

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 16 janvier 2012

6ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier  
Not. loi 04/08/1996 (harcèlement moral)  
Arrêt contradictoire  
Définitif

En cause de:

HENDERICKX Alain, avocat à 1050 BRUXELLES, Place du  
Champ de Mars 5/1, qq. curateur de la faillite de B  
K, domicilié à  
partie appelante au principal et intimée sur incident,  
représentée par Maître DEPRINCE Olivier, avocat à 1300 WAVRE,

Contre :

B            Y

partie intimée au principal et appelante sur incident,  
représentée par Maître GOUZEE Denis, avocat à 1050  
BRUXELLES,

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

**I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Monsieur Y B a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner Monsieur K B à lui payer :

- 1.722 euros à titre d'indemnité de fourniture
- 510 euros et 2.000 euros provisionnels à titre d'intervention dans les frais de transport
- un euro provisionnel pour les heures supplémentaires
- 11.329,38 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif
- 1.000 euros à titre de dommage moral.

Monsieur K B a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles, à titre reconventionnel, de condamner Monsieur Y F à lui payer un euro du chef de demande téméraire et vexatoire.

Par un jugement du 11 septembre 2008, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Déclare l'action principale recevable et partiellement fondée dans la mesure ci-après.*

*Condamne Mr K B à payer à Mr Y B :*

- *1.722 € étant l'indemnité prévue par la Convention collective de travail conclure en sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière concernant les uniformes*
- *3.495,45 € étant l'intervention financière dans le coût du transport*
- *11.329,38 € étant l'indemnité pour licenciement abusif*
- *218,64 € représentant l'indemnité de procédure*

*Déclare l'action reconventionnelle recevable mais non fondée. »*

**II. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL**

Monsieur K B a fait appel de ce jugement le 10 décembre 2008.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été signifié le 12 novembre 2008; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 10 février 2009 prise d'office et par une ordonnance du 11 octobre 2010, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur Y B a déposé des conclusions le 17 juin 2009, des conclusions additionnelles et de synthèse le 2 février 2010 et des conclusions le 3 juin 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur K B a déposé des conclusions le 10 décembre 2009, des conclusions additionnelles et de synthèse le 23 juin 2010 et le 5 août 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

A l'audience publique du 5 décembre 2011, Me Alain Henderickx, représenté par son conseil, a informé la Cour de la faillite de Monsieur K B et de sa propre désignation en qualité de curateur. Il a déposé des conclusions de reprise d'instance. La procédure a dès lors été reprise immédiatement par le curateur en lieu et place de Monsieur K B.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 5 décembre 2011.

Madame G. Colot, Substituée générale, a donné son avis oralement à l'audience publique du 5 décembre 2011. Les parties n'ont pas répliqué à cet avis.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

### III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

#### L'appel principal

Le curateur demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail et de débouter Monsieur Y B de l'ensemble de ses demandes.

#### L'appel incident

Monsieur Y B fait appel incident du jugement dans la mesure où il a rejeté une partie de ses demandes, et demande à la Cour du travail de condamner Monsieur K B :

- à déposer les comptes individuels du 15 octobre 2002 au 12 janvier 2007, sous peine d'astreinte
- à lui payer un euro provisionnel au titre d'heures supplémentaires
- à lui payer 1.000 euros au titre de dommage moral sur pied de la loi du 4 août 1996
- à lui payer 1.000 euros au titre d'appel téméraire et vexatoire.

Il demande également la confirmation du jugement du Tribunal du travail en ce qu'il a condamné Monsieur K B à lui payer :

- 1.722 euros au titre d'indemnité de fourniture (*lire : indemnité d'uniforme*)

- 3.495,45 euros au titre de l'intervention financière dans le prix du transport
- 11.329,38 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

#### IV. LES FAITS

Monsieur K B exploitait un restaurant à l'époque des faits.

Monsieur Y B a été engagé par Monsieur K B à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'ouvrier. Il exerçait la fonction de cuisinier.

Le 11 janvier 2007, Monsieur K B a interpellé l'ensemble de son personnel au sujet de la disparition de marchandises. Le 12 janvier, une vive discussion a eu lieu entre Monsieur B et Monsieur Y B

Le 15 janvier 2007, Monsieur Y B a adressé à Monsieur K B une lettre par laquelle il prenait acte de son licenciement verbal le 12 janvier (accompagné d'insultes), en demandait le motif et mettait Monsieur B en demeure de régulariser la situation.

Le même jour, Monsieur K B a notifié à Monsieur Y B son licenciement immédiat pour motif grave, en raison de vols à répétition de marchandises.

Le 25 janvier 2007, Monsieur K B a délivré à Monsieur Y B un formulaire C4 faisant état de son licenciement le 12 janvier 2007 pour cause de réorganisation du travail et du paiement d'une indemnité de rupture couvrant la période du 13 janvier au 16 février 2007.

Le 30 décembre 2008, Monsieur K B a déposé plainte contre Monsieur Y B pour vol et s'est constitué partie civile entre les mains d'un juge d'instruction. La chambre du conseil du Tribunal de première instance de Bruxelles a prononcé le non-lieu le 21 mai 2010. Cette décision a été confirmée par la chambre des mises en accusation le 19 mai 2011.

#### V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

##### 1. La demande d'indemnité d'uniforme

Monsieur Y B n'a pas droit à une indemnité d'uniforme.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Conformément à la convention collective de travail du 22 mars 1989, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, concernant les uniformes de travail, l'employeur fournit en principe un uniforme standardisé aux travailleurs dont la fonction impose le port d'un uniforme. Toutefois, la

convention collective prévoit que dans le cas où l'employeur ne fournit pas et n'assure pas l'entretien et le lavage des uniformes standardisés, les travailleurs qui en supportent la charge ont droit à une indemnité, que Monsieur Y B réclame.

Le curateur établit que Monsieur K B fournissait des uniformes à son personnel, les lavait et les entretenait, à l'époque de l'occupation de Monsieur Y B. En effet, les photos qu'il dépose sont complétées par les déclarations faites à la police par Madame P S, qui a travaillé au restaurant de 2003 à février 2007, soit en même temps que Monsieur B. Elle a déclaré qu'elle lavait les vêtements de travail des ouvriers.

Son uniforme lui étant fourni, lavé et entretenu par l'employeur, Monsieur Y B n'a pas droit à une indemnité d'uniforme. Le jugement doit être réformé sur ce point.

## **2. La demande de remboursement de frais de transport**

**Monsieur Y B a droit à des indemnités de frais de transport d'un montant total de 3.495,45 euros.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La convention collective de travail n° 12 du 25 juin 1997, conclue en sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, relative à l'exécution du protocole d'accord 1997 - intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs, prévoit une intervention des employeurs dans le coût du transport entre le domicile du travailleur et son lieu de travail.

Le mode de calcul est spécifié par la convention collective de travail lorsque le travailleur emprunte le train ou d'autres transports en commun publics. Lorsqu'il fait usage d'autres moyens de transport, il a droit à une intervention forfaitaire fixée à 70 pc du prix de la carte train en seconde classe pour une distance correspondante pour autant que la distance parcourue suivant le trajet le plus court entre la halte de départ et la halte d'arrivée soit supérieure ou égale à 5 kilomètres. Il n'est dès lors pas requis que Monsieur Y B prouve avoir utilisé les transports en commun pour avoir droit à cette intervention; elle est également due lorsque le travailleur fait usage de son véhicule privé.

L'article 9 de la convention collective de travail prévoit que pour obtenir le remboursement des frais de transport, le travailleur bénéficiaire doit remettre à la demande expresse de l'employeur les attestations dès qu'il les a en sa possession. Bien que la convention collective ne le précise pas expressément, cette condition ne peut manifestement pas trouver à s'appliquer au travailleur qui n'utilise pas les transports en commun, puisqu'il n'est client d'aucune société de transport. Il n'est donc pas susceptible de se procurer une quelconque attestation auprès de l'une de ces sociétés. Il appartient dans ce cas à l'employeur de calculer son intervention forfaitaire sur les bases fixées par la convention collective.

En l'occurrence, Monsieur K B est donc redevable d'une intervention forfaitaire. Monsieur Y E présente un calcul auquel le curateur n'oppose pas de critique, outre les objections générales qui viennent d'être examinées. Il y a donc lieu d'allouer le montant réclamé. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

### **3. La demande de rémunération d'heures supplémentaires**

**Monsieur Y B n'a pas droit à la rémunération d'heures supplémentaires car celles-ci ne sont pas prouvées.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Il incombe au travailleur qui allègue avoir effectué des heures supplémentaires et en réclame la rémunération de prouver ce fait.

Monsieur Y B ne produit aucun élément de preuve à l'appui de sa demande. Celle-ci n'est dès lors pas justifiée. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

### **4. La demande d'indemnité pour licenciement abusif**

**Monsieur Y B a droit à une indemnité pour licenciement abusif de 11.329,38 euros brut.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

#### **4.1. Les principes**

En vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est considéré comme licenciement abusif, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs de licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Si l'employeur ne prouve pas avoir licencié l'ouvrier pour des motifs conformes à l'article 63 de la loi tel qu'il vient d'être rappelé, il est tenu de payer à l'ouvrier une indemnité pour licenciement abusif correspondant à la rémunération de six mois.

#### 4.2. Application des principes en l'espèce

##### 4.2.1. Le motif de licenciement lié à la conduite de Monsieur Y B

Le curateur fait valoir que Monsieur K B a licencié Monsieur Y B en raison des vols qu'il aurait commis dans le restaurant. Il entend l'établir au moyen des dépositions faites par les personnes entendues dans le cadre du dossier répressif.

La plupart des personnes entendues n'ont fait aucune constatation elles-mêmes mais se bornent à rapporter ce qu'elles ont entendu dire, la plupart du temps par une ou des personnes indéterminées. Ces déclarations n'ont pas de valeur probante.

Le seul témoin direct, Monsieur A S, a déclaré avoir vu plusieurs fois Monsieur Y B quitter le restaurant à la fin de son service avec des caisses en carton, qu'il déposait dans sa voiture. Il a ajouté qu'il ignorait ce qu'il y avait dans ces caisses mais qu'elles n'étaient pas vides. On peut se demander sur quelle base cette personne affirme que les caisses n'étaient pas vides alors qu'il n'en a pas vu le contenu.

Monsieur Y B explique qu'il ramenait des caisses chez lui pour servir de boîtes de rangement, et dépose des photos à l'appui de cette explication; elle n'est pas dénuée de crédibilité. C'est au curateur d'établir que cette explication serait fausse, ce qu'il ne fait pas.

Le curateur ne prouve dès lors pas que Monsieur Y B aurait emporté des marchandises soustraites du restaurant. Le motif de licenciement lié à la conduite de Monsieur Y B n'est pas établi.

##### 4.2.2. Le motif de licenciement lié aux nécessités de l'entreprise

Le curateur fait valoir un second motif de licenciement, résidant dans la mauvaise posture financière du restaurant qui aurait nécessité la réduction des coûts de personnel.

Le curateur ne prouve toutefois ni les difficultés financières qu'il allègue, ni la réduction de son personnel. Il n'a en effet fourni à la Cour aucune vue d'ensemble sur le personnel occupé avant et après le licenciement de Monsieur Y B. Quant à la faillite, elle a été prononcée le 28 novembre 2011 et ne saurait prouver l'existence de difficultés financières près de 5 ans plus tôt.

Le curateur ne prouve dès lors pas que Monsieur K B a licencié Monsieur Y B dans le but de répondre aux nécessités de l'entreprise.

##### 4.2.3. Conclusion

Le curateur n'apportant pas la preuve d'un motif de licenciement admis par la loi, l'indemnité pour licenciement abusif est due à Monsieur B Y.

Le montant réclamé à ce titre n'étant pas critiqué à titre subsidiaire quant à son calcul, c'est à juste titre que le Tribunal a fait droit à la demande.

### 5. La demande d'indemnité pour dommage moral

Monsieur Y B n'a pas droit à une indemnité pour dommage moral.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Monsieur Y B réclame une indemnité pour dommage moral pour avoir été victime de violence et de harcèlement moral au travail au sens de l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

#### 5.1. Les principes

Il y a lieu de faire application de la loi du 4 août 1996 dans sa version en vigueur à l'époque des faits, soit avant sa modification par la loi du 10 janvier 2007 entrée en vigueur le 16 juin 2007.

La loi définit la violence au travail comme suit : « *chaque situation de fait où un travailleur (...) est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail* » (article 32ter, 1°).

Le harcèlement moral au travail est défini par le législateur de la manière suivante : « *les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (...), lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* » (article 32ter, 2°).

La loi contient des dispositions facilitant la preuve du harcèlement par la victime : « *Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse* » (article 32undecies de la loi du 4 août 1996).

L'application de la règle de preuve requiert que la personne qui l'invoque établisse, c'est-à-dire qu'elle en apporte la preuve, des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement au travail. Il ne suffit pas d'alléguer l'existence de tels faits, encore faut-il les prouver. Une fois prouvée l'existence de tels faits qui constituent des indices, l'existence de la violence ou du harcèlement au travail est présumée et c'est à l'autre partie qu'il incombe de prouver le contraire (C.T. Bruxelles, 27 novembre 2007, JTT, 2008, p. 198).



## 5.2. Application des principes en l'espèce

Monsieur Y B reproche à Monsieur K B des insultes quotidiennes ou à tout le moins régulières ainsi que le fait que dès que Monsieur B buvait il devenait odieux et le dénigrait en émettant des critiques à l'encontre de son travail et de sa personne. Les faits ainsi dénoncés sont particulièrement vagues : Monsieur B n'indique pas quelles paroles, qu'il qualifie d'insultes, auraient été proférées à son encontre, de quelle nature sont les comportements qu'il qualifie d'odieux, ni en quoi Monsieur B l'aurait critiqué et dénigré.

Monsieur Y B produit, à l'appui de ses allégations, sa propre lettre envoyée à Monsieur K B le 15 janvier 2008 ainsi que des attestations de deux collègues. Son courrier du 15 janvier 2008 est contesté et son contenu ne peut faire office de preuve, une partie ne pouvant se constituer elle-même une preuve au moyen de ses propres déclarations. Quant aux attestations des deux collègues, elles ne sont pas pertinentes car elles ne concernent en rien Monsieur Y B, mais uniquement le comportement de Monsieur B à l'égard des collègues en question.

En conclusion, les faits allégués manquent de précision et ne sont pas établis.

Monsieur Y B ne prouvant l'existence d'aucun fait susceptible de constituer l'indice de violence ou de harcèlement au travail, la présomption contenue dans l'article 32*undecies* de la loi du 4 août 1996 ne trouve pas à s'appliquer.

La demande d'indemnité pour violence et harcèlement moral au travail n'est dès lors pas fondée. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

## 6. La demande de dépôt des comptes individuels

**Cette demande est rejetée.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Monsieur Y B ne motive pas cette demande et la Cour n'en aperçoit pas l'utilité.

## 7. La demande d'indemnité pour appel téméraire et vexatoire

**La demande est rejetée.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

L'appel est déclaré fondé pour ce qui concerne l'indemnité d'uniforme. Il n'est dès lors pas téméraire et vexatoire.

**8. Les dépens**

Monsieur Y B a droit à la somme totale de 2.422,95 euros à titre de dépens des deux instances.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Tout jugement ou arrêt définitif prononce la condamnation aux dépens de la partie qui a perdu le procès (article 1017, alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire).

Les dépens comprennent notamment les frais de citation et l'indemnité de procédure (article 1018 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 (article 1022 du Code judiciaire). Son montant de base s'élève en l'occurrence à 1.100 euros pour la première instance et à 1.210 euros pour l'instance d'appel, en fonction du montant de la demande (article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire). Il n'y a pas lieu de s'écarter du montant de base, les motifs invoqués par Monsieur Y B ne le justifient pas.

Le jugement doit être réformé en ce qu'il a omis les frais de citation et en ce qu'il a fixé l'indemnité de procédure à 218,645 euros.

Les dépens de la première instance, soit 112,95 euros (frais de citation) et 1.100 euros (indemnité de procédure), sont dus à Monsieur B

Il en va de même des dépens de l'appel, soit 1.210 euros (indemnité de procédure).

**VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL**

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

**Statuant après avoir entendu les parties,**

**Après avoir entendu l'avis du ministère public,**

**Déclare les appels recevables ;**

**1. Quant à la demande d'indemnité d'uniforme :**

**Déclare l'appel principal fondé; réforme le jugement sur ce point;**

**Statuant à nouveau, déclare la demande d'indemnité d'uniforme non fondée et en déboute Monsieur Y B ;**

**2. Quant à la demande de remboursement de frais de transport :**

**Déclare l'appel principal non fondé; confirme la décision du Tribunal du travail sur ce point;**

**3. Quant à la demande de rémunération d'heures supplémentaires :**

**Déclare l'appel incident non fondé; confirme la décision du Tribunal du travail sur ce point;**

**4. Quant à la demande d'indemnité pour licenciement abusif :**

**Déclare l'appel principal non fondé; confirme la décision du Tribunal du travail sur ce point;**

**5. Quant à la demande d'indemnité pour dommage moral :**

**Déclare l'appel incident non fondé; confirme la décision du Tribunal du travail sur ce point;**

**6. Quant à la demande de dépôt des comptes individuels :**

**Déclare la demande non fondée; en déboute Monsieur Y B ;**

**7. Quant à la demande d'indemnité pour appel téméraire et vexatoire :**

**Déclare la demande non fondée; en déboute Monsieur Y B ;**

**8. Quant aux dépens :**

**Réforme le jugement du Tribunal du travail ;**

**Statuant à nouveau sur ce point, dit que Monsieur Y B a droit à 2.422,95 euros à titre de dépens.**

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, Conseillère,

Y. GAUTHY, Conseiller social au titre d'employeur,

A. HARMANT, Conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de,

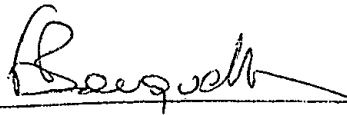
A. DE CLERCK, Greffier,



Y. GAUTHY,



A. HARMANT,



F. BOUQUELLE,

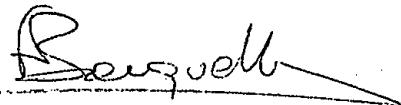


A. DE CLERCK,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 16 janvier 2012, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, Conseillère,

A. DE CLERCK, Greffier,



F. BOUQUELLE,



A. DE CLERCK,