental.

Droit au bénéfice de l'indemnité protectionnelle correspondant à 6 mois de rémunération prévue par l'article 101 de la loi du 22/01/1985.

- II. Travailleur investi d'un poste de direction ou de confiance en sa qualité de gérant de la succursale au sens de l'article 2 de l'AR du 10/02/1965 l'excluant, a priori, de tout droit au bénéfice de la rémunération pour les heures supplémentaires prestées pendant midi et ce par application de l'article 3, §3, 1° de la loi du 16/03/1971.

Droit pour le travailleur au bénéfice de la rémunération normale de son temps de pause de midi par application du principe de l'exécution de bonne foi des conventions dès lors qu'il était le seul employé présent, que son horaire de travail correspondait intégralement aux heures d'ouverture du magasin sans aucune interruption à midi et que la modicité de sa rémunération n'était destinée qu'à couvrir un horaire de travail normal.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

**EN CAUSE DE :**

**La SRL GOUDWISSELKANTOOR BE**, (BCE xxxx.xxx.xxx), dont le siège est établi à xxxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxx,

**Partie appelante au principal, intimée sur incident, défenderesse originaire**, comparissant par son conseil Maître A. ARNOULD substituant Maîtres B. ADRIAENS et B. CALLEWIER, avocats à KORTRIJK.

**CONTRE :**

**Monsieur Wxxxxxxx Bxxxxx**, (RRN xx.xx.xx-xxx.xx), domicilié à  
xxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxx,

**Partie intimée au principal, appelante sur incident,**  
**demanderesse originaire**, comparissant par son conseil Maître  
M. GASPARD, avocat à BRUXELLES.

\*\*\*\*\*

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, en original, l'acte d'appel présenté en requête reçue au greffe de la cour le 01/04/2022 et visant à la réformation d'un jugement contradictoire prononcé le 18/01/2022 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi ;

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2 du Code judiciaire le 28/06/2022 et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE, ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe de la cour le 28/02/2023 ;

Vu, pour Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX , ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe de la cour le 30/03/2023 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 1<sup>ère</sup> chambre du 22/04/2023 ;

Vu le dossier des parties ;

\*\*\*\*\*

**RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL :**

Par requête reçue au greffe le 01/04/2022, la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE a relevé appel d'un jugement contradictoire en cause d'entre parties prononcé le 18/01/2022 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

L'appel principal élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

**RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT :**

Aux termes de ses conclusions d'appel reçues au greffe du 15/09/2022, Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX a formé un appel incident faisant grief au jugement dont appel de l'avoir débouté de son chef de demande relatif aux heures supplémentaires et au pécule de vacances sur les heures supplémentaires et d'avoir limité à la somme de 236,38€ l'indemnité complémentaire de préavis en lieu et place de la somme de 992,86€ bruts postulés par ses soins.

Il reproche, également, au premier juge, d'avoir limité à la somme de 19.751,90€ bruts le montant de l'indemnité protectionnelle en lieu et place de la somme de 21.390,98€ telle que revendiquée originellement.

Par ailleurs, Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX fait, également, grief au premier juge d'avoir compensé partiellement les dépens de première instance.

L'appel incident de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX , introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

**FONDEMENT :****1. Les faits de la cause**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX , né le xx/xx/xxxx, a été engagé par la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE, dans les liens d'un contrat de travail d'employé conclu à durée indéterminée le 02/09/2017 avec effet au 11/09/2017 pour exercer les fonctions de gérant de la succursale de Charleroi.

L'entreprise est spécialisée dans le négoce de l'or et de diamants.

A partir de mai 2019, il a bénéficié d'un congé parental à concurrence d'une interruption de carrière d'1/5<sup>ème</sup> pour s'occuper de sa fille ainée et ce pour une durée de 20 mois.

Devenant père pour la sixième fois à partir du début du mois de février 2020, Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX informa son employeur des dates auxquelles il entendait bénéficier de son congé de paternité en application de l'article 30, §2, de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail.

Il a, ultérieurement, soit le 14/01/2020, également, demandé à pouvoir mettre fin à son congé parental d'1/5<sup>ème</sup> temps à partir du 01/03/2020 pour bénéficier d'un congé parental à temps plein à cette même date.

Par courrier recommandé du 03/02/2020, la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE répondit à ces demandes comme suit :

*« Nous revenons à vos courriers du 14 janvier dernier à propos de votre congé de paternité et votre congé parental ainsi que nos différentes conversations avec votre regiomanager à ce sujet.*

*Comme vous le savez et comme nous l'avons expliqué au cours de ces différentes conversations, il n'est nullement évident pour nous, en tant que PME, ainsi qu'au vu de nos activités pour lesquelles le travail du samedi est inhérent, de compenser des absences de notre personnel pour notre petite organisation.*

*Nous devons en outre être en mesure de garantir l'occupation du bureau à tout moment. Etant donné que l'occupation d'un bureau pour un jour ouvrable normal n'est que d'une seule personne, la présence de tous nos employés est nécessaire pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise et la planification efficace.*

*Néanmoins, et comme toujours, nous faisons tout notre possible, pour répondre aux souhaits de notre personnel.*

*Par conséquent, comme nous vous l'avons dit, nous n'avons aucun problème à ce que vous preniez votre congé de paternité et nous nous organiserons au mieux afin que vous puissiez le prendre aux jours prévus. Nous apprécions qu'après notre conversation, vous soyez prêt à ne pas le prendre systématiquement tous les samedis comme vous l'aviez prévu au départ, étant donné que c'est le jour le plus chargé de la semaine. Pour les jours de congé de paternité restants que vous réclamez, nous essaierons d'organiser au mieux vos 10 jours d'absence en janvier et février.*

*En ce qui concerne votre demande de congé parental, nous vous l'accordons aussi très volontiers. Comme vous le savez, nous avons approuvé sans problème votre précédente demande de congé parental. Ainsi, vous bénéficiez d'un congé parental à 1/5<sup>ème</sup> depuis le 1<sup>er</sup> mai 2019 jusqu'à aujourd'hui.*

*Nous comprenons que — après 10 mois de congé parental à 1/5<sup>ème</sup> — vous voulez maintenant mettre fin à ce congé parental à 1/5<sup>ème</sup> le 1<sup>er</sup> mars 2020. Vous souhaitez également convertir ce congé parental à 1/5<sup>ème</sup> en congé parental à temps plein à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020.*

*Comme la dernière fois, nous vous l'accordons et nous accédons également à cette nouvelle demande. Bien qu'une fois de plus cela ne soit pas du tout évident d'un point de vue organisationnel et que cela implique à nouveau tout un puzzle, nous ferons tout notre possible, à partir du mois de mars, pour rendre cela possible d'un point de vue organisationnel et pour compenser au mieux votre absence.*

*Toutefois, sauf erreur, nous pensons qu'il y a une erreur dans votre calcul. Vous demandez en effet que votre congé parental de 20 mois à 1/5<sup>ème</sup>, dont vous avez déjà bénéficié pendant 10 mois, soit converti en congé parental à temps plein. Comme vous avez déjà pris 10 mois de congé parental à 1/5<sup>ème</sup>, il reste encore 10 mois de congé parental à 1/5<sup>ème</sup> ou, inversement, 2 mois de congé parental à temps plein.*

*Comme nous l'avons dit, nous n'avons aucun problème à ce que vous passiez à un congé parental à temps plein à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020, mais pour autant qu'il corresponde au solde correct, à savoir 2 mois.*

*Nous comptons sur vous pour transmettre ceci correctement. »*

Consécutivement à cet envoi, Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX contacta son supérieur hiérarchique, Monsieur Cxxxxx Cxxxxxx (Manager région wallonne) aux fins de lui préciser que la demande de congé parental à temps plein de 4 mois concernait le nouveau-né, ce qui justifiait la fin anticipée du congé parental d'1/5<sup>ème</sup> du temps de travail dont il bénéficiait.

Par mail du 15/02/2020, Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX réinterpella Monsieur Cxxxxx Cxxxxxx en ces termes :

*« Bonjour Cxxxxx Cxxxxx ,*

*Tu trouveras en annexe les documents à me renvoyer complété et signé afin que je puisse les renvoyer à l'ONEM.*

*En ce qui concerne la date de début j'aimerais plutôt que mon congé commence le 1<sup>er</sup> avril 2020 plutôt que le 1<sup>er</sup> mars. Dis moi ce que tu en penses stp.*

*Donc pour l'heure ce sera du 1/03/2020 au 31/06/2020 mais j'aimerais plutôt commencer le 1/04/2020 jusqu'au 30/07/2020.*

*Vu que je ne travaille pas lundi, mardi et pas non plus mercredi veux tu bien me renvoyer ta réponse sur mon adresse privée stp. »*

En date du 20/02/2020, une rencontre eut lieu entre Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX et un représentant de la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE à l'occasion de laquelle il lui a été reproché de s'être rendu coupable de manquements professionnels.

Lors de cette rencontre, la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE remit, également, à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX une proposition de convention fixant les modalités d'une rupture décidée unilatéralement par l'employeur et le dispensa de prestations de travail jusqu'au 24/02/2020 pour lui permettre de se positionner sur cette proposition qui lui octroyait, en sus d'une indemnité compensatoire de préavis de 12 semaines, une indemnité de rupture complémentaire de 2 mois.

Ce document précisait que *« le travailleur reconnaissait que l'employeur avait suffisamment motivé le licenciement, qu'il n'était pas manifestement déraisonnable et qu'il n'était, en aucun cas, lié au congé parental et/ou congé de paternité »*.

Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX fit valoir auprès de son employeur qu'il refusait la proposition lui soumise.

Par courrier daté du 24/02/2020, la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE licencia Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 12 semaines couvrant la période du 25/02/2020 au 19/05/2020.

Par courrier recommandé du 30/03/2020, Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX invita la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE à lui communiquer les motifs concrets de son licenciement.

En réponse, la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE lui adressa, le 28/05/2020, un courrier de 13 pages aux termes duquel elle dénonça des manquements à répétition de sa part et lui reprocha son inaptitude à assurer correctement ses prestations.

De manière plus précise, elle invoqua les motifs suivants (synthétisés par la cour) :

1. Il est apparu au fil du temps – suite à de multiples erreurs et manquements – que Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX n'avait pas les capacités pour assumer la fonction de « gérant de succursale ».
2. Selon le règlement de travail (article 3), il était nécessaire qu'il soit présent à l'agence avant l'heure d'ouverture afin d'exécuter les tâches préalables indispensables à l'accueil du client, tâches estimées à 15-20 minutes. Alors que l'agence ouvre à 9h30 et qu'il y est le seul employé, Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX est arrivé à l'agence :
  - 9h32 le 30 septembre 2019;
  - 9h31 le 23 décembre 2019 ;
  - 9h35 le 2 janvier 2020 ;
  - 10h15 le 3 février 2020.

Concernant le retard du 30 septembre 2019, il est également fait référence à l'échange de mails ayant suivi la remarque faite par le responsable de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX dans le cadre desquels il a été exposé que :

- En cas de retard exceptionnel, même s'il est considéré comme « minime », il est nécessaire de prévenir.
- La réponse de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX à la remarque formulée concernant ce retard était, selon son supérieur, arrogante alors que, selon Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX , elle faisait écho au ton employé à son égard.
- Il est nécessaire de se conformer aux instructions d'ouverture (mise en place des plantes, ...).

Il est – de manière plus générale – reproché à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX :

- d'adopter une attitude hautaine, irrespectueuse et dédaigneuse ;
- de ne pas assumer ses responsabilités de gérant de succursale ;
- de ne pas respecter les procédures de communication en vigueur en cas d'imprévu exceptionnel impactant son travail.

3. Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX a adopté un comportement égoïste et a manqué de professionnalisme dès lors qu'il ne s'est pas présenté au travail le 26 décembre 2019 en prévenant son supérieur le 26 décembre 2019 à 00h45 pour l'ouverture de 9h30 et sans justifier ultérieurement cette absence. Informé tardivement, le supérieur de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX a éprouvé des difficultés pour trouver un remplaçant. Par ailleurs, la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE estime que cette absence atteste d'un comportement malicieux dans le chef de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX puisqu'en ne se présentant pas au travail le 26/12/2019, il s'est garanti une semaine de congé du 25/12/2019 au 01/01/2020 inclus.



4. Outre son retard du 02/01/2020, Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX ne s'est pas conformé à la procédure de présentation ce jour-là en ne sortant pas les plantes à l'entrée du magasin.  
De manière plus générale, il lui est reproché de ne pas assurer correctement, selon les procédures et instructions, l'ouverture de l'agence, « à savoir la présentation nécessaire à effectuer devant l'office » pour assurer la visibilité du magasin et accueillir la clientèle.  
Ainsi, le 20/02/2020, le supérieur de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX a constaté que Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX n'avait pas :
  - placé les bacs à fleurs à l'extérieur et le tapis non plus devant la succursale ;
  - allumé tout l'éclairage de l'agence ce qui laissait penser que la succursale était fermée.
5. Il arrivait à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX de quitter le magasin en pleine journée sans prévoir aucune indication de retour ou de fermeture temporaire sur la porte de l'agence afin d'informer les clients de sa courte absence. Ainsi, en date du 09/11/2019, Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX est sorti de l'agence dans l'après-midi sans mettre un mot sur la porte et un client s'est présenté au magasin pour repartir après avoir attendu une dizaine de minutes. Une telle situation est considérée comme inadmissible et contribue à véhiculer une mauvaise image de l'enseigne.
6. Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX ne s'est pas conformé à la procédure de valorisation des diamants en août 2019 dès lors qu'il a acheté un diamant 400 € et l'a valorisé dans le système informatique à 2.500 € pour, selon la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE, augmenter la marge de son agence et se garantir un bénéfice financier plus important.  
De même, le 18/01/2019, Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX a commis une erreur d'achat de 40,23 gr d'or 14k, erreur qui n'est pas admissible dans le chef d'un gérant d'agence.
7. Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX informait et justifiait tardivement son employeur en cas de changements personnels. Il a, ainsi, tardé pendant plusieurs semaines avant de remettre son attestation de mariage (août 2019) ou le certificat de naissance de son enfant né le 17/01/2020 (certificat remis le 15/02/2020).
8. Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX a, le 29/08/2019, informé s'être fait voler son gsm de fonction lorsqu'il se baladait en ville alors que ce gsm avait pour vocation de rester dans la succursale. Il est, dès lors, responsable de la perte de ce gsm.

9. La succursale gérée par Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX a fait l'objet d'un avis très négatif laissé le 22/11/2019 sur sa page d'avis. Ainsi, son manque de respect et de limites visait tout le monde, clients et responsables au sein de l'entreprise. De même, depuis novembre 2019, le pourcentage de transactions de la succursale avec une marge supérieure à 50% dont Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX était gérant a diminué de manière toujours plus importante et « fulgurante ».

10. Par ailleurs, Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX a fait part en janvier 2020 de sa volonté d'entamer une formation en maraîchage le rendant indisponible les samedis pour son travail au sein de l'agence de Charleroi. Cette réorientation atteste que son intérêt professionnel ne se portait plus sur sa fonction de gérant d'une agence occupée dans le secteur de l'or et des diamants.

Ainsi, selon la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE, le licenciement signifié à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX était justifié par l'inaptitude professionnelle de ce dernier mais, également, par son attitude et sa conduite au travail.

Par courrier daté du 03/04/2020 adressé à la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE, le conseil de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX déclara contester les sommes et indemnités versées à son client et réclama les montants suivants :

- 282,13€ bruts à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 19.851€ bruts à titre d'indemnité de protection due en vertu de l'article 101 de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22/01/1985 ;
- 226,41€ bruts à titre de prorata de prime de fin d'année 2020 ;
- 5.710,77€ bruts à titre d'arriérés de salaire.

Par courrier en réponse du 28/05/2020, le conseil de la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE fit valoir que sa cliente refusait de réserver suite aux réclamations formulées par Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX , situation qui contraignit ce dernier à porter le débat sur le terrain judiciaire.

## **2. Les antécédents de la procédure**

Par requête introductive d'instance reçue au greffe le 10/08/2020 complétée par ses conclusions additionnelles et de synthèse de première instance du 30/08/2021, Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX sollicita la condamnation de la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE :

- à lui payer les sommes suivantes à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 24/02/2020 et jusqu'à parfait paiement :

- 929,67 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
  - 21.253,96 € bruts à titre d'indemnité de protection équivalente à 6 mois de rémunération, ou à défaut, une somme brute de 10.626,98 € à titre d'indemnité de protection équivalente à 3 mois de rémunération ;
  - 45,94 € bruts à titre de solde de prime de fin d'année ;
  - 5.710,77 € bruts à titre d'heures supplémentaires ;
  - 876,03 € à titre de pécule de vacances sur les heures supplémentaires (5.710,77 X 15,34 %).
- à lui délivrer les documents sociaux rectificatifs suivants : fiche de paie de rupture, fiche de paie relative aux pécule de vacances, compte individuel 2020 et fiche 281.10 dans les 8 jours du prononcé du jugement à intervenir et ce, sous astreinte de 25 € par jour de retard et par document manquant.
  - aux frais et dépens de la procédure, en ce compris la somme de 2.600 € à titre d'indemnité de procédure.

Par ailleurs, il sollicite, également, que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire nonobstant tout recours et sans caution ni faculté de cantonnement.

Par jugement prononcé le 18/01/2022, le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, déclara la demande de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX recevable et partiellement fondée et, en conséquence, condamna la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE à lui verser sous déduction des éventuelles retenues sociales et fiscales applicables :

- la somme brute de 19.751,9 € à titre d'indemnité de protection due en application de l'article 101 de la loi du 22/01/1985 de redressement contenant des dispositions sociales, somme à majorer des intérêts au taux légal à dater du 24/02/2020 ;
- la somme brute de 236,38 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis, somme à majorer des intérêts au taux légal à dater du 24/02/2020 ;
- la somme brute de 45,94 € à titre de solde de prime de fin d'année 2020, somme à majorer des intérêts au taux légal à dater du 24/02/2020.

Le tribunal estima, par contre, non fondés les chefs de demande relatifs aux heures supplémentaires et au pécule de vacances dû sur les heures supplémentaires.

Par ailleurs, le premier juge condamna la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE à délivrer à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX les documents sociaux suivants : la fiche de paie de rupture, le compte individuel 2020 et la fiche 281.10 pour 2020, et à défaut pour elle de le faire dans les 15 jours suivant la signification du présent jugement, la condamna au paiement d'une astreinte de 25 € par jour de retard et par document manquant.

Enfin, le tribunal compensa partiellement les dépens de l'instance en condamnant la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE aux frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure réduite à 2.000€.

La SRL GOUDWISSELKANTOOR BE interjeta appel de ce jugement.

**OBJET DE L'APPEL PRINCIPAL :**

La SRL GOUDWISSELKANTOOR BE sollicite la cour du travail :

- qu'elle déclare son appel principal recevable et fondé ;
- en conséquence, qu'elle réforme le jugement frappé d'appel et déclare non fondée la demande originaire de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX visant sa condamnation au paiement de l'indemnité de protection due en application de l'article 101 de la loi du 22/01/1985 ;
- qu'elle condamne Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX aux dépens des deux instances.

La SRL GOUDWISSELKANTOOR BE sollicite que le jugement *a quo* soit confirmé pour le surplus.

**OBJET DE L'APPEL INCIDENT :**

Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX sollicite la cour de céans qu'elle :

- déclare l'appel principal non fondé ;
- confirme le jugement *a quo* en ce qu'il a condamné la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE au paiement :
  - de l'indemnité de protection due en application de l'article 101 de la loi du 22/01/1985 (sous réserve du montant alloué) ;
  - d'une indemnité complémentaire de préavis (sous réserve du montant alloué) ;
  - de 45,94€ brut à titre de solde de prime de fin d'année ;
- déclare l'appel incident recevable et fondé ;
- condamne par conséquent, la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE au paiement de :
  - 5.710,77€ brut à titre d'heures supplémentaires ;
  - 876,03€ brut à titre de pécule de vacances sur les heures supplémentaires ;
  - 992,86€ bruts à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis ;

- 21.390,98€ brut à titre d'indemnité de protection équivalente à 6 mois de rémunération ou à défaut, 10.695,74€ brut équivalant à 3 mois de rémunération ;  
à majorer des intérêts au taux légal à dater du 24/02/2020 ;
- condamne la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE au paiement des entiers frais et dépens des deux instances en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 3.000€ par instance ;
- condamne la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE à lui délivrer les documents sociaux rectificatifs (fiche de paie de rupture, fiche de paie relative aux pécules de vacances, compte individuel 2020 et fiche fiscale 281.10) dans les 8 jours du prononcé de l'arrêt à intervenir et ce sous peine d'une astreinte de 25€ par jour de retard et par document manquant.

### **DISCUSSION – EN DROIT**

#### **I. Fondement des appels principal et incident**

#### **I. 1. Quant au fondement du premier chef de demande originaire portant sur l'indemnité protectionnelle due en vertu du congé parental**

#### **I. 1. a) Position des parties**

Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX indique qu'il est certain que son licenciement est, en tout ou en partie, consécutif à l'une ou plusieurs de ses demandes de congé parental (interruption à concurrence d'1/5<sup>ème</sup> durant 20 mois, congé de paternité et/ou congé parental à temps plein de 4 mois).

Ainsi, fait-il observer, il est interpellant de noter que ce n'est que 3 mois après le licenciement et en raison des contestations formulées par son conseil dans sa mise en demeure du 03/04/2020 que la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE a fait état, pour la première fois, de toute une série de griefs (non fondés) à son encontre afin de tenter de justifier le congé lui signifié.

Il est indéniable, selon Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX, que la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE tente, par tous les moyens, de trouver, a posteriori, des erreurs/manquements dans son travail et ce à seule fin d'éviter de devoir payer l'indemnité protectionnelle sollicitée alors même qu'il conteste fermement les allégations unilatérales de la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE sur sa prétendue incompétence professionnelle.

En tout état de cause, relève-t-il, à supposer même que certains manquements puissent éventuellement constituer un motif suffisant – quod non – la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE s'abstient de démontrer que tous les motifs à l'origine de la rupture seraient totalement étrangers à la cause de la protection de telle sorte que l'indemnité de protection prévue à l'article 101 de la loi du 22/01/1985 est due.

Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX sollicite la confirmation du jugement a quo sur ce point sous réserve du montant de l'indemnité allouée qui doit être actualisée au regard de la réévaluation de la rémunération annuelle de référence.

De son côté, la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE soutient apporter la preuve de multiples manquements répétés dans le chef de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX qualifiés par le premier juge de « problématiques » et que ce sont bien ces manquements qui ont été invoqués par ses soins à l'appui du licenciement.

Or, poursuit-elle, le fait que les manquements aient été commis à une date antérieure ne saurait priver l'employeur, compte tenu de l'accumulation de ceux-ci, de s'en prévaloir à un moment postérieur, sans qu'il ne soit pour autant question d'une violation de la protection dont bénéficiait Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX en raison de son congé parental.

Par ailleurs, observe la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE, et contrairement à ce que le premier juge a relevé dans le jugement dont appel, certains manquements antérieurs à la demande de congé parental avaient fait l'objet d'une mise en garde de sa part.

Enfin, elle ne peut manquer de stigmatiser les « mauvaises conclusions » arrêtées par le premier juge et portant sur le dernier manquement reproché à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX le 20/02/2020 : contrairement à ce qu'allègue le premier juge, la décision de licenciement n'est pas antérieure à ce dernier grief mais, au contraire, l'erreur du 20/02/2020 révélant l'insouciance professionnelle de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX couplée aux manquements antérieurs l'a convaincue « *qu'elle ne pouvait manifestement plus compter sur l'implication de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX au travail* ».

Il est incompréhensible, fait valoir la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE, que les faits dénoncés par ses soins, qu'ils soient pris séparément et/ou dans leur ensemble, ne puissent pas justifier un licenciement motivé par « *l'inaptitude au travail et le comportement non-professionnel* » de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX et ce eu égard à la fonction à responsabilité que ce dernier assumait.

Elle estime, ainsi, qu'il est évident que les motifs du licenciement de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX sont bien étrangers à sa demande de congé de paternité et/ou de congé parental à temps plein de telle sorte qu'elle sollicite la réformation du jugement dont appel en ce qu'il l'a condamnée au paiement d'une indemnité de protection en application de l'article 101 de la loi du 22/01/1985.

**I. 1. b) Position de la cour de céans****A. Les principes applicables.**

Un droit à l'interruption de carrière à titre de congé parental a été reconnu par l'AR du 29/10/1997 (modifié par l'AR du 27/03/2009) à tous les travailleurs liés par contrat de travail pour autant qu'ils réunissent les conditions prescrites par les articles 3, 4, 5 et 6 de l'arrêté royal.

Depuis le 01/06/2012, ce congé peut notamment être pris sous la forme d'une réduction des prestations à concurrence d'1/5<sup>ème</sup> si le travailleur est occupé à temps plein et cela pour une durée de 20 mois.

Le travailleur en congé parental bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement qui débute à la date de l'introduction de la demande selon les formes requises c'est-à-dire en respectant les modes de notification prévus et à défaut, seulement, à partir du jour de l'accord donné par l'employeur (C. T. Bruxelles, 31/03/2015, RG 2013/AB/399).

Pendant toute la période de protection, l'employeur ne peut, en effet, accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat, sauf pour un motif grave ou pour un motif suffisant laissé éventuellement à l'appréciation des juridictions du travail, dont la nature et l'origine sont étrangères à la demande de congé et/ou à son exercice (article 101, alinéa 1, de la loi de redressement du 22/01/1985) ; en effet, dès lors que l'arrêté royal du 29/10/1997 se réfère expressément à la loi du 22/01/1985 précitée, la protection contre le licenciement prévue par l'article 101 de cette loi est applicable au congé parental.

La période de protection se termine 3 mois après la fin du congé.

Si, au cours de la période de protection l'employeur met fin unilatéralement au contrat ou notifie un préavis sans pouvoir justifier un motif grave ou suffisant reconnu comme tel par la juridiction du travail, il devra payer une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération, sans préjudice de l'indemnité de rupture de contrat et ce, même si le préavis notifié a été exécuté (article 101, alinéa 6, de la loi précitée).

Il est à noter que la preuve du motif suffisant justifiant le licenciement incombe à l'employeur (voyez à ce sujet : Cass., 14/01/2008, JTT, 2008, p. 243 concernant la protection contre le licenciement en cas de crédit-temps, protection formulée dans des termes comparables à celle prévue par l'article 101 de la loi du 22/01/1985).

A cet effet, la preuve précise et circonstanciée des motifs allégués est exigée et le contrôle judiciaire éventuel portera à la fois sur l'existence du motif lui-même mais, aussi, sur le lien de causalité avec le licenciement (C.T. Bruxelles, 07/09/2015, RG 2014/AB/645).

Il appert, ainsi, que lorsqu'il ne parvient pas à démontrer qu'il a donné congé au travailleur pour un motif étranger à la cause de la protection, l'employeur est condamné au paiement d'une indemnité de protection en sus de l'indemnité compensatoire de préavis éventuellement due (en ce sens : A.-V. MICHAUX, « Eléments de droit du travail », 1<sup>ère</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2010, p. 413).

Plus encore, il s'impose que tous les motifs qui sont à l'origine de la rupture soient totalement étrangers à la cause de la protection de telle sorte que s'il subsiste un doute sur l'un des motifs, l'employeur sera considéré comme n'ayant pas satisfait à la charge de la preuve qui lui incombe.

De même, il suffit que le licenciement soit pour partie lié à la cause de la protection pour autoriser le travailleur à prétendre au bénéfice de l'indemnité protectionnelle (en ce sens : J.-P. CORDIER et P. BRASSEUR, « Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits », Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2009, p. 293).

Enfin, comme l'enseigne la Cour de cassation en matière de charge de la preuve, « *l'incertitude ou le doute subsistant à la suite de la production d'une preuve doivent être retenus au détriment de celui qui a la charge de cette preuve* » (Cass., 17/09/1999, Pas., I, p.497) : l'auteur du congé, soit l'employeur, subira donc entièrement le risque du défaut probatoire.

### **B. Application des principes au cas d'espèce**

Au moment du licenciement intervenu le 24/02/2020, l'interdiction visée à l'article 101 de la loi du 22/12/1985 était applicable à la situation de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX dès lors que :

- Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX bénéficiait depuis le 01/05/2019 d'une réduction de ses prestations de travail à concurrence d'1/5<sup>ème</sup> conformément à l'article 102, §1<sup>er</sup> de la loi précitée,
- Il avait sollicité, par courrier du 14/01/2020 et conformément à l'article 100 de la loi précitée, un congé parental avec une suspension complète à dater du 01/03/2020 (pièce 6 – dossier de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX ) postposée au 01/04/2020 (pièce 9 – dossier de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX ).



A l'instar du premier juge, la cour de céans constate qu'à l'exception du manquement du 20/02/2020, la totalité des autres griefs prouvés et reprochés à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX aux termes de la lettre du 28/05/2020 adressée à ce dernier par la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE pour répondre à sa demande de motivation du licenciement formulée le 30/03/2020 sont antérieurs à sa demande de congé parental du 14/01/2020 et étaient parfaitement connus de l'employeur avant cette demande.

Si la cour de céans concède qu'un certain nombre de manquements ont fait l'objet de rappels à l'ordre [tel est le cas de l'arrivée tardive de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX enregistrée le 30/09/2019 (pièce 9 – dossier de l'appelante), d'une absence constatée en cours de journée le 09/11/2019 sans que Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX ait apposé sur la porte d'avertissement à l'adresse de la clientèle potentielle (pièce 10 – dossier de l'appelante), d'une mauvaise valorisation d'un diamant en août 2019 (pièce 11 – dossier de l'appelante) ainsi que la perte d'un GSM à usage professionnel intervenue le 29/08/2019 (pièce 12 – dossier de l'appelante)] de telle sorte que leur matérialité n'est pas constatée, il n'en demeure, toutefois, pas moins, que l'ancienneté de ces faits rompt incontestablement tout lien causal entre ces motifs invoqués et prouvés et le licenciement.

En effet, il convient d'observer que si le temps qui s'écoule entre la faute et le congé n'est pas de nature à effacer la conduite reprochée, il affecte en tout état de cause le lien de causalité entre ces fautes anciennes et le licenciement : il n'existe donc aucun lien de cause à effet entre ces griefs dont le plus récent s'est produit le 09/11/2019 et le licenciement opéré le 20/02/2020 (voyez par identité de motifs avec la matière du licenciement abusif des ouvriers sanctionnée par l'ancien article 63 de la loi du 03/07/1978 : V. VANNES et L. DEAR, « La rupture abusive du contrat de travail. Théorie et applications », Bruxelles, Bruylant, 2011, p. 156 ; voyez, également, sur le lien de causalité entre le motif invoqué et le licenciement, C. T. Bruxelles, 07/09/2015, RG 2014/AB/645, cité supra).

Par ailleurs, la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE fait grand cas, également, d'une plainte formulée par une cliente en ligne en novembre 2019 sur la page de la société et dénonçant le traitement grossier dont son mari avait fait l'objet de la part de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX à l'occasion d'une demande de renseignements portant sur la détermination de la valeur d'un diamant brut (pièce 13 – dossier de l'appelante).

Il s'agit, également, d'un fait ancien dont la gravité du comportement imputé à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX (indépendamment à nouveau de la rupture du lien de causalité avec le licenciement) doit être singulièrement relativisée au regard du commentaire final de cette cliente dès lors qu'elle s'est, également, plainte de l'agressivité dont elle aurait été victime de la part du gérant de la succursale de GOUDWISSELKANTOOR de Waterloo : selon toute vraisemblance, le mécontentement de cette cliente trouve son origine dans le comportement empreint d'agressivité qu'elle (et son mari) ont adopté à l'égard des représentants de l'appelante puisque deux de ses gérants se sont vu contraints d'éconduire tantôt le mari tantôt l'épouse,...

Il est, toutefois, curieux que la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE se focalise sur un incident isolé avec des clients acariâtres et passe sous silence les avis élogieux émis par la clientèle louant le professionnalisme et le sens de l'accueil de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX (voyez la pièce 20 du dossier de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX ).

D'autre part, la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE stigmatise la forte diminution des performances mensuelles de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX pour justifier son licenciement par comparaison avec celles affichées par ses « remplaçants ».

Indépendamment du caractère purement unilatéral des pièces produites par la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE, les statistiques évoquées par celle-ci sont irrelevantes dans la mesure où elles ne tiennent compte que des seules transactions réalisées avec une marge de plus de 50%, ce qui ne représente évidemment aucunement l'ensemble des opérations commerciales réalisées.

Comme le souligne avec pertinence Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX , il est objectivement beaucoup plus simple pour un remplaçant de réaliser une vente avec plus de 50% de marge que pour le gérant habituel dans la mesure où il devra faire face au mécontentement de la clientèle si d'aventure elle entendait contester a posteriori une transaction opérée à son désavantage alors même que l'objectif premier poursuivi par le gérant en titre vise à fidéliser la clientèle en adoptant une politique commerciale équilibrée pour les deux parties.

Il s'impose, également, de relever que les pourcentages mentionnés ne permettent pas de vérifier le nombre de transactions opérées par un remplaçant et pas davantage si les données relatives aux remplaçants concernent uniquement la succursale de Charleroi ou d'autres succursales.

En tout état de cause, les statistiques produites par la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE étant incomplètes, elles ne permettent aucunement d'établir avec objectivité que les performances commerciales de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX ne seraient pas/plus satisfaisantes et ce d'autant plus qu'elles sont en contradiction avec le montant des bonus mentionnés sur les fiches de paie de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX lesquelles renseignent :

- des bonus mensuels variant de 0€ (janvier, février, mars et août) à 166,37€ en 2018 ;
- des bonus mensuels variant de 0€ (janvier, juin et juillet) à 189,74€ en 2019 ;
- un bonus mensuel de respectivement 121,60€ et 223,04€ en janvier et février 2020, ce dernier étant le plus important jamais perçu par Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX !

Quant aux autres reproches formulés par la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE non établis par des pièces probantes, Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX les conteste formellement de telle sorte que la cour de céans n'entend pas y avoir égard.

Pour autant que de besoin, la cour de céans ne peut manquer de relever que la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE ne cesse de relever de prétendus nouveaux « manquements » dans le chef de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX, comme par exemple sa volonté d'entreprendre une formation de maraîchage ce qui l'empêcherait d'assurer ses prestations le samedi et attesterait de son manque d'intérêt pour l'exercice de ses fonctions de gérant d'une agence spécialisée dans le négoce de l'or et des diamants, mais force est de constater que cet argument est dénué de fondement dès lors que Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX dénie, dans ses écrits judiciaires, avoir jamais formulé pareille intention à l'adresse de son employeur qualifiant cette accusation « d'irrélevante ».

Enfin, concernant la manquement allégué survenu le 20/02/2020 (absence de placement des bacs de fleurs et du tapis à l'extérieur de l'agence et défaut de branchement de l'éclairage à l'intérieur de la succursale), force est à la cour de céans de relever, à l'instar du premier juge, qu'il n'est évidemment pas à l'origine du licenciement dès lors qu'il est survenu le jour même de la remise à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX de la convention de rupture qui, vu son contenu (3 pages) et les décomptes réalisés, a immanquablement été réfléchi et rédigé antérieurement à l'entretien du 20/02/2020.

Il tombe sous le sens que la décision de licencier Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX a été prise antérieurement à la découverte du nouveau manquement du 20/02/2020 et est, dès lors, étrangère à ce dernier.

Comme l'a conclu le premier juge, il est indéniable qu'au regard des considérations qui précèdent, la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE ne démontre pas que le licenciement signifié à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX le 24/02/2020 est justifié par un motif étranger à la demande de congé parental introduite par courrier du 14/01/2020 de telle sorte que la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE est redevable à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX de l'indemnité protectionnelle prévue par l'article 101 de la loi du 22/01/1985.

Il est certain, aux yeux de la cour de céans, que fortement contrariée par les nouvelles demandes de congé parental/de paternité qui allaient nécessairement désorganiser la succursale de Charleroi (voyez à ce sujet les craintes exprimées par le représentant de la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE dans son courrier du 03/02/2020) puisque Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX était le seul employé affecté à cette agence, la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE a décidé de mettre un terme au contrat de travail avenü entre les parties tout en tentant de contraindre Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX à contresigner une convention de rupture des relations contractuelles en lui promettant un avantage financier non négligeable pour « acheter » son absence de réaction judiciaire : en effet, la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE savait pertinemment bien qu'en cas de procédure judiciaire, le licenciement de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX serait en tout ou en partie nécessairement considéré comme étant lié à ses demandes de congé parental/de paternité de telle sorte qu'aux fins d'annihiler toute velléité de réaction judiciaire dans le chef de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX , elle proposa à ce dernier, en contrepartie de sa renonciation d'invoquer en justice l'existence d'un lien entre la rupture des relations contractuelles et ses demandes de congé parental/de paternité, une indemnité exceptionnelle de 2 mois de salaire (en sus de l'indemnité complémentaire de préavis).

Au regard de la rémunération annuelle de référence telle que déterminée au sein du chapitre I. 3. du présent arrêt, le montant de cette indemnité de protection s'élève à la somme de 20.846,88€ bruts (801,78€ X 26 semaines) en lieu et place de la somme de 19.751,90 telle qu'accordée par le premier juge.

Il s'impose dès lors de confirmer le jugement dont l'appel est en ce qu'il a reconnu à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX le droit de bénéficier de l'indemnité protectionnelle prévue par l'article 101 de la loi du 22/01/1985 sous réserve du montant de l'indemnité allouée par le premier juge qui doit être actualisée au regard du montant de la rémunération annuelle de référence arrêtée par la cour de céans (voyez le chapitre I. 3.).

L'appel principal de la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE est non fondé sur ce point.

L'appel incident de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX , en ce qu'il porte sur la réévaluation de l'indemnité protectionnelle due est, quant à lui, fondé.

I. **2. Quant au fondement du second chef de demande originaire portant sur les arriérés de salaire**

I. **2. a) Position des parties**

Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX prétend que les fonctions qui lui étaient attribuées par le contrat de travail ne permettaient pas de le qualifier de « personne de direction ou de confiance ».

En effet, observe-t-il, bien qu'il exerçait la fonction de « gérant de succursale », il n'assumait, contrairement à ce que soutient la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE, aucune responsabilité particulière au sein de la succursale de Charleroi dès lors qu'il n'a jamais été impliqué dans des prises de décisions, qu'il devait toujours se référer à ses supérieurs hiérarchiques pour ses achats de diamants et qu'il était placé sous la responsabilité de son responsable régional (Monsieur CXXXXX CXXXXX).

Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX précise que, quand bien même devrait-il être considéré comme étant une « personne de direction ou de confiance » – quod non – encore conviendrait-il de rappeler que la jurisprudence admet que, compte tenu de l'horaire de travail contractuellement imposé et du montant de la rémunération, des heures supplémentaires puissent être dues : les cours et tribunaux considèrent que la notion d'équité peut être invoquée par un travailleur lorsque son salaire est destiné à couvrir une rémunération pouvant être qualifiée de « normale ».

En l'espèce, note-t-il, il était soumis à un horaire strict calqué sur les heures d'ouverture du magasin qui ne lui permettait pas de disposer d'une pause durant le temps de midi et sa rémunération mensuelle était limitée, au jour de son licenciement, à la somme de 2.679,53€ bien inférieure à celle dont pourrait prétendre une véritable « personne de direction ou de confiance ».

Au demeurant, ajoute Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX, il a bénéficié d'heures supplémentaires en 2019 jusqu'à ce que l'inspection sociale y mette fin en avril 2019 au motif que les gérants de succursales n'y avaient pas droit.

Il s'estime, dès lors, en droit de réclamer le paiement de ses pauses de midi (1/2 h par jour) soit la somme de 5.710,77€ à titre d'heures supplémentaires prestées du 11/09/2017 jusqu'au jour de son licenciement ainsi qu'une somme brute de 876,03€ à titre de pécule de vacances dû sur les heures supplémentaires.

De son côté, la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE s'oppose aux prétentions formulées par Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX dès lors qu'il occupait un poste de direction ou de confiance visé par l'AR du 10/02/1965 de sorte que les dispositions relatives au temps de travail de la loi du 16/03/1971 sur le travail ne lui étaient pas applicables.

Elle ajoute que sa rémunération mensuelle doit s'apprécier au regard de sa rémunération annuelle incluant donc tous ses avantages rémunérateurs, ce qui aboutit à une somme de 3.291,99€ bruts par mois laquelle suffisait à couvrir globalement l'ensemble des prestations attendues d'une personne investie d'un poste de direction ou de confiance.

La SRL GOUDWISSELKANTOOR BE sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX de sa demande d'arriérés de salaire qui, du reste, n'a jamais été réclamée durant l'exécution des relations contractuelles.

A titre subsidiaire, elle fait valoir que Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX ne démontre pas avoir presté des heures supplémentaires à sa demande ou – à tout le moins – avec son approbation.

La SRL GOUDWISSELKANTOOR BE déclare en tout état de cause contester fermement les allégations de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX selon lesquelles les heures supplémentaires seraient dues en raison de l'absence de pause de 30 minutes sur le temps de midi durant son occupation.

Elle indique que la circonstance selon laquelle elle a payé en février et mars 2019 à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX des heures supplémentaires ne peut être invoquée par Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX pour justifier du fondement de sa demande dès lors qu'elle a mis fin au règlement de ce paiement après l'intervention de l'inspection sociale qui a conclu que les gérants de succursale n'étaient pas soumis à la réglementation sur la durée du travail de telle sorte qu'aucune heure supplémentaire ne leur était due.

#### **I. 2. B) Position des parties**

Il n'est pas contesté par la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE qu'un horaire strict de travail était imposé à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX lequel était tenu d'assurer des prestations de travail de manière continue durant les heures d'ouverture du magasin soit du lundi au vendredi de 9h30 à 17h30 (et non 17h comme mentionné erronément par le premier juge à la page 12 du jugement dont appel) et le samedi de 10h à 17h (pièce 22 – dossier Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX ).

La SRL GOUDWISSELKANTOOR BE a admis sans équivoque aucune dans ses conclusions de synthèse de première instance que Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX « *était le seul employé à garantir le bon fonctionnement de la succursale située à Charleroi et qu'en tant que gérant de succursale et unique employé sur place, il allait de soi que son rôle impliquait nécessairement que la succursale soit ouverte et opérationnelle aux heures d'ouverture* » (V. p. 45 des conclusions de synthèse de première instance de la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE).

Dès lors qu'elle reconnaît expressément que Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX était le seul employé occupé sur place et que la succursale devait être accessible pendant la totalité des heures d'ouverture, la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE ne peut raisonnablement soutenir que Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX n'a pas presté d'heures supplémentaires en raison de l'absence de pause pendant le temps de midi puisque le magasin demeurait ouvert sans interruption toute la journée.

Partant de ce constat, la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE saurait difficilement nier que les heures prestées ont bien été accomplies à sa demande ou, à tout le moins, avec son approbation puisqu'elles se superposaient intégralement avec l'horaire d'ouverture du magasin.

La SRL GOUDWISSELKANTOOR BE soutient, toutefois, la thèse qu'eu égard à son statut de gérant de la succursale de Charleroi, Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX devait être considéré comme investi d'un « poste de direction ou de confiance » au sens de l'AR du 10/02/1965 de telle sorte qu'il n'était, dès lors, pas soumis aux limites journalières et hebdomadaires de travail établis par ou en vertu de la loi du 16/03/1971 sur le travail.

Aux termes de l'article 19 de la loi du 16/03/1971 sur le travail (section 2 du chapitre III relatif au temps de travail et de repos), la durée du travail des travailleurs ne peut excéder huit heures par jour ni quarante heures par semaine.

L'article 3, § 3, 1, de la loi du 16/03/1971 sur le travail précise que les dispositions du chapitre III, section II, soit les articles 19 jusque et y compris 29 de cette loi qui concernent la durée du travail, ne s'appliquent pas aux travailleurs désignés par le Roi comme étant investis d'un poste de direction ou de confiance.

Cette disposition constitue une disposition légale impérative au sens de l'article 51 de la loi du 5/12/1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (Cass., 10/01/2000, J.T.T., 2000, p.373).

Il s'en déduit que si un travailleur est considéré comme investi d'un poste de direction ou de confiance, il est soustrait aux dispositions légales relatives à la durée du travail et ce, indépendamment de toutes dispositions contraires, contenues dans une source de droit « inférieure », telle qu'une convention collective de travail, le contrat de travail, l'usage.

L'article 2, I, 4° de l'arrêté royal du 10/02/1965 désigne les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail : y figurent notamment les « *gérants qu'ils aient ou non du personnel sous leur autorité* ».

S'il est patent que l'énumération visée par cet arrêté royal est quelque peu obsolète, certaines de ces dispositions de portée générale ont, néanmoins, permis aux cours et tribunaux de l'adapter à l'évolution technologique et sociale sans pour autant violer le principe d'interprétation restrictive de cette réglementation.

Du reste, les travaux parlementaires ont, à cet effet, exclu la possibilité pour les employeurs de désigner eux-mêmes les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance (Doc. Parl. Ch., n° 476/12 du 05/03/1964).

Les dispositions de l'arrêté royal du 10/02/1965 mentionnent, ainsi, que sont investies d'un poste de direction ou de confiance les personnes exerçant une autorité effective et ayant la responsabilité de l'entreprise ou d'une subdivision importante de celle-ci, ainsi que celles, pouvant, sous leur responsabilité, engager l'entreprise vis-à-vis des tiers. Il s'en suit que toute personne investie d'un poste de direction rentre dans l'exception sans que le titre précis qui est le sien ne doive être mentionné dans la liste (B. DENDOOVEN, « *La durée du travail* », A.E.B., Contrats de travail, Kluwer, 2008, p. 3).

A l'heure actuelle, cette problématique doit, cependant, être examinée à la lumière de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 04/11/03 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (J.O, L 299, 18/11/2003, p.9) qui dans sa version initiale (première directive 93/104 du 23/11/93) prévoyait, déjà, une exception pour le personnel de direction.

Tant la nouvelle directive que l'ancienne proposent un critère de détermination du personnel de direction en fonction de son pouvoir de décision autonome.



L'article 17 de ces deux directives est libellé comme suit : « Dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, les Etats membres peuvent déroger aux articles 3 à 6, 8 et 16 (limitation de la durée hebdomadaire de travail) lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes et notamment lorsqu'il s'agit : a) de cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome.

Néanmoins, selon la Cour de cassation, un poste de confiance au sens des dispositions légales précitées n'exige pas que la fonction concernée implique une compétence autonome de décision. Un juge ne peut donc pas exiger qu'un travailleur occupant un poste de confiance dispose d'une certaine compétence autonome de décision pour être considéré comme un « *travailleur investi d'un poste de confiance* » car il ajoute alors une condition aux dispositions légales précitées (Cass., 29 mars 2010, JTT, 2011, p.333). La condition de « *pouvoir de décision autonome* » prévue par l'article 17 de la Directive n'est requise que pour le personnel de direction.

En l'espèce, il est incontestable, selon la cour de céans, que Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX , en sa qualité de gérant de la succursale de Charleroi de la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE était investi d'un poste « *dit de direction ou de confiance* » dans la mesure où il gérait seul l'administration de son point de vente, ce qui impliquait le traitement des achats et des ventes effectués au sein du magasin et, partant, qu'il assumait seul la surveillance des flux financiers et des marchandises transitant par son magasin à destination du siège central de la société, pouvant, de surcroit, engager sous sa responsabilité l'entreprise vis-à-vis des tiers (entre autres les clients).

Il est, ainsi, acquis que Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX était bien investi d'un poste de direction ou de confiance le soustrayant au bénéfice de l'article 3, §3, de la loi du 16/03/1971 dès lors qu'en sa qualité de gérant, il dirigeait et administrait quotidiennement de façon autonome la succursale de Charleroi appartenant à la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE.

Cependant, Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX est, néanmoins, en droit de percevoir le paiement des heures supplémentaires prestées correspondant à l'absence de pauses durant le temps de midi alors même que le règlement du travail avait prévu une pause de 30 minutes (entre 12h et 12h30) (pièce 2, page 13 – dossier de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX ).

La rémunération étant un élément essentiel du contrat de travail, il va de soi que l'employeur ne peut pas la restreindre de quelque manière que ce soit.

La lecture combinée des articles 20, 3° de la loi du 03/07/1978, 1134 et 1135 du Code civil permet de considérer que la rémunération mensuelle du personnel de direction ou de confiance engagé dans les liens d'un contrat de travail à temps plein doit être majorée proportionnellement à tout dépassement de la durée maximale du temps de travail fixée au sein de la commission paritaire du secteur concerné soit en l'espèce 38 heures/semaines (CP 20).

C'est une question de bon sens et de respect de la parole donnée.

Cette évidence est encore plus criante lorsque, comme en l'espèce, les prestations supplémentaires ne sont pas sporadiques ou exceptionnelles mais font réellement partie de la culture de l'entreprise qui a assigné à son gérant de la succursale de Charleroi l'exécution d'un horaire de travail épousant intégralement l'horaire d'ouverture du magasin empêchant son employé de disposer d'une pause d'1/2 heure pendant midi.

Or, au risque de se répéter, la cour rappelle que l'article 2 du contrat de travail avenant entre les parties avait fixé un horaire de travail par référence au règlement de travail qui accordait pareille pause durant le temps de midi entre 12h et 12h30 : en outre, la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE avait, par le passé, en 2018 (pièce 24 – dossier de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX ) ainsi qu'en janvier, février et mars 2019 (pièce 19 – dossier Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX ) accordé à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX le bénéfice d'une rémunération pour les heures supplémentaires prestées, ce bénéfice ayant été retiré à partir d'avril 2019 sans qu'une majoration corrélative de la rémunération brute allouée à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX ait été appliquée et ce malgré la promesse d'une compensation salariale annoncée par la responsable hiérarchique de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX , Monsieur CXXXXX CXXXXX , mais, au demeurant, jamais accordée dans les faits (pièce 21 – dossier Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX ).

Aux termes d'un arrêt prononcé le 20/12/2016 (RG 2014/AB/912), la cour du travail de Bruxelles a appliqué le principe d'exécution de bonne foi des conventions pour accorder à un travailleur investi d'un poste de direction ou de confiance le droit de prétendre à des arriérés de rémunération sans supplément pour les heures supplémentaires prestées dès lors qu'il résultait de la modicité de la rémunération allouée que celle-ci n'était destinées qu'à couvrir un horaire normal.

Tel est assurément le cas en l'espèce dès lors que Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX percevait de l'aveu même de la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE une rémunération annuelle brute fixée à 39.503,80€ (en réalité, 41.692,98€, voyez chapitre I. 3) ce qui aboutit à une rémunération brute mensuelle de 3.291,98€ (soit une rémunération sans aucune mesure avec le niveau de responsabilités qui lui était imposé) laquelle ne peut être considérée comme ayant couvert l'ensemble de ses prestations (voir à ce sujet, à titre de comparaison : C.T. Bruxelles, 20/12/2016, cité supra, qui considère à juste titre qu'une rémunération nette mensuelle de 1.483,49€ ne peut être considérée comme couvrant l'ensemble des prestations imposées à un adjoint à la direction d'un magasin « Louis DELHAIZE »).

Il s'impose, dès lors, de considérer que la demande formulée par Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX visant à obtenir le paiement de ses pauses de midi est parfaitement légitime [il est à relever que l'argument déduit de la tardiveté de la réclamation est irrelevante dans la mesure où la renonciation à un droit ne se présume pas (Cass. 07/12/1979, Pas. I, p. 653 et pas davantage la déchéance d'un droit)] sous la seule réserve qu'il n'y a évidemment pas lieu de rémunérer le taux horaire des heures supplémentaires à 150% mais de le limiter à 100% comme indiqué supra compte tenu du statut de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX au sein de la société.

Partant de ce constat, il y a lieu de condamner la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE à verser à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX la somme due de 3.807,18€ bruts à titre d'heures supplémentaires prestées du 11/09/2017 (date de début de son occupation) jusqu'au jour de son licenciement sur base du calcul suivant arrêté par Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX (à l'exception du pourcentage à appliquer) à propos duquel la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE n'a pas émis, à titre subsidiaire, la moindre observation : 468 (nombre de jours prestés entre le 11/09/2017 et le 20/02/2020) X 30 minutes = 234 heures ; 234 heures X 16,27 €/h [(2.679,53€ X 3 mois / 13 semaines) / 38h] X 100%.

Par ailleurs, compte tenu du caractère récurrent des heures supplémentaires prestées, Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX est, également, en droit de percevoir la somme brute de 584,02€ à titre de pécule de vacances sur les heures supplémentaires prestées (3.807,18 X 15,34%).

Il s'impose, dès lors, de déclarer l'appel incident de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX fondé en ce qu'il fait grief au jugement dont appel de l'avoir débouté de son chef de demande portant sur les arriérés de rémunération et, partant, de réformer le jugement dont appel quant à ce.

**I. 3. Quant au fondement du chef de demande portant sur l'indemnité complémentaire de préavis réclamée par Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX**

**I. 3. a) Position des parties**

Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX fait grief au premier juge de ne pas avoir tenu compte des heures supplémentaires pour la pause de midi ainsi que du pécule de vacances dû sur ces mêmes heures supplémentaires lors de l'établissement de la rémunération annuelle de référence qu'il a arrêtée à la somme brute de 42.781,90€.

De son côté, la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE déclare acquiescer au jugement dont appel en ce qu'il l'a condamnée à payer à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX une indemnité complémentaire de préavis égale à 236,38€ bruts et ce sur base d'une rémunération annuelle brute égale à 39.503,80 € bruts.

Elle déclare que « *Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX ne saurait être suivi lorsqu'il soutient que sa rémunération annuelle brute doit être fixée à 42.781,90€ bruts* ».

**II. 3. b) Position de la cour**

La cour de céans entend entériner le mode de calcul arrêté par Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX à l'exception de :

- la prime CCT qu'il n'y a pas lieu d'indexer de telle sorte qu'il s'impose de tenir compte du montant renseigné à la pièce 9 du dossier de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX soit la somme de 258,99€ ;
- la somme de 12,20€ représentant les heures supplémentaires de la pause de midi qui a été calculée sur base d'un pourcentage horaire fixé à 150% au lieu de 100% : la somme due s'élève à 8,135€ en lieu et place de 12,20€ (16,27€/h = 8,135 pour ½ heure).

Concrètement, la rémunération annuelle de référence de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX s'élève à la somme de 41.692,98€ décomposée de la manière suivante (pièce 19 – dossier de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX) :

Rémunération fixe	2.679,53€	X 12	32.154,36€
PFA	2.679,53€	X 1	2.679,53€
Double pécule de vacances	2.679,53€	X 0,92	2.465,17€
Rémunération variable/bonus	1.321,08€	X 1	1.321,08€
Double pécule de vacances sur variable	1.321,08€	X 0,1567	207,01€
Prime CCT (année 2020)	258,99€	X 1	258,99€

Eco-chèque	250,00€	X1	250,00€
Heures supplémentaires	167,66€	X1	167,66€
Double pécule de vacances sur heures supplémentaires	167,66€	X 0,1567	26,27€
Heures supplémentaires pause de midi	8,13€	X 230	1.869,90€
Double pécule de vacances sur heures supplémentaires pause	1.869,99€	X 0,1567	293,01€
Rémunération annuelle de référence			41.692,98€
Rémunération hebdomadaire de référence			801,78€

La rémunération de référence de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX s'élevant à 41.692,98€, ce dernier est en droit de prétendre à une indemnité compensatoire de préavis fixée à 9.621,45€ sur base du calcul suivant : 41.692,98€ : 52 semaines X 12 semaines.

Dès lors qu'il a perçu un montant de 8.879,88€, il lui est dû une indemnité complémentaire de préavis fixée à 741,57€ bruts en lieu et place de la somme arrêtée par le premier juge à 236,88€.

Il s'impose de déclarer l'appel incident fondé sur ce point et, partant, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a fixé l'indemnité complémentaire de préavis à 236,88€.

**I. 4. Quant au fondement du chef de demande portant sur le prime de fin d'année 2020**

La cour de céans prend acte de l'acquiescement des parties au jugement dont appel en ce qu'il a fixé à la somme de 45,94€ brut le solde dû par la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX du chef de prime de fin d'année 2020.

**I. 5. Quant aux intérêts**

A l'instar du premier juge, la cour de céans estime que l'indemnité de protection contre le licenciement prévue par l'article 101 de la loi du 22/01/1985 doit être considérée comme de la rémunération au sens de l'article 2 de la loi du 12/04/1965 concernant la protection de la rémunération de sorte que les intérêts sur cette indemnité tout comme ceux sur l'indemnité complémentaire de préavis, le solde de prime de fin d'année, la somme complémentaire due pour les heures supplémentaires prestées ainsi que le pécule de vacances sur les heures supplémentaires sont dus à dater de l'exigibilité des sommes dues, soit la date du congé avec effet immédiat et portent sur les sommes brutes réclamées.

Au demeurant, la cour de céans ne peut manquer de relever que la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE ne forme pas d'appel principal à l'encontre du jugement querellé sur ce point.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel quant à ce.

I. **6. Quant au chef de demande portant sur la délivrance des documents sociaux sur peine d'une astreinte**

La condamnation de la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE à délivrer les documents sociaux peut être assortie de la condamnation à payer une astreinte en cas d'inexécution dans la mesure où l'obligation de délivrer les documents sociaux constitue une obligation légale accessoire au contrat de travail, née à l'occasion de celui-ci et mise à charge de l'employeur par des dispositions légales sanctionnées pénalement (voyez : C. T. Mons, 20/01/2020, RG 2016/AM/440, inédit).

Partant, il y a lieu de condamner la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE à délivrer à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX les documents sociaux rectificatifs suivants : la fiche de paie de rupture, la fiche de paie relative aux pécules de vacances, le compte individuel 2020 et la fiche fiscale 281.10 pour 2020.

Il s'impose d'offrir à la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE un délai de 15 jours à partir de la signification du présent arrêt pour s'exécuter et ce sous peine d'une astreinte de 25€ par jour de retard et par document manquant.

La cour de céans constate que la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE n'a pas formé d'appel principal à l'encontre du jugement querellé sur ce point.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel quant à ce.

I. **7. Quant aux frais et dépens.**

Tant Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX que la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE déclarent s'opposer à la compensation partielle des dépens de première instance ordonnée par le premier juge.

Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX forme un appel incident quant à ce et la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE un appel principal.

En vertu de l'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie qui succombe.

L'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est, notamment, le cas lorsqu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass., 19/01/2012, Pas., I, 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., 23/11/2012, Pas., I, p. 1316 ; Cass., 25/03/2010, Pas., I, p. 1004 ; H. BOULARBAH, « Les frais et dépens », C.U.P., 2013, vol. 145, p. 353).

En l'espèce, la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE a été déboutée de son appel principal alors que Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX , pour sa part, a vu son appel incident être déclaré fondé, seule une légère réduction des montant postulés originairement étant ordonnée par la cour de céans.

Partant de ce constat, Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX est en droit de se voir allouer le bénéfice d'une indemnité de procédure complète pour chaque instance, soit l'indemnité de procédure de base dans la tranche comprise entre 20.000,01€ et 40.000€ (3.000€).

Il s'impose de déclarer l'appel incident fondé quant à ce et, partant, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a compensé partiellement les dépens de première instance en réduisant l'indemnité de procédure due à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX à la somme de 2.000€.

L'appel principal de la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE est non fondé.

\*\*\*\*\*

**PAR CES MOTIFS,**

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare l'appel principal recevable mais non fondé ;

Déboute la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE de toutes ses prétentions ;

Déclare l'appel incident recevable et très largement fondé ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré fondés les chefs de demande originaires portant sur la reconnaissance d'un droit dans le chef de Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX , au bénéfice de l'indemnité protectionnelle due en application de l'article 101 de la loi du 22/01/1985, au bénéfice d'une indemnité complémentaire de préavis et à celui du solde de prime de fin d'année 2020 ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX de ses chefs de demande originaires portant sur les heures supplémentaires et sur le pécule de vacances dû sur les heures supplémentaires ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a limité à la somme de 19.751,90€ bruts l'indemnité protectionnelle due en application de l'article 101 de la loi du 22/01/1985 et en ce qu'il a limité à la somme brute de 236,38€ l'indemnité complémentaire de préavis due à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE à verser à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX la somme brute de 45,94€ à titre de solde de prime de fin d'année 2020, somme à majorer des intérêts au taux légal à dater du 24/02/2020 ainsi qu'à délivrer sous astreinte divers documents sociaux ;

Emendant et faisant ce que le premier juge eût dû faire ;

Condamne la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE à verser à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX :

- la somme brute de 3.807,18€ à titre d'heures supplémentaires ;
- la somme brute de 584,02€ à titre de pécule de vacances dû sur les heures supplémentaires ;
- la somme brute de 741,57€ à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- la somme brute de 20.846,28€ à titre d'indemnité de protection due en application de l'article 101 de la loi du 22/01/1985 de redressement contenant des dispositions sociales.

Condamne la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE à verser à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX les intérêts légaux et judiciaire sur les sommes brutes précitées à compter du 24/02/2020 jusqu'à parfait paiement ;



Condamne la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE à délivrer à Monsieur WXXXXXXXX BXXXXX les documents sociaux rectificatifs suivants : fiche de paie de rupture, fiche de paie relative aux pécules de vacances, compte individuel 2020 et fiche fiscale 281.10 pour 2020 et à défaut pour elle de s'exécuter dans les 15 jours suivant la signification du présent arrêt, la condamne au paiement d'une astreinte de 25€ par jour de retard et par document manquant ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a compensé partiellement les dépens de première instance ;

Emendant et faisant ce que le premier juge eût dû faire, condamne la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE à la totalité de l'indemnité de procédure de base due pour la procédure de première instance, soit la somme de 3.000€ ainsi qu'à la totalité de l'indemnité de procédure de base due pour la procédure d'appel, soit la somme de 3.000€ ;

Délaisse à la SRL GOUDWISSELKANTOOR BE sa contribution de 22€ au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne ;

Ainsi jugé par la 1<sup>ère</sup> chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier Vlieghe, président de chambre,  
Pierre Koch, conseiller social au titre d'employeur,  
Marc Carlier, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de :  
Chantal Steenhaut, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 26 mai 2023 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.

Le greffier,

Le président,