

## **COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 26 AVRIL 2023**

Madame V. H. , en sa qualité de curatrice de la S.P.R.L. L. & C., inscrite à la B.C.E. sous le numéro (...), dont le cabinet est établi à (...),

partie appelante, comparissant par Maître Sophie WINTGENS, avocate à 1301 BIERGES,

contre

Monsieur A. F. , inscrit au registre national sous le numéro (...), domicilié à (...),

partie intimée, représentée par Maître Brian BAEL, avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT,

### **I. LES FAITS**

La SPRL L. & C. exploitait un restaurant d'une trentaine de couverts.

Monsieur A. F. a été engagé par L. & C. à partir du 3 janvier 2018 en qualité de chef de cuisine, selon son contrat de travail. Il travaillait en horaires coupés, la prestation du matin se terminant à 14 heures et celle du soir débutant à 18 heures.

Le 17 avril 2019, monsieur A. F. a travaillé le matin, mais a averti de son incapacité de travail en cours d'après-midi et a envoyé à L. & C. un certificat d'incapacité de travail pour la période du 17 au 26 avril.

Le même jour, L. & C. lui a notifié la rupture de son contrat de travail en date du lendemain, 18 avril, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalant à six semaines de rémunération.

### **II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Monsieur A. F. a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre de condamner L. & C. au paiement de :

«

- la somme brute de 3.550,08 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 6 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal jusqu'à complet paiement;

- la somme brute de 2.181,44 € à titre d'arriérés de rémunération à concurrence d'un salaire horaire brut de 17,7133 € au lieu de 14,2671 €, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 29.4.2019 jusqu'à complet paiement;
- la somme brute de 488,55 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire tenant compte d'un salaire horaire brut majoré de 17,7133 €, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 19.4.2019 jusqu'à complet paiement;
- la somme brute de 17.500,74 € à titre d'indemnité pour discrimination équivalente à 6 mois de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 29.4.2019 jusqu'à complet paiement;
- la somme brute de 269,24 € à titre de rémunération afférente à deux jours fériés, à majorer des intérêts au taux légal jusqu'à complet paiement;
- la somme nette de 20,88 € à titre d'indemnité forfaitaire pour fourniture de vêtements de travail pour le mois d'avril 2019, à majorer des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement;
- la somme nette de 20,88 € à titre d'indemnité forfaitaire pour le nettoyage des vêtements de travail pour le mois d'avril 2019, à majorer des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement;
- la somme de 238,09 € à titre de frais de citation, outre l'indemnité de procédure maximale de 4.800,00 € ».

Par un jugement du 12 janvier 2021, le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, a décidé ce qui suit :

« Déclare l'action recevable et fondée, dans la mesure ci-après ;

En conséquence, condamne la SPRL « L. & C. » à payer à Monsieur A. F. les sommes de :

- 3.550,08 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts au taux légal jusqu'à complet paiement;
- 2.181,44 € bruts, à titre d'arriérés de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 29.4.2019 jusqu'à complet paiement;
- 488,55 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 19.4.2019 jusqu'à complet paiement;
- 17.500,74 € bruts, à titre d'indemnité pour discrimination, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 29.4.2019 jusqu'à complet paiement;
- 269,24 € bruts, à titre de rémunération afférente à deux jours fériés, à majorer des intérêts au taux légal jusqu'à complet paiement;
- 20,88 € nets, à titre d'indemnité forfaitaire pour fourniture de vêtements de travail pour le mois d'avril 2019, à majorer des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;
- 20,88 € nets, à titre d'indemnité forfaitaire pour le nettoyage des vêtements de travail pour le mois d'avril 2019, à majorer des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement;

En application de l'article 1017, al. Zef, C.1, condamne la SPRL « L. & C. » aux dépens de Monsieur A. F. , liquidés dans son chef à :

- 218,09, à titre de frais de citation (soit 238,09 € diminué des 20 € pour le fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne)
- 3.000,00 €, en ce qui concerne l'indemnité de procédure;
- 20 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ».

### III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L. & C. interjette un appel limité du jugement du 12 janvier 2021 ; elle demande à la cour du travail de réformer ce jugement en ce qu'il l'a condamnée à :

- des arriérés de rémunération barémique

- un complément d'indemnité compensatoire de préavis compte tenu de l'adaptation de la rémunération barémique
- une indemnité pour discrimination.

#### IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de L. & C. a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 2 avril 2021. Il est recevable.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 25 juin 2021, prise d'office.

Chaque partie a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

L. & C. a été déclarée faillie le 23 janvier 2023. Me V. H. a été désignée en qualité de curatrice.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 13 mars 2023.

A l'issue des plaidoiries, Monsieur l'Avocat général Henri Funck, a déposé un avis écrit. Il en a remis une copie aux parties et a ensuite exposé le contenu de son avis à l'audience. Les parties ont fait le choix de répliquer oralement et immédiatement à cet avis.

La cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

#### V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

##### 1. Quant à la rémunération barémique

Monsieur F. a droit à 1.511,98 euros brut à titre d'arriérés de rémunération barémique.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Le litige porte sur la rémunération à laquelle monsieur A. F. avait droit eu égard à sa fonction sur la base de la classification des fonctions et des barèmes de rémunération fixés par conventions collectives de travail dans le secteur Horeca.

Pour l'application de ces conventions collectives, il importe de déterminer la fonction réellement exercée par monsieur A. F. . Les conventions collectives étant impératives et fixant un salaire minimum, les accords conclus entre les parties doivent être écartés s'ils fixent une rémunération inférieure à celle à laquelle monsieur A. F. a droit en vertu de ces conventions collectives.

Les pièces déposées par les parties contiennent des éléments contradictoires :

- Le contrat de travail indique que monsieur A. F. est engagé pour exercer la fonction de chef de cuisine.
- Le contrat de travail précise ses tâches : élaboration des plats, préparation des menus, évaluation des ratios des plats, gestion des stocks et économe des produits alimentaires, gestion du personnel de cuisine.
- Le contrat de travail fixe la rémunération à 14,2671 euros par heure, ce qui la situe entre les catégories VI et VII du barème sectoriel.
- Les feuilles de paie indiquent néanmoins comme qualification professionnelle : catégorie. 5 - 207 - demi-chef de rang

- Les feuilles de paie indiquent la fonction de commis pour janvier et février et de chef de cuisine pour mars et avril 2019, sans que la rémunération horaire ni la qualification professionnelle indiquées soient modifiées.

Au-delà des contradictions que présentent ces pièces, la cour du travail retient que la rémunération horaire convenue est un minimum, mais doit être augmentée si en réalité, monsieur A. F. exerçait une fonction à laquelle les conventions collectives sectorielles attachent une rémunération supérieure.

Compte tenu du descriptif des tâches confiées à monsieur A. F. , du faible nombre de couverts et du nombre limité de membres du personnel, la cour estime que les fonctions exercées par monsieur A. F. correspondent, dans la classification sectorielle, à la fonction de « cuisinier » décrite comme suit : « Organisation : Dépend du responsable de cuisine ou du gérant ou du propriétaire. Le cuisinier assure toutes les préparations en cuisine. Le cuisinier travaille seul en cuisine ou dirige un ou plusieurs manoeuvres de cuisine ou commis. Objectif : Exécuter toutes les activités de cuisine : mise en place, préparer, disposer et garnir les mets. Planning et organisation. »

Monsieur A. F. ne démontre pas qu'il exerçait les fonctions de chef de cuisine décrites comme suit dans la classification sectorielle : « Organisation : Le responsable de cuisine dirige la brigade de cuisine: les commis, les chefs de département (chefs de partie), le sous-chef et autre personnel de cuisine. Objectif : Organiser, déléguer et contrôler. Préparer. »

Le barème de rémunération qui devait être appliqué à monsieur A. F. était celui de la catégorie VIII, dont relève le cuisinier. Sa rémunération horaire devait être de 16,6557 euros et non de 14,2671 euros, soit une différence positive de 2,3886 euros.

Pour les 633 heures de travail accomplies, monsieur A. F. a droit à un complément de salaire de 2,3886 euros x 633 = 1.511,98 euros.

## 2. La demande de complément d'indemnité de rupture

Monsieur F. a droit à 247,42 euros brut à titre d'indemnité de rupture.

Selon le même raisonnement, un complément d'indemnité de rupture est dû à concurrence de :  $(16.6557 \text{ €} \times 38\text{h} \times 6) - 3.550,08 = 247,42 \text{ euros brut.}$

## 3. La demande d'indemnité pour discrimination

Monsieur F. a droit à 8.227,92 euros brut à titre d'indemnité pour discrimination.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

### 1.

Monsieur A. F. demande une indemnité équivalente à six mois de rémunération pour discrimination fondée sur l'état de santé. Il se prévaut de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui s'applique aux relations de travail, en ce compris la rupture des relations de travail.

### 2.

La loi interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés. Parmi ces critères, figurait, dans la version de la loi applicable à l'époque, l'état de santé actuel ou futur. Ce critère vise tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment.

On entend par discrimination, tout traitement défavorable fondé sur un critère protégé — en l'occurrence : l'état de santé actuel ou futur — à moins que ce traitement ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Si le traitement défavorable a plusieurs causes, il suffit que l'une d'elles soit en lien avec un critère protégé pour conférer au traitement un caractère discriminatoire, à moins qu'il ne soit dûment justifié.

Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 28, § 1<sup>er</sup>, de la loi).

En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire, soit au dommage réellement subi par la victime (article 18 de la loi).

L'indemnisation forfaitaire due en cas de discrimination dans le cadre des relations de travail équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute.

3.

En l'occurrence, L. & C. a licencié monsieur A. F. , sans explications, le jour même du dépôt d'un certificat médical pour une incapacité de travail de dix jours. Dans le contexte de la cause, ce fait permet de présumer que L. & C. a pris cette décision en raison de l'incapacité de travail de monsieur A. F. , et donc que le licenciement est en lien avec l'état de santé actuel (au moment du licenciement) et futur (pendant la période d'incapacité de travail) de monsieur A. F. .

Conformément à l'article 28 de la loi relatif à la charge de la preuve, il incombe dès lors à L. & C. de démontrer l'absence de discrimination.

L. & C. invoque que les prestations de monsieur A. F. ne répondaient pas à ses attentes et qu'elle avait l'intention de le licencier pour ce motif. Cette explication présente une certaine crédibilité, dans la mesure où monsieur A. F. n'était occupé par L. & C. que depuis trois mois et que l'adéquation d'un cuisinier au restaurant qui l'occupe peut nécessiter un certain temps d'adaptation et d'évaluation.

Toutefois, L. & C. ne démontre pas qu'avant de licencier monsieur A. F. , elle avait fait le nécessaire pour pourvoir à son remplacement, alors qu'un restaurant ne peut se passer de cuisinier. Il s'en déduit que le licenciement a été décidé dans la précipitation.

De l'ensemble de ces éléments, la cour conclut que la décision de licencier monsieur A. F. , prise par L. & C. à la réception de son certificat médical, avait un lien avec celui-ci, mais que le licenciement aurait également eu lieu — sans doute plus tard — sans cet événement.

L. & C. n'explique pas, et o fortiori ne démontre pas, que sa décision de licencier monsieur F. , partiellement fondée sur son état de santé actuel et futur, était objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires.

L. & C. doit donc être condamnée à payer à monsieur A. F. une indemnité pour discrimination réduite à trois mois de rémunération, soit 8.227,92 euros brut.

## VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties ;

Après avoir pris connaissance de l'avis écrit du Ministère public déposé à l'audience et des répliques orales des parties ;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Confirme le jugement attaqué en ce que L. & C. est redevable à monsieur A. F. d'arriérés de rémunération barémique, d'un complément d'indemnité de rupture et d'une indemnité pour discrimination ;

Réforme le jugement attaqué quant aux montants des condamnations ; statuant à nouveau sur ce point, dit pour droit que la faillite de L. & C. est redevable à monsieur A. F. des montants suivants :

- 1.511,98 euros brut à titre d'arriérés de rémunération
- 247,42 euros brut à titre de complément d'indemnité de rupture
- 8.227,92 euros brut à titre d'indemnité pour discrimination
- les intérêts calculés aux taux légaux sur ces sommes brutes
- les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 1.650 euros après répartition et compensation partielle sur la base de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire ;

Laisse la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros, à charge de L. & C..

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, présidente de chambre,  
C. PAULI, conseillère sociale au titre d'employeur désignée par une ordonnance du 10.1.2023 (rép. 2023/135),  
A. LANGHENDRIES, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de A. LEMMENS, greffière

\* Monsieur A. LANGHENDRIES, conseiller social au titre d'ouvrier, qui a participé aux débats et au délibéré de la cause, est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Madame C. PAULI, conseillère sociale au titre d'employeur, et Madame F. BOUQUELLE, Présidente de chambre.

A. LEMMENS,  
et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 6ème chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 26 avril 2023, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, présidente de chambre,

A. LEMMENS, greffière