

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

Division de Mons  
7000 MONS - Rue de NIMY, 70

## JUGEMENT

PRONONCE A L'AUDIENCÉ PUBLIQUE DU 09 OCTOBRE 2017

Rôle n° 13/297/A

Rép. A.J. n° 14/7187

La 4<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Monsieur S'

**PARTIE DEMANDERESSE**, comparaît en personne et assistée par Mme VANDENHOVE, délégué syndical C.S.C., dont la procuration figure au dossier de la procédure;

**CONTRE :** SPRL GARAGE DENIS, dont le siège est établi à 7370 DOUR, rue de Boussu, 142 ;

**PARTIE DEFENDERESSE**, comparaît en personne et assistée par Me DESCAMPS loco Me MARISCAL, avocat à DOÛR ;

### 1. Procédure.

Le dossier du Tribunal contient, notamment, ensuite du jugement du 14 décembre 2015, les pièces suivantes :

- La requête de Monsieur S' reçue au greffe le 30 janvier 2013 ;
- Les conclusions de synthèse de Monsieur S' i reçues au greffe le 23 juin 2017 ;
- les dossiers déposés par chacune des parties ;

Lors de l'audience du 11 septembre 2017, le Tribunal a entendu les parties et appliqué, sans succès, l'article 734 du Code judiciaire.

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

### 2. Objet de la demande.

Expédition délivrée à la  
partie Demanderesse  
de Dour F.  
le 19 OCT. 2017  
à 14h  
par 887

Aux termes des dernières conclusions de Monsieur S/ , la demande vise à la condamnation de la SPRL GARAGE DENIS au paiement :

- d'une indemnité de rupture de 48 jours, soit une somme brute de 4179,56 € ;
- d'une indemnité pour licenciement abusif, soit une somme brute de 15.847,52 €
- des primes de fin d'année de 2003 à 2010, soit une somme de 16.227,06 €

Il sollicite également les intérêts légaux et judiciaires, les dépens et l'exécution provisoire.

### 3. Contexte du litige et position des parties.

- a -

Le tribunal se réfère quant aux faits de la présente cause au jugement du 08 décembre 2015 ( 3<sup>ème</sup> à 6<sup>ème</sup> feuillet).

Par ce jugement, le Tribunal ordonnait que soit communiqué par le contrôle des lois sociales les dossiers ouverts à l'encontre de la SPRL GARAGE DENIS en 2004 et 2014.

Le Tribunal a accusé réception le 31 mars 2016 du rapport d'enquête établi par Monsieur G/ le 08 mai 2014 qui concernait un contrôle effectué auprès du GARAGE DENIS et se rapportant à Monsieur S

Ce contrôle avait trait au non-paiement par la SPRL GARAGE DENIS des primes de fin d'année. L'inspecteur des lois sociales conclut son enquête comme suit : *« lors de l'analyse des comptes individuels 2011-2012, j'ai constaté que le travailleur S Lucas n'avait pas bénéficié des P.F.A.. A ma demande, l'employeur a régularisé la situation le 28/02/2014. Il m'a produit copie des fiches de paie rectifiées et des preuves de paiement. Montant total des régularisations : 4970,67 € bruts ( 2011-2012). »*

-b-

La partie demanderesse maintient intégralement ses demandes, sous réserve de la prime de fin d'année 2011 qui a été régularisée.

Elle considère que la faute grave n'est pas établie et que le licenciement est abusif car il ne repose pas sur un défaut de conduite ou de comportement.

Elle soutient que les réclamations relatives aux primes de fin d'année ne sont pas prescrites car il s'agit d'un délit continué.

-c-

La SPRL GARAGE DENIS soutient que Monsieur S a bien commis une faute grave car il n'a pas effectué la réparation qui lui avait été demandée sur le véhicule appartenant à Monsieur D se qui a eu pour conséquence que le véhicule de ce client a été déclaré interdit à la circulation par les services du contrôle technique.

Il estime par ailleurs que la demande portant sur les primes de fin d'année est non fondée car il payait ses ouvriers en 13 douzième.

Il invoque par ailleurs la prescription de l'action en application de l'article 15 de la loi du 03 juillet 1978.

#### 4. Position du Tribunal.

##### -i- Cadre juridique et position du problème

##### 1.- Sur la question du motif grave

-a-

L'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 stipule :

*« chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts si il y lieu.*

*Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours au moins »*

Le motif grave doit répondre aux conditions suivantes :

- Existence d'une faute : *« il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuité des relations professionnelles ( cass.6 mars 1995 pas 95 p.278)*
- Imputable à son auteur : *« la rupture pour motif grave doit être basée sur un manquement personnel du travailleur » ( cass.11 juin 1992, chron. Droit social 1994, p.346)*
- D'une telle gravité qu'elle empêche la poursuite des relations contractuelles

Le juge apprécie de manière souveraine la gravité des faits constitutifs de motif grave ( V.VANNES, le contrat de travail, aspects théoriques et pratiques, Ed.BRUYLANT, n°1060).

La Cour de cassation, par arrêt du 06 juin 2016 (Cass.6/06/2016, J.T.T.2016, p.351) a jugé que :

*Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne à cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation. En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute*

*commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, al.2 de la loi du 03 juillet 1978.*

L'élément déterminant pour apprécier la gravité de la faute est la perte de la relation de confiance indispensable à la poursuite des relations contractuelles.

-b-

Sur le plan de la preuve, l'article 35 al.1,8° stipule que « *la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux articles 3 et 4* »

Il en ressort qu'il appartient à la partie qui invoque le motif grave de le démontrer et par conséquent en vertu de l'article 870 du C.J. il supporte le risque de la charge de la preuve.

La preuve du motif grave peut être apportée par toutes voies de droit ( cass.13/10/1986, Pas.87, p.164 ; Pas.18/03/1991, Pas.91 p.1663).

Par ailleurs, la lettre de rupture doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés ( V.VANNES, op.cit, n°1063). Cette précision doit permettre au travailleur d'être informé des causes de son licenciement pour motif grave et elle doit permettre au juge d'apprécier la réalité de leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués s'identifient à ceux qui ont été notifiés.

L'imprécision d'une lettre de rupture ne peut être couverte par une enquête par témoins ( C.T.Bruxelles, 05 juin 1985 R.G.17.353).

-c-

Aux termes de l'article 35 al.4 et 8 de la loi du 03 juillet 1978, peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis, le motif grave notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

Le délai de 3 jours ouvrables commence le jour après le dies a quo, c'est-à-dire le jour qui suit celui au cours duquel les faits sont connus.

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, dimanche et jours fériés exceptés, quel que soit le régime du travail de l'entreprise ou du travailleur. Le samedi est un jour ouvrable sauf s'il coïncide avec un jour férié.

Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve du respect de ce délai de 3 jours. Il ne peut être déduit de l'article 35 al.1<sup>er</sup> de la loi relative aux contrats de travail que l'employeur doit se rendre compte à temps des faits et de leur gravité ( Cass.25 avril 1988, J.T.T.1989, p.81).

Un congé pour motif grave n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt.

## 2.- Sur la question du licenciement abusif

-i-

A la date des faits litigieux, l'article 63 de la loi du 03 juillet 1978 était encore en vigueur.

Cet article 63 stipule :

*Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, 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, de l'établissement ou du service.*

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

*Sans préjudice de l'article 39, § 1er, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi*

Cette disposition légale impose que le licenciement d'un ouvrier doit être en lien avec l'aptitude, le comportement de l'ouvrier ou les nécessités de l'entreprise, sous peine d'être considéré comme abusif.

Il met en outre à charge de l'employeur, la preuve de ces éléments et ce par dérogation aux articles 870 du C.J. et 1315 du C.C.

En ce qui concerne les licenciements fondés par l'employeur sur le comportement et/ou la conduite de l'ouvrier, la Cour de cassation a tout d'abord considéré qu'un comportement même non fautif d'un ouvrier n'était pas abusif ( Cass.22 janvier 1996, rôle S.95.0092.F, juridat).

La Cour de cassation a ensuite opéré un revirement jurisprudentiel en considérant que « le comportement non fautif mais légitime de l'ouvrier justifiait le caractère abusif du licenciement » ( Cass.27/09/2010, J.T.T.2011, P.7).

Elle a confirmé cette jurisprudence en estimant dans un arrêt du 22 novembre 2010 que l'article 63 visait à prohiber tout licenciement qui reposait sur des motifs manifestement déraisonnables ( Cass.22/11/2010, J.T.T.2011, P.3).

La Cour du travail de MONS, dans un arrêt du 03 mai 2016 ( Rôle 2015/47), a judicieusement rappelé les enseignements à tenir de cet arrêt de la Cour de cassation en ces termes :

- Un licenciement en rapport avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier peut, malgré tout, être considéré comme abusif lorsque le motif qui le sous-tend est manifestement déraisonnable ;
- Il appartient au juge du fond d'apprécier si la conduite ou l'aptitude de l'ouvrier en lien avec le licenciement constitue un motif légitime de licenciement ;
- Le moyen avancé par l'employeur selon lequel le licenciement n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 03 juillet 1978 dès que celui-ci présente un lien avec le comportement de l'ouvrier peu importe la nature

de ce comportement et qu'il n'appartient pas au juge de vérifier si ce comportement constitue un motif valable de licenciement, manque en droit ;

Ainsi, dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement, le juge conserve un pouvoir conséquent puisqu'il doit identifier les faits constitutifs du motif de licenciement et déterminer si ce fait est susceptible de constituer un motif légitime et licite au sens de l'article 63 de la loi du 03 juillet 1978.

Sur base de cette jurisprudence, il appartient aux juridictions de fond de réaliser un contrôle marginal, c'est-à-dire qu'il n'appartient pas de se prononcer sur l'opportunité de la mesure de licenciement mais de déterminer si le motif de licenciement est établi et n'est pas manifestement déraisonnable.

Le Tribunal se doit donc d'appliquer le principe de proportionnalité déjà décrit par V.VANNES comme « *l'idée de discernement, du seuil à ne pas dépasser dans l'exercice d'un droit ou d'une liberté* ( V.VANNES , contrat de travail, aspects théoriques et pratiques, Bruylant 1996, p.646).

D'un point de vue probatoire, la Cour de cassation par arrêt du 05 juin 1988 ( Cass.05 juin 1988, JTT 1989, p.6) a rappelé que la charge de la preuve du motif de licenciement était à charge de l'employeur mais que le juge saisi pouvait avoir égard à tout motif lié à la conduite ou au comportement du travailleur qui avait déterminé le licenciement.

En conséquence, dès lors que l'employeur contre lequel est introduite une action en reconnaissance du caractère abusif du licenciement au sens de l'article 63 précité, invoque en cours de procédure des motifs qui, bien que non invoqués antérieurement, sont néanmoins susceptibles de révéler un lien entre le licenciement et la conduite de l'ouvrier, le tribunal saisi ne peut se limiter à l'examen de la réalité du motif invoqué aux termes de la lettre de congé ou du C4.

-ii-

La constitutionnalité de l'article 63 de la loi du 03 juillet 1978 a été remise en cause et la Cour Constitutionnelle a été amenée à se prononcer à cet égard, suite à un jugement prononcé le 9 décembre 2013 (R.G. n° 12/2356/A), dans lequel le tribunal, autrement composé, estime opportun de poser à la Cour constitutionnelle les questions préjudicielles suivantes : «

- *L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que, d'une part, il accorde à un ouvrier engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée et qui est licencié une présomption de licenciement abusif et fait reposer la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués et de l'absence d'abus de droit sur son employeur, d'autre part, il prévoit à titre de sanction du licenciement abusif une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, alors que l'employeur d'un employé n'est pas confronté à un tel régime ?*

- *L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsqu'il s'applique à un ouvrier licencié moyennant un préavis qui déroge à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en manière telle que ce préavis se rapproche de celui qui est dévolu à l'employé, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que, d'une part, il accorde à cet ouvrier engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée et qui est licencié une présomption de licenciement abusif et fait reposer la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués et de l'absence d'abus de droit sur son employeur, d'autre part, il prévoit à titre de sanction du licenciement abusif une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération de six mois, alors que l'employeur d'un employé n'est pas confronté à un tel régime ? ».*

Dans un arrêt n° 187/2014 du 18 décembre 2014, la Cour constitutionnelle dispose que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail viole les articles 10 et 11 de la Constitution mais que les effets de cette disposition législative sont maintenus jusqu'au 1er avril 2014, après avoir relevé que : « B.6. Comme il a été exposé en B.4.3 de l'arrêt n° 125/2011 précité, la volonté de parvenir à une harmonisation progressive entre les statuts d'ouvrier et d'employé ne peut plus justifier, à l'heure actuelle, qu'un tel critère de distinction soit maintenu, notamment en ce qui concerne la limitation des motifs admissibles de licenciement, le renversement de la charge de la preuve et la fixation forfaitaire de l'indemnité de licenciement complémentaire due en cas de licenciement abusif.

*Il s'ensuit que la disposition en cause viole les articles 10 et 11 de la Constitution.*

*B.7. Néanmoins, le constat, non modulé, d'inconstitutionnalité entraînerait une insécurité juridique considérable au détriment des ouvriers alors même que ces derniers ont pu être licenciés moyennant les délais de préavis fixés à l'article 59 de la loi en cause.*

*B.8. Il résulte de ce qui précède que les questions préjudicielles appellent une réponse affirmative mais que les effets de la disposition en cause doivent être maintenus jusqu'au 1er avril 2014. » (C.C., 18 décembre 2014, rôle n° 5775, <http://www.const-court.be>).*

L'enseignement de la Cour constitutionnelle, suite à son arrêt n° 187/2014 du 18 décembre 2014, est double :

- l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail viole les articles 10 et 11 de la Constitution ;
- les effets de cette disposition sont maintenus jusqu'au 1er avril 2014.

Le tribunal prend acte de l'inconstitutionnalité de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Néanmoins, la question se pose de savoir si la Cour Constitutionnelle pouvait au nom de la sécurité juridique décider de maintenir ainsi l'application transitoire d'une mesure discriminatoire.

En effet, par cet arrêt, la Cour Constitutionnelle s'est prononcée dans le cadre du contentieux préjudiciel.

Or, c'est uniquement dans le cadre du contentieux d'annulation que la Cour Constitutionnelle, si elle l'estime nécessaire, peut indiquer, par voie de dispositions générales, ceux des effets des dispositions annulées qui doivent être considérés comme définitifs ou maintenus provisoirement pour le délai qu'elle détermine, selon l'article 8, alinéa 3, de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour Constitutionnelle.

Il n'existe aucune disposition similaire pour le contentieux préjudiciel.

Au cours des travaux préparatoires de la loi spéciale du 9 mars 2003 modifiant la loi spéciale du 6 janvier 1989, un amendement qui tendait à permettre expressément à la Cour de déterminer l'effet dans le temps de ses arrêts préjudiciels a été rejeté (*Doc. Parl.*, Sénat, 2002-2003, n° 2-897/6, pp. 217 et 233).

La Cour Constitutionnelle, sur base des dispositions législatives n'était pas autorisée à prévoir cette période transitoire.

La Cour constitutionnelle a donc accordé la primauté à un principe général de droit étant la sécurité juridique pour élargir ses compétences et permettre à l'article 63 de s'appliquer jusqu'à la modification législative postérieure afin que l'insécurité juridique causée par un arrêt préjudiciel ne persiste pas car il lui revient de rechercher un juste équilibre entre l'intérêt de remédier à une situation contraire à la Constitution et le souci de ne plus compromettre des situations existantes qui ont été créées.

La Cour du Travail de MONS s'est prononcée récemment sur cette question et a admis que la Cour Constitutionnelle, au nom de la sécurité juridique, pouvait prévoir cette mesure transitoire d'autant qu'elle permettait que l'article 63 de la loi du 03 juillet 1978 courre jusqu'au 01/04/2014, date à laquelle la CCT n°109 concernant la motivation du licenciement prenait le relais dans l'ordre juridique suite à la loi sur le statut unique ( C.T.MONS,01/02/2016, R.G.2015/AM/121).

Le Tribunal partage cette analyse.

Par conséquent, le Tribunal appliquera à la présente cause l'article 63 de la loi du 03 juillet 1978.

### 3.- Sur le délai de prescription des primes de fin d'année

La partie demanderesse réclame paiement des primes de fin d'année depuis le début des relations contractuelles au motif que le non-paiement de ces primes constitue un délit continué.

L'article 15 de la loi du 03 juillet 1978 dispose que : « *les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat* ».



L'article 26 du Code de procédure pénale stipule que l'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois particulières qui sont applicables à l'action en dommages et intérêts. Toutefois, celle-ci ne peut se prescrire avant l'action publique.

Par arrêt du 23 octobre 2006 ( Cass.23/10/2006, R.G.S.05.0010.F), la Cour de cassation a jugé que : *« lorsque le défaut de paiement de la rémunération pour les heures supplémentaires constitue une infraction, le travailleur peut intenter une action en réparation du dommage causé par cette infraction, la réparation du préjudice subi fût-elle le paiement de la rémunération due elle-même et même si, dès lors, le non-paiement de cette rémunération constitue également un manquement aux obligations résultant du contrat de travail et que la chose demandée consiste en l'exécution de ces obligations. Cette action est prescrite suivant les dispositions prévues par l'article 216 de la loi contenant le titre préliminaire du Code de procédure pénale. »*

Les primes de fin d'année sont réclamées sur base de la Convention collective du travail du 29 septembre 2011 prise au sein de la commission paritaire n°112.

Le délit instantané est celui qui se produit l'espace d'un instant. Il ne se prolonge pas dans le temps.

Le délit continué est celui qui persiste dans le temps de sorte que le délai de prescription ne débutera que lorsque l'état délictueux cessera.

La C.T. de Gand ( C.T.GAND 20 octobre 1989 RW 199-91) a jugé que : *« les primes de fin d'année constituent un salaire, c'est-à-dire une forme de salaire différé que le travailleur acquiert au cours de l'année et qui n'est pas payé immédiatement mais seulement à la fin de l'année quand certaines conditions sont remplies. Les non-paiements consécutifs de primes de fin d'année fixée dans le CCT en général contraignantes constituent un délit collectif s'il sont réciproquement liés par l'unité d'objectif et de réalisation. A cet effet, il n'est pas nécessaire que l'intention de commettre tous les délits qui constituent le délit collectif existait déjà dès le premier délit. La prescription de l'action reposant sur le délit collectif commence à courir à dater du dernier fait commis. »*

Le Tribunal fait sienne cette jurisprudence et considère que le non-paiement des primes de fin d'année constitue bien un délit collectif.

Le délai de prescription est de 5 ans à dater du dernier fait commis.

#### -ii- Application au cas d'espèce

##### 1.- Sur la question de l'indemnité de rupture

*-i-*

Il convient tout d'abord de déterminer si le délai de 3 jours prescrit par l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 a été respecté par la SPRL GARAGE DENIS.

Il ressort du dossier de la SPRL GARAGE DENIS que la lettre de congé pour motif grave a été envoyée le 12 octobre 2012 ( pièce 1).

En pièce 4, la SPRL GARAGE DENIS produit le certificat de contrôle technique du véhicule immatriculé GSV864, émis le 09 octobre 2012 qui fait apparaître que ce véhicule est interdit à la circulation.

Par ailleurs, il apparaît que ce véhicule a bien été donné en réparation le 05 octobre 2012.

La SPRL GARAGE DENIS n'a donc pu avoir connaissance des problèmes relatifs à ce véhicule qu'au plus tôt le 09 octobre 2012.

Or, la notification du motif grave est intervenue le 12 octobre 2012, soit dans le délai de 3 jours prescrit par l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978.

En conséquence, la SPRL GARAGE DENIS a parfaitement respecté le délai de 3 jours et les formalités prévues par l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978.

-ii-

Ensuite, il convient de déterminer si la SPRL GARAGE DENIS démontre la commission par Monsieur S' d'une faute grave qui rend définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles.

La SPRL GARAGE DENIS considère, aux termes de la lettre de rupture, que Monsieur S' devait effectuer un travail sur un véhicule et que ce véhicule a reçu « un interdit à la circulation ».

Tout d'abord, cette lettre de rupture est imprécise en ce qu'elle ne mentionne pas si il s'agit d'un travail non effectué ou mal effectué. Ensuite, il n'est pas fait mention du véhicule concerné par ce travail qui aurait été confié à Monsieur S'

C'est dans le cours de la procédure qu'on apprend que le véhicule concerné est le véhicule immatriculé GSV 864 qui a bien été confié en réparation au GARAGE DENIS le 05/10/2012.

Monsieur S' reconnaît en termes de conclusions avoir remplacé l'amortisseur sur ce véhicule mais soutient que la réparation était correcte et le véhicule en parfait état de marche au moment où il est sorti de l'atelier.

La SPRL GARAGE DENIS se contredit en terme de conclusions car en page 5, elle précise reprocher à Monsieur S' de ne pas avoir effectué la réparation et en page 7, elle considère qu'il a mal exécuté le travail commandé.

Or, il appartient à La SPRL GARAGE DENIS de démontrer la faute qu'aurait commis Monsieur S', indépendamment des conséquences que cette faute aurait pu engendrer.

La SPRL GARAGE DENIS ne démontre pas l'existence de cette faute qui ne peut être simplement déduite du fait que le véhicule, quelques jours plus tard, s'est vu décerner un certificat « interdit à la circulation ».

Comme le fait observer à juste titre la partie demanderesse, il n'est pas exclu que ce véhicule ait connu un sinistre entre le 05 octobre et le 09 octobre.

Il est d'ailleurs surprenant que la SPRL GARAGE DENIS ne produise pas un bon de commande pour la réparation du véhicule, ni des réclamations du propriétaire du véhicule si un tel problème était survenu et de la responsabilité du GARAGE DENIS.

Il en ressort que la faute grave n'est pas démontrée.

Surabondamment, le tribunal précise que la faute grave ne peut consister en un simple défaut d'exécution mais qu'il faut que la faute soit suffisamment grave pour rompre la relation de confiance qui préside aux relations de travail.

Or, même à suivre la thèse de la SPRL GARAGE DENIS suivant laquelle Monsieur S n'aurait pas exécuté correctement son travail sur le véhicule immatriculé GSV 864, ce fait ne présente pas une gravité suffisante pour justifier un licenciement sur le champ.

## 2.- Sur la question du licenciement abusif

En vertu des principes rappelés ci-dessus, il appartient à la SPRL GARAGE DENIS de démontrer un défaut de conduite ou de comportement dans le chef de Monsieur S

La SPRL GARAGE DENIS reste en défaut de démontrer que Monsieur S aurait mal exécuté la réparation sur le véhicule GSV 864 ou pas exécuté le travail demandé.

Il ne démontre pas un défaut de conduite ou de comportement dans le chef de Monsieur S par rapport à ce fait.

La SPRL GARAGE DENIS fait état d'une lettre d'avertissement adressée le 03 septembre 2010 libellée en ces termes et signée par Monsieur S pour lecture : « *Nos déplorons son attitude de refus à coopérer dans la dégradation d'un travail, provoqué par son incompetence mécanique, sur le train arrière d'une 206 : VF32A8HXF42551399 ; ceci en date du 29/01/2008. De plus en date du 10/01/2008, nous avons déjà supporté un accident de voiture d'un client, Me PIRREDA, lors d'un essai pas une manœuvre inconsidérée de sa part : ceci sans avoir émis aucun regrets. Nous le mettons en garde de s'impliquer plus* ».

Ce courrier d'avertissement ne peut être pris en considération pour justifier un défaut de conduite ou de comportement dans le chef de Monsieur S dès lors que la SPRL GARAGE DENIS a laissé se poursuivre le contrat de travail durant près de deux années sans qu'aucun reproche ultérieure ne soit intervenu.

En outre, la signature de Monsieur S sur ce document ne démontre pas son accord sur ces reproches mais simplement la lecture de ce document.

Il n'est dès lors pas établi que Monsieur S aurait fait montre d'une certaine incompetence à cette occasion.

Le défaut de conduite ou de comportement de Monsieur S' n'est pas établi.

Il en ressort que la SPRL GARAGE DENIS a usé de son pouvoir de rompre unilatéralement les relations contractuelles de manière déraisonnable.

C'est dès lors à juste titre que Monsieur S' réclame paiement de l'indemnité pour licenciement abusif.

Le montant n'est pas contesté.

### 3.- Sur les primes de fin d'année

Monsieur S' réclame paiement des primes de fin d'année de 2003 à 2010 en se fondant sur les CCT applicable au secteur des garages, prises au sein de la commission paritaire 112.

Durant les périodes litigieuses, les CCT suivantes ont été prises qui instaurent l'obligation pour les employeurs d'accorder aux travailleurs une prime de fin d'année :

- CCT du 08 juillet 2003 ;
- CCT du 26 mai 2005 ;
- CCT du 21 juin 2007 ;

L'article 9 de ces CCT stipule que le paiement de cette prime de fin d'année doit intervenir au plus tard pour le 20 décembre.

La SPRL GARAGE DENIS affirme, sans le démontrer, qu'elle a payé Monsieur S' à raison de 13 douzième des heures prestées.

Non seulement, ce fait n'est pas démontré mais au surplus, cela ne peut compenser l'obligation pour la SPRL GARAGE DENIS de respecter les CCT qui lui étaient applicables et d'octroyer à Monsieur S' la prime de fin d'année annuelle à laquelle il avait droit.

Il ressort des considérations reprises ci-dessus que la prescription de ces primes de fin d'année ne commence à courir qu'à dater du dernier fait commis.

L'action a été introduite le 30 janvier 2013 alors que le contrat a été rompu le 12.10.2012. Le dernier fait commis est le non-paiement de la prime de fin d'année 2011 qui devait être payée au plus tard le 20 décembre 2011.

Monsieur S' disposait d'une délai de 5 ans pour introduire sa procédure, ce qui a été fait par sa requête reçue au greffe le 30 janvier 2013.

En conséquence, l'action n'est pas prescrite.

Ce chef de demande est fondé.

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL,  
Statuant contradictoirement,**

Dit la demande recevable et fondée.

Condamne la SPRL GARAGE DENIS à payer à Monsieur S[ ] I les sommes suivantes :

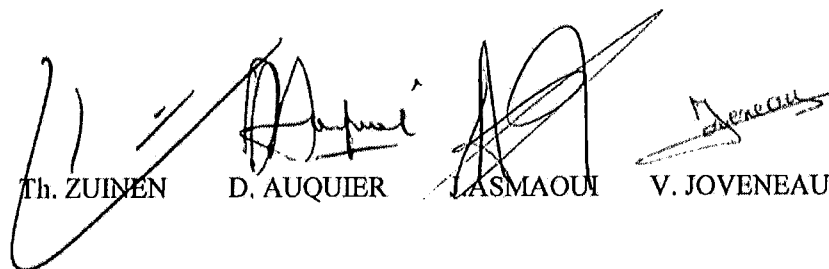
- une somme brute de 4179,56 € à titre d'indemnité de rupture à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 12 octobre 2012 jusqu'à parfait paiement;
- une somme brute de 15.847,52 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 12 octobre 2012 jusqu'à parfait paiement;
- une somme brute de 16.227,06 € à titre de primes de fin d'année à augmenter des intérêts au taux légal à dater de l'exigibilité des sommes ;

Condamne la SPRL GARAGE DENIS aux frais et dépens non liquidés.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement.

Ainsi jugé par la 4<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de MONS, composée de :

Th. ZUINEN,	Président, présidant la 4ème chambre ;
D. AUQUIER,	Juge social au titre d'employeur ;
J. ASMAOUI,	Juge social au titre de travailleur employé ;
V. JOVENEAU,	Greffier.

  
Th. ZUINEN      D. AUQUIER      J. ASMAOUI      V. JOVENEAU