



N° d'ordre

### Expédition

Numéro du répertoire <b>2023 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>21/88/A</b>
Date du prononcé <b>25 mai 2023</b>
Numéro du rôle <b>2022/AN/112</b>
En cause de : <b>c/</b>

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Namur

CHAMBRE 6-B

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier  
Arrêt contradictoire

Contrat de travail – ouvrier – régularisation salariale Droit judiciaire – preuve – aveu extrajudiciaire
---

**EN CAUSE :**

**LA S.A.**, inscrite à la BCE sous le n°  
partie appelante, ci-après la SA ou l'employeur,  
comparaissant par son conseil Maître

**CONTRE :****Monsieur**

partie intimée, ci-après dénommée Monsieur D.,  
comparaissant par Madame Marie-Jeanne MAURO, déléguée syndicale à la FGTB NAMUR-  
LUXEMBOURG, porteuse de procuration, dont les bureaux sont situés à 5000 NAMUR, rue  
Dewez 40-42.

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCÉDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 20 avril 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 25 janvier 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 3<sup>e</sup> chambre (R.G. n° 21/88/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 17 juillet 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 19 juillet 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 18 octobre 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 22 novembre 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 20 avril 2023 ;
- les conclusions d'appel et conclusions de synthèse de Monsieur D., remises au greffe de la cour respectivement les 19 décembre 2022 et 13 février 2023, ainsi que son dossier de pièces, remis le 19 décembre 2022 ;
- les conclusions d'appel de la SA, remises au greffe de la cour le 10 janvier 2023, ainsi que son dossier de pièces déposé au greffe de la cour le 19 avril 2023.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 20 avril 2023.

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

## **I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE**

Par une requête introductive d'instance du 4 février 2021, Monsieur D. a sollicité la condamnation de l'employeur :

- Au paiement des sommes brutes suivantes, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le brut et à dater de leur exigibilité :
  - 2 746,18 € à titre de régularisation de salaire pour l'année 2016 ;
  - 2 652,12 € à titre de régularisation de salaire pour l'année 2017 ;
  - 2 503,06 € à titre de régularisation de salaire pour l'année 2018 ;
  - 2 209,11 € à titre de régularisation de salaire pour l'année 2019 ;
  - 1 839,25 € à titre de régularisation de salaire pour l'année 2020 ;
- Aux dépens.

Par jugement du 25 janvier 2022, le tribunal du travail a considéré en substance que :

- Les termes de l'avertissement du 21 février 2020, adressé par la SA à Monsieur D., sont constitutifs d'un aveu extrajudiciaire ;
- Les arriérés de rémunération, dont le *quantum* n'est pas contesté, sont dès lors dus.

Le tribunal a dès lors :

- Dit la demande recevable et fondée ;
- Condamné la SA au paiement des sommes brutes suivantes, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le brut et à dater de leur exigibilité :
  - 2 746,18 € à titre de régularisation de salaire pour l'année 2016 ;
  - 2 652,12 € à titre de régularisation de salaire pour l'année 2017 ;
  - 2 503,06 € à titre de régularisation de salaire pour l'année 2018 ;
  - 2 209,11 € à titre de régularisation de salaire pour l'année 2019 ;
  - 1 839,25 € à titre de régularisation de salaire pour l'année 2020 ;
- Dit n'y avoir lieu à la condamnation à l'indemnité de procédure, Monsieur D. n'étant pas représenté par un avocat ;
- Condamné la SA à la contribution de 20 € au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;
- Déclaré ledit jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, l'employeur demande :

- Que Monsieur D. soit débouté intégralement de sa demande originale ;
- La condamnation de Monsieur D. aux entiers frais et dépens des deux instances.

Monsieur D. demande pour sa part la confirmation du jugement dont appel et la condamnation de l'employeur aux entiers dépens des deux instances.

## **II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL**

Il ressort des pièces de procédure que le jugement entrepris a fait l'objet d'une signification le 17 juin 2022.

En conséquence, l'appel formé le 17 juillet 2022 l'a été dans le délai prescrit par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel sont également remplies.

L'appel est dès lors recevable.

## **III. LES FAITS**

Monsieur D. a été occupé à dater du 27 octobre 2008 en qualité d'ouvrier à temps plein, étant affecté principalement à la pose de menuiseries extérieures et les finitions extérieures du bâtiment, par la SPRL BELINAM, inscrite à la BCE sous le n° 0463.163.617, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée du 14 octobre 2008.

Par un avenant daté du 27 mars 2015, son contrat de travail est repris par la SPRL BELINAM, inscrite à la BCE sous le n° 0507.586.350, à dater du 1<sup>er</sup> avril 2015, aux mêmes conditions barémiques et d'ancienneté.

En date du 16 décembre 2016, la SA a repris le contrat de travail de Monsieur D. à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2017, aux mêmes conditions barémiques et d'ancienneté.

Le 21 février 2020, l'employeur adresse par courrier recommandé l'avertissement suivant à Monsieur D. :

*« En date de ce vendredi 21 février 2020, nous avons malheureusement été contraints de constater que vous avez manqué à votre fonction de chef d'équipe. Vous avez quitté de votre propre chef la réunion hebdomadaire du vendredi avant que celle-ci ne soit terminée. En refusant de prendre les dossiers administratifs de la*

*semaine suivante nécessaires à la bonne exécution des chantiers, vous manquez à votre responsabilité de chef d'équipe.  
Nous sommes ainsi dans l'obligation de vous adresser un avertissement, constituant la sanction du premier échelon de notre règlement intérieur.  
Cette sanction vise à vous faire changer d'attitude.  
À défaut, nous serions obligés de prendre à votre encontre des sanctions plus importantes. »*

Par courrier recommandé du 24 février 2020, l'employeur a notifié à Monsieur D. son licenciement moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à un délai de préavis de 28 jours et 21 semaines, ainsi qu'un courrier motivant cette décision en ces termes :

*« Votre comportement de ce vendredi 21 février 2020 nous a obligés à vous envoyer un avertissement par courrier recommandé le jour même.  
Celui-ci ayant été posté après la levée postale de ce vendredi, il vous parviendra demain, soit le mardi 25 février.  
Madame De. vous a informé oralement du contenu de ce courrier ce matin.  
À la lecture du premier avertissement qui vous avait été envoyé en date du 8 janvier 2014, époque à laquelle votre contrat était géré par Belinam, force est de constater qu'il n'y a pas d'évolution positive par rapport aux attitudes qui vous étaient reprochées.  
Votre comportement de ce vendredi est inacceptable.  
Pour rappel, quitter la réunion hebdomadaire avant que celle-ci ne soit terminée ainsi que le non-respect de votre collègue qui plus est votre coéquipier binôme.  
Nous ne pouvons être tenus responsables des différends entre vous.  
Vous étiez tenus de travailler ensemble en tant qu'adultes responsables.  
Le travail en équipe étant devenu impossible, d'autant plus chez nos clients, nous sommes contraints de prendre la décision immédiate de mettre fin à votre contrat de travail.  
Notre décision est prise, suite à votre comportement de ce matin lorsque Madame De. vous a informé du courrier recommandé qui vous avait été envoyé.  
Une fois de plus votre réaction ne peut que nous faire constater que vous ne respectez pas les valeurs de l'entreprise. »*

Postérieurement à la cessation des relations contractuelles entre les parties, Monsieur D. revendiquera par l'intermédiaire de son organisation syndicale une régularisation salariale sur base de la catégorie barémique de chef d'équipe.

#### **IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL**

##### La position de la SA

La SA fait valoir en substance que :

- Monsieur D. n'a pas formulé la moindre demande de régularisation barémique pendant toute la durée de l'exécution de son contrat de travail ;
- Le terme « chef d'équipe » qu'elle utilise dans ses communications l'est sous une acception propre qui ne correspond pas à la définition reprise par la commission paritaire 124, Monsieur D. ayant fait partie d'une équipe de deux travailleurs collaborant sur un pied d'égalité dans la réalisation des tâches qui leur étaient attribuées ;
- En considérant qu'elle n'a pu utiliser le terme « chef d'équipe » que dans le sens restreint que lui confère la CCT du 14 juin 2014, le premier juge a méconnu l'intention réelle et concrète qui était la sienne lorsqu'elle a fait la déclaration litigieuse dans son courrier du 21 février 2021, où elle se référait seulement au fait que Monsieur D. était le référent de son binôme, chargé de répercuter à celui-ci les informations sur l'organisation et la réalisation d'un chantier, ainsi qu'il ressort de son courrier du 24 février 2020.

##### La position de Monsieur D.

Monsieur D. fait valoir en substance que :

- Depuis le début de son contrat de travail, il a toujours dû assumer une fonction de chef d'équipe en assistant aux réunions de chantier, en prenant en charge les dossiers administratifs et en répercutant les informations à ses collègues de travail ;
- Le propre aveu de la SA en son courrier d'avertissement du 21 février 2020 lui permet de prouver sa fonction de chef d'équipe au sein de l'entreprise.

##### La décision de la cour du travail

La cour rappelle que c'est au regard de la fonction exercée réellement par le travailleur que sa qualification doit être déterminée<sup>1</sup>, et qu'il est indifférent que le travailleur n'ait pas protesté durant son occupation relativement à la qualification opérée par l'employeur et à la rémunération qui lui était allouée, cette absence de récrimination ne pouvant être

---

<sup>1</sup> Cass., 10 mars 1980, *J.T.T.*, 1982, p. 122 et *Bull.*, p. 845 ; Cour trav. Mons, 19 avril 2005, *Chron.D.S.*, 2007, p. 400 ; Cour trav. Mons, 20 septembre 2005, *J.L.M.B.*, 2007, p. 241.

considérée comme une renonciation tacite à réclamer ce qui lui est dû en vertu d'une CCT déterminant un barème minimum de rémunération<sup>2</sup>.

L'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, qui établit une hiérarchie entre les diverses sources du droit du travail, impose par ailleurs, lorsque diverses normes sont inconciliables entre elles, d'exécuter la norme supérieure<sup>3</sup>, en conséquence de quoi les dispositions d'une convention collective de travail rendue obligatoire priment sur le contenu d'un contrat de travail écrit.

Il n'est pas contesté que la SA relève de la commission paritaire 124, ce qui est par ailleurs confirmé par l'examen des fiches de paie de Monsieur D., selon lesquelles il est un ouvrier de catégorie III.

La CCT du 12 juin 2014 conclue au sein de la CP 124 concernant les catégories d'ouvriers, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 avril 2015<sup>4</sup>, fournit les définitions suivantes :

- *« Appartiennent à la catégorie III, les ouvriers qui possèdent la connaissance approfondie d'un métier qui ne s'acquiert qu'à la faveur d'un apprentissage sérieux, soit à l'atelier ou sur un chantier, soit dans une école professionnelle et exercent celui-ci depuis trois ans au moins avec une habileté et un rendement normal. »*<sup>5</sup>
- *« Le chef d'équipe est celui qui est aidé de plusieurs ouvriers et qui surveille un travail requérant sa participation manuelle.  
Le chef d'équipe a droit à un salaire horaire dépassant d'au moins 10 % celui correspondant à sa propre qualification professionnelle.  
Dans le cas du chef d'une équipe composée d'ouvriers de qualifications professionnelles différentes, le salaire dû à ce chef d'équipe ne peut être inférieur au salaire conventionnel de l'ouvrier de la qualification professionnelle la plus élevée, majorée de 10 %. »*<sup>6</sup>

Il appartient dès lors à Monsieur D. d'établir qu'il occupait la fonction pour laquelle les arriérés de rémunération sont réclamés en application de l'article 8.4 du Code civil, l'objet de la preuve portant sur les points suivants : il doit avoir effectué lui-même du travail manuel (ce qui n'est pas contesté), il doit avoir été aidé par plusieurs travailleurs, et il doit avoir exercé une surveillance sur les travaux exécutés.

---

<sup>2</sup> En ce sens, S. Gilson, « Les renonciations ne se présument pas : examen en droit social », in *Au-delà de la loi ? Actualités et évolutions des principes généraux du droit*, Anthemis, 2006.

<sup>3</sup> Cass., 5 juin 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 420.

<sup>4</sup> *M.B.*, 29 avril 2015.

<sup>5</sup> Article 8.

<sup>6</sup> Article 14.

Par ailleurs, l'aveu<sup>7</sup> est défini par l'article 8.1, 10°, du Code civil comme « *une reconnaissance par une personne ou son représentant spécialement mandaté d'un fait de nature à produire contre elle des conséquences juridiques* ». C'est la déclaration par laquelle une personne reconnaît pour vrai et comme devant être tenu pour avéré à son égard, un fait de nature à produire contre elle des conséquences juridiques<sup>8</sup>. Si quelqu'un avoue un fait qui lui est défavorable, c'est qu'il existe une grande probabilité que ce fait soit exact<sup>9</sup>.

Suivant l'article 8.30 du Code civil, il existe deux formes d'aveux : l'aveu judiciaire et l'aveu extrajudiciaire. L'aveu judiciaire se fait devant le juge et au cours de l'instance relative à la prétention dont l'aveu est l'objet<sup>10</sup>. L'aveu extrajudiciaire est toute espèce d'aveu ne remplissant pas les conditions de l'aveu judiciaire<sup>11</sup>. Les formes que peut revêtir ce dernier sont multiples<sup>12</sup>. Il peut s'agir d'aveu fait : devant une autre juridiction, dans un procès-verbal, dans une lettre ou dans un entretien verbal. La difficulté résulte dans sa preuve<sup>13</sup>. Une fois celle-ci rapportée, ce qui peut se faire par tous modes de preuve, les effets de l'aveu judiciaire et extrajudiciaire sont identiques.

L'aveu est, en principe<sup>14</sup>, irrévocable, et fait foi contre son auteur, sauf s'il n'est pas sincère. Comme le précise R. MOUGENOT, « *celui qui a avoué est lié par son aveu de manière définitive indépendamment de toute acceptation de l'adversaire et même de toute réaction de ce dernier* »<sup>15</sup>.

En l'espèce, la cour estime que l'avertissement adressé par l'employeur à Monsieur D. le 21 février 2020, en lequel celui-ci lui reproche d'avoir manqué à sa fonction de chef d'équipe et d'avoir manqué à sa responsabilité de chef d'équipe pour avoir quitté de son propre chef la réunion hebdomadaire avant qu'elle ne soit terminée tout en refusant de prendre les dossiers administratifs de la semaine suivante nécessaire à la bonne exécution des chantiers, constitue un aveu extrajudiciaire dans le chef de la SA de ce qu'il s'agissait là de la fonction réellement exercée par Monsieur D.

Ceci n'est pas remis en cause par le fait que l'employeur en son courrier du 24 février 2020 par lequel il communique à Monsieur D. les motifs de son licenciement, fasse en outre état d'un manque de respect, par cette attitude, de Monsieur D. à l'égard de son « *coéquipier*

---

<sup>7</sup> Pour une analyse complète de l'aveu, voir : R. MOUGENOT, *La preuve*, Larcier, Bruxelles, 2012, pp. 238 à 257 ; N. VERHEYDEN, *Droit de la preuve*, Larcier, Bruxelles, 1991, pp. 307 à 367

<sup>8</sup> C. AUBRY et C. RAU, *Cours de droit civil français*, Paris, Librairie Technique, 1958, 6<sup>e</sup> éd., par P. ESMEIN, t. XII, § 751, p. 91.

<sup>9</sup> R. MOUGENOT, *La preuve*, *op. cit.*, p. 238 ; N. VERHEYDEN, *Droit de la preuve*, *op. cit.*, p. 308.

<sup>10</sup> H. DE PAGE et R. DEKKERS, *Traité élémentaire de droit civil belge*, t. III, n° 1019.

<sup>11</sup> *Ibid.*, n° 1011.

<sup>12</sup> Voir la liste exemplative citée par N. VERHEYDEN, *Droit de la preuve*, *op. cit.*, p. 312, note 26.

<sup>13</sup> Pour la preuve de l'aveu extrajudiciaire, voir : N. VERHEYDEN, *Droit de la preuve*, *op. cit.*, p. 313.

<sup>14</sup> La seule exception est l'erreur de fait qui résulterait de circonstances inconnues ou de la croyance d'un fait qui n'existait pas (G. GOUBEUX et P. BIHR, *Rép. dr. civ.*, Dalloz, n° 1329).

<sup>15</sup> R. MOUGENOT, *La preuve*, *op. cit.*, p. 253 et références citées



*binôme* » : ceci n'est en rien incompatible avec une aide de plusieurs ouvriers, l'employeur reconnaissant en termes de conclusions la présence de sous-traitants sur ses chantiers, ainsi que de manière occasionnelle d'un autre binôme de travailleurs pour réaliser le déchargement de la marchandise et son positionnement sur les bâtiments.

Par ailleurs, le fait que l'employeur indique en son courrier du 24 février 2020 que le travail en équipe était devenu impossible à la suite des faits du 21 février 2020, démontre que *de facto*, Monsieur D. était chargé de préparer, diriger et surveiller le travail sur les différents chantiers de la SA dont il était chargé.

Il n'est dès lors pas sérieusement contestable que Monsieur D. peut prétendre à la différence entre la rémunération qui lui était due et celle qui lui a été payée, la cour constatant pour le surplus que le calcul qui en a été fait par Monsieur D. ne fait pas l'objet de critique par la SPRL.

Le jugement entrepris doit donc être confirmé.

#### Les dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

En sa qualité de partie succombante, l'employeur sera donc condamné aux dépens d'appel, ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt.

L'indemnité de procédure étant définie par l'article 1022 du Code judiciaire comme une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires des avocats alors que Monsieur D. est représenté par une déléguée syndicale et que la Cour constitutionnelle, saisie d'un recours en annulation mu par les organisations syndicales qui représentent leurs membres devant les juridictions du travail, a validé le choix du législateur de réserver l'octroi de l'indemnité de procédure aux parties assistées d'un avocat à l'exclusion de celles assistées d'un délégué syndical<sup>16</sup>, Monsieur D. ne peut prétendre à cette indemnité.

L'employeur verra dès lors sa condamnation aux dépens d'appel, en sa qualité de partie succombante, limitée en pratique à la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

**PAR CES MOTIFS,**

---

<sup>16</sup> C. Const., n° 182/2008, 18 décembre 2008, [www.const-court.be](http://www.const-court.be)

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement en vertu de l'article 747 du Code judiciaire,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé,

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

Délaisse à l'employeur ses propres dépens d'appel, et le condamne aux dépens d'appel de Monsieur D., liquidés à zéro euro, ainsi qu'à la somme de 22 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président,  
Patrick POCHET, conseiller social au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (article 785 alinéa 1 du Code judiciaire)  
Francis DEBRY, conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de Denys DERAMAIX, greffier

le Greffier

le Conseiller social

le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 6-B de la cour du travail de Liège, division Namur, place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le **25 mai 2023**, où étaient présents :

Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président,  
Denys DERAMAIX, greffier,

Le Greffier,

Le Président.