



Numéro du répertoire 2024 /
R.G. Trib. Trav. 22/192/A
Date du prononcé 22 mai 2024
Numéro du rôle 2023/AU/31
En cause de : La SPRL C/ G

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Neufchâteau

Chambre 8-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

***Droit du travail – licenciement pour motif grave – délai de trois jours à dater de la connaissances des faits – vol – emprunt de sommes importantes à l'apprentie - licenciement manifestement déraisonnable – primes – nécessité d'enquêtes
Loi 3 /07/1978, art 35 ; CCT 109 ; Code judiciaire, art 916**

EN CAUSE :

La SPRL _____, BCE _____, dont le siège social est établi à _____

Partie appelante au principal, intimée sur incident, comparaisant par Maître F U, avocat à 6800 LIBRAMONT-CHEVIGNY

CONTRE :

Monsieur _____, RRN _____, domicilié à _____

Partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée Monsieur G, comparaisant par Maître P M, avocat, qui se substitue à Maître B C, avocat à 6920 WELLIN

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 24 avril 2024, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 22 mai 2023 par le tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, 2^e chambre (R.G. 22/192/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 23 juin 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 26 juin 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 septembre 2023 ;

- l'ordonnance rendue le 27 septembre 2023 sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 17 avril 2024 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 3 octobre 2023 ;
- les conclusions principales d'appel de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 27 octobre 2023 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée au principal, remis au greffe de la cour le 30 octobre 2023 ;
- les conclusions d'appel et le dossier de pièces de la partie appelante au principal, remis au greffe de la cour le 21 novembre 2023 ;
- les conclusions additionnelles d'appel et le dossier de pièces complémentaire de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 10 janvier 2024 ;
- les conclusions de synthèse d'appel de la partie appelante au principal, remises au greffe de la cour le 29 janvier 2024 ;
- l'ordonnance rectificative rendue le 8 février 2024 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 24 avril 2024 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 13 février 2024 ;
- les conclusions de synthèse d'appel et le dossier de pièces complémentaire de la partie intimée au principal, remis au greffe de la cour le 11 mars 2024 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée au principal, remis au greffe de la cour le 24 avril 2024 en remplacement de celui remis 11 mars 2024.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 24 avril 2024.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

1. ACTION ORIGINNAIRE

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, le 3 août 2022, complétée par voies de conclusions, Monsieur G contestait le motif grave pour lequel il avait été licencié et sollicitait la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes :

- 8.528,82 € bruts d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 4.710,88 € bruts de licenciement pour motif manifestement déraisonnable ;
- 1 € provisionnel à titre de primes de fin d'année 2017, 2021 et 2022 ;
- 1 € provisionnel à titre de primes de nuit de 2017 à 2022 ;
- 1 € provisionnel à titre d'heures supplémentaires depuis 2020.

Il visait également à obtenir la condamnation de son employeur à lui délivrer les fiches de paie rectifiées et les fiches 281.10 rectificatives, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour

de retard et document manquant à dater du 9^{ème} jour suivant la signification du jugement à intervenir.

De son côté, l'employeur a introduit une demande reconventionnelle tendant au remboursement d'une somme indue de 290,71 €.

2. LE JUGEMENT

Par jugement du 22 mai 2023, les premiers juges ont déclaré les demandes recevables.

Le tribunal a estimé que seul le vol survenu en décembre 2021 était suffisamment établi et de nature grave mais qu'il ne pouvait être pris en considération puisqu'il avait déjà fait l'objet d'une sanction disciplinaire.

En revanche, il a estimé que la prime de fin d'année 2021 avait été payée conformément aux constatations du SPF Emploi et travail. Concernant celle de 2017, le tribunal rouvrait les débats afin que l'employeur apporte la preuve du paiement et que Monsieur G en chiffre le montant.

Par conséquent, il a condamné la SPRL à payer à Monsieur G la somme de 8.528,82 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Concernant les heures supplémentaires, le tribunal a relevé que selon le SPF Emploi et travail, les heures supplémentaires avaient été régularisées sous le termes de « primes ». Il rouvrait toutefois les débats afin que Monsieur G vérifie si toutes les heures l'ont été. Dans la négative, Monsieur G était invité à détailler des heures manquantes et à les chiffrer.

Il invitait également l'employeur à déposer le règlement de travail et les courriers échangés avec l'inspection sociale.

Quant aux primes de nuit, l'inspection en a attesté le paiement sans vérifier le quantum. Le tribunal estimait qu'il appartenait à l'employeur d'expliquer la régularisation intervenue.

Concernant la demande reconventionnelle, le tribunal a constaté que Monsieur G n'avait pas presté l'entièreté du mois et que ce dernier n'apportait pas la preuve du nombre de jours de vacances qu'il avait pris.

3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 23 juin 2023, la SPRL interjetait appel au motif que le tribunal l'a condamnée au montant d'une indemnité compensatoire de préavis alors que le motif grave était justifié.

Elle sollicite la réformation du jugement sur ce point.

Monsieur G a également formé appel incident dans ses premières conclusions en ce que le tribunal n'a pas fait droit à sa demande de licenciement manifestement déraisonnable.

Il sollicite la confirmation du jugement concernant l'indemnité de rupture et la condamnation de l'employeur à lui verser les sommes suivantes :

- 8.171,90 € bruts de licenciement pour motif manifestement déraisonnable ;
- 1.000 € provisionnels à titre de primes de fin d'année 2017, 2021 et 2022 ;
- 11.195,25 € provisionnels à titre de primes de nuit de 2017 à 2022 ;
- 35.420 € provisionnels à titre d'heures supplémentaires depuis 2020.

Il demande également la condamnation de l'employeur à lui délivrer les documents sociaux y relatifs sous peine d'une astreinte de 50 € par jour et document manquant.

L'appel incident ne porte donc pas sur la demande reconventionnelle de l'employeur, déclarée fondée par le tribunal.

4. LES FAITS

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

Monsieur G a été engagé, le 4 avril 2017, par la SPRL dans le cadre d'un contrat de formation d'insertion en entreprise pour exercer la fonction de pâtissier.

Le 11 juillet 2017, les parties signent un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée, à temps plein, selon un horaire variable.

Le 15 décembre 2021, la SPRL adresse un avertissement à Monsieur G pour un vol dans la caisse du magasin, ce qu'elle considère comme faute grave. Une sanction est appliquée : l'annulation de la prime de fin d'année et la suppression des chèques repas à partir de janvier 2022. Monsieur G signe l'avertissement sous la mention « pour accord ».

Le 23 avril 2022, la SPRL licencie Monsieur G pour motif grave.

La lettre de notification des motifs du 25 avril 2022 est libellée comme suit (extraits) :

« Les faits justificatifs de cette décision ont été portés à notre connaissance ce 23 avril 2022 et sont les suivants :

- *A de nombreuses reprises, depuis plus d'un an, tu as délibérément abusé de ta situation de responsable d'atelier pour exercer une pression indigne envers Mademoiselle Catherine B, stagiaire IFAPME au sein de notre établissement, et ce dans l'unique but de lui extorquer régulièrement des sommes d'argent. Des virements bancaires émis par Mademoiselle BASTIN au profit de ton compte et de celui de ta compagne Lindsay C, ont ainsi été relevés pour un montant avoisinant les 8.500,00€
De plus, une somme d'argent de 1.000, 00 (mille) euros t'a également été remise en main propre par Mademoiselle B devant son établissement scolaire alors que celle-ci était encore étudiante et travaillait sous contrat d'étudiante, les week-ends et vacances scolaires, dans notre établissement.
Tu as donc, sciemment, profité du jeune âge et du manque de discernement de Mademoiselle B pour obtenir ces sommes d'argent alors que tu exerçais une tâche de confiance en tant que chef d'atelier comprenant la responsabilité et la charge d'organiser le travail ainsi que la formation professionnelle de cette stagiaire.*
- *Nous avons également appris, ce 23 avril 2022 que, lors de nos absences, tu emportais, à notre insu et à ton profit, de la marchandise destinée à la vente, sans la payer.*
- *Nous constatons et te rappelons que ces faits font suite à un grave précédent intervenu le 15 décembre 2021. En effet, à cette date, tu as revu un avertissement disciplinaire pour des faits constatés et reconnus de vol d'argent dans la caisse du magasin. Ces faits ont été sanctionnés de commun accord. Nous t'avions à l'époque mise en garde que si de tels faits ou tout autre fait disciplinaire survenaient encore, nous devrions prendre la décision qui s'impose*

(...) ».

Le 25 avril 2022, la dénommée B va déposer plainte à l'encontre de Monsieur G et de sa compagne pour non remboursement de la somme de 8 500€ (elle indique avoir prêté la somme de 9 500€ dont 1 000€ ont été remboursés). Elle souhaite récupérer cet argent qu'elle a gagné en travaillant. Elle ajoute que la compagne de Monsieur G lui a demandé copie de sa carte d'identité pour offrir un I Phone à Monsieur G. Elle précise en fin de plainte que c'est son patron qui lui a dit de déposer plainte car elle est trop gentille et qu'elle ne voulait par gentillesse.

Le 26 avril 2022, le gérant de la SPRL dépose plainte contre Monsieur G pour un vol domestique (celui du 15 décembre) et de marchandises.

Le 27 avril 2022, c'est le frère de Madame B qui dépose plainte contre Monsieur G pour lui avoir emprunté 500 € alors qu'il a appris que sa sœur lui avait prêté une somme avoisinant les 8.000€ et qu'il tarde à lui rembourser le reste. Il souhaite récupérer son argent. Durant l'audition, il reçoit un message de Monsieur G qui lui écrit : « *salut désolé du dérangement c'est quoi le bordel que g mie la pression à ta sœur pour l'argent et g abuse de mon autorité sur ta sœur pour cette argent la* »(sic !).

Le 28 septembre 2022, Madame B reçoit de Proximus une mise en demeure en vue de payer une somme de 1.387,60 € de somme dont elle reste redevable alors que les factures ont été adressées à son nom mais à l'adresse de Monsieur G.

Le 21 novembre 2022, Madame B dépose à nouveau plainte pour le montant qui lui est réclamé par Proximus. Elle reconnaît avoir donné sa carte d'identité à la sœur de Monsieur mais ignorait que ce dernier ne payait pas ses factures et qu'il en avait profité pour payer 2 GSM. Lors d'une conversation téléphonique avec l'étude de l'huissier, il lui a été dit qu'une dame avait téléphoné en se faisant passer pour elle.

Le 1^{er} septembre 2023, Madame B n'avait toujours pas été remboursée du solde de 8 200€.

5. DECISION DE LA COUR

5.1 Recevabilité de l'appel

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 23 juin 2023, introduit dans les formes et délai, est recevable.

L'appel incident est également recevable pour être formé dans les premières conclusions.

5.2 Le licenciement pour motif grave

5.2.1 En droit

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 sur les contrats de travail dispose :

" 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 s'il y a lieu.

Est considérée 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 ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie . La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

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 alinéas 3 et 4" .

- Quant à la précision des motifs

Dans la mesure où il licencie un travailleur pour faute grave, l'employeur doit établir qu'il a respecté le formalisme prévu par cet article, notamment la notification des motifs, leur précision et les deux délais de trois jours.

La jurisprudence exige que la lettre de notification des motifs soit suffisamment précise pour que la personne qui se voit notifier la rupture pour faute grave sache exactement ce qui lui est reproché et puisse préparer sa défense et pour que le juge puisse apprécier la gravité de la faute.¹

L'exigence de précision n'exige cependant pas que la date à laquelle les faits se sont déroulés² et celle où l'auteur en a eu connaissance soient mentionnés dans l'acte de dénonciation³. Le fait que cette date soit reprise dans la lettre de notification permet généralement de vérifier si le délai trois jours entre la connaissance des faits et le licenciement est effectif.

La précision des motifs ne doit pas résulter de la seule lettre recommandée mais peut découler d'autres éléments pour autant que l'ensemble de ceux-ci permette d'apprécier les motifs de rupture avec certitude et précision⁴.

¹ Cass. 27 février 1978, *JTT*, 1979, 43 ; Cass. 24 mars 1980, *Pas.* 80, 900; CT Liège, 24 mars 1986, *chr. dr. soc.*, 1986, 275, CT Liège, (Namur), 13 mars 2003, RG 69 32/01, www.juridat.be

² Cass 8 juin 1977, *Pas* 1977, I, 1032 ;

³ Cass 24 mars 1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; CT Bruxelles, 11 janvier 1978, *JTT*, 1978, 201 ; CT Mons, 19 novembre 2012, *JTT* 2013, 111.

⁴ CT Mons 16 mai 1991, *JTT*, 327 ; CT Liège, 26 juin 2013, section Neufchâteau, RG 2012/ au/ 065

Le juge peut prendre en considération des faits qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif invoqué⁵. Il ne peut toutefois être suppléé par des témoignages à l'imprécision de la notification des motifs graves.⁶

- Quant aux délais de trois jours

Le congé doit intervenir dans les trois jours de la connaissance des faits par la personne compétente pour licencier. Ce délai prend cours au moment où cette personne a la connaissance effective des faits et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de faute grave⁷. Il ne correspond pas nécessairement au moment où cette personne aurait pu ou dû en prendre connaissance⁸ ou au moment où les faits peuvent être prouvés⁹.

Les faits connus depuis plus de trois jours peuvent être pris en considération, à condition qu'un dernier fait invoqué dans la lettre de notification des motifs soit connu depuis moins de trois jours¹⁰.

- La notion de faute grave

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Il appartient à l'auteur de la rupture pour motif grave de prouver l'existence de la faute et son caractère grave.

En effet, pour qu'il y ait faute grave, il faut :

- une faute ;
- de caractère grave ;
- qui soit de nature à rendre impossible immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle.

L'appréciation de la gravité se fait *in concreto*.

Dans l'appréciation de la faute grave, il y a lieu d'appliquer le critère de proportionnalité. Comme l'indique l'auteur V Vannes, cette appréciation *in concreto* implique que le juge

⁵ Cass.28 octobre 1987, *JTT*, 1987, 494 ; Cass 21 mai 1990, *JTT*, 1990, 435

⁶ CT Mons 28 mars 2017, RG 2016/AM /92 ; CT Bruxelles, 3 janvier 2012, RG 2010/AB/842

⁷ Cass. 14 octobre 1996, *JTT*, 1996, 501 ; Cass, 22 octobre 2001, *JT*, 2002, 197 ; Cass. 15.06.2015, S 130095.N, *www.juridat.be* ; CT Liège, 27 février 2015, *JTT* 2015, 236

⁸ Cass. 28.02.1994, *JTT*, 1994, p.286 ; Cass. 15 juin 2015, *JTT*, 2015, 486.

⁹ CT Liège, 24 avril 1997, *chr dr soc.*, 1998, 79.

¹⁰ V.Vannes, *La rupture du contrat de travail pour motif grave, Evolution, aspects techniques et applications diverses*, Tome 1, Anthémis, 2019, p. 130

dépasse l'appréciation abstraite de la faute en allant au-delà de la première impression de la gravité de la faute¹¹. Ce critère impose à l'employeur d'agir avec modération et sans réaction excessive et de tenir compte des circonstances propres au cas d'espèce, par exemple l'ancienneté du travailleur, ses antécédents, ses capacités professionnelles¹², le stress auquel il doit faire face ou éventuellement la responsabilité de l'employeur dans la survenance de la faute¹³. En revanche, il est admis que dès que la faute grave est reconnue, l'employeur a le droit de licencier sans préavis ni indemnité sans tenir compte des conséquences de la sanction¹⁴.

D'aucuns prétendent qu'il ne convient plus d'apprécier la faute grave eu égard au critère de proportionnalité suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 6.06.2016¹⁵. Toutefois, cet arrêt insiste sur le fait de ne pas tenir compte des conséquences de la rupture du contrat de travail qui pourraient paraître disproportionnées et non d'une éventuelle disproportion dans l'appréciation de la faute elle-même¹⁶.

- *Les faits de la vie privée*

Des faits de la vie privée peuvent être constitutifs de faute grave si ceux-ci rendent impossible la poursuite des relations contractuelles parce que la relation de confiance est irrévocablement rompue¹⁷. Il en est par exemple ainsi d'un vol en dehors de l'entreprise¹⁸; de la consommation stupéfiants ou d'une condamnation pénale pour des faits de mœurs¹⁹.

¹¹ V. Vannes, *op.cit* , p.76.

¹² Cfr la jurisprudence citée in W Van Eeckhoutte et N. Neuprez, *Compendium social*, 2009-2010, TII, p.2019 et sv.

¹³ Voy. à ce sujet l'intéressant article de H. Deckers, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, sous la coordination scientifique de Steve Gilson, Anthémis, Limal, 2011, plus spécifiquement p.270.

¹⁴ H. Deckers, *op. cit.* p. 278 et sv..

¹⁵ Cass. 6 juin 2016, S150067F, www.juridat.be

¹⁶ Cfr en ce sens F. Lambinet et S Gilson « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », *BJS*, 2017, 577, p 6 et Cl. Wantiez , note sous Cass., 6 juin 2016, *JTT*, 2016, p. 351 et s.

¹⁷ Cass. 9 mars 1987, *JTT*, 1987, p.128 ; ; cass 5 1 77 pas 77, p 485,

¹⁸ Cass. 9 mars 1987, *JTT*, 1987, p.128

¹⁹ CT LI7GE 22 12 2010 CHR DR SOC 2013 ? P 368 CT LI7GE 6 9 2006 JURIDAT ?

5.2.2 Position des parties

La **SPRL** considère que l'abus de vulnérabilité de sa position de chef d'atelier dans le chef Monsieur G et l'extorsion de sommes d'argent sont établis, tout comme les vols de décembre 2021 et du 23 avril 2022. Par ailleurs, le délai de 3 jours est respecté puisque c'est le 23 avril que la stagiaire a fait part à son employeur de l'extorsion de fonds de sorte qu'il est allé voir les images des caméras de surveillance.

Monsieur G conteste les faits puisque d'une part, il prétend qu'il ne disposait pas d'un pouvoir hiérarchique sur Madame B puisqu'il occupait un poste de simple ouvrier et elle lui a prêté de l'argent dans le cadre de leur relation amicale. Il n'y a pas d'extorsion de fonds à défaut de contrainte morale et du fait qu'il y a eu remboursement de certains montants. Il souligne que la plainte de Madame B est ambiguë puisqu'elle est postérieure au licenciement et a été réalisée à la demande de son employeur.

Concernant le double délai de 3 jours, celui-ci n'est pas respecté.

5.2.3 Application en l'espèce

Monsieur G a été licencié le 23 avril 2022.

Les faits reprochés peuvent être résumés comme suit :

- avoir abusé de sa situation de responsable d'atelier pour exercer une pression indigne sur Madame B, stagiaire dans l'unique but de lui extorquer des sommes d'argent ;
- avoir profité du jeune âge et du manque de discernement de Mademoiselle B ;
- avoir emporté de la marchandise à l'insu de son employeur alors qu'il avait déjà reçu un avertissement disciplinaire.

Concernant la réalité de ces faits ou l'appréciation de leur caractère grave :

1. Les faits de vol du 15 décembre 2021 ont été connus depuis plus de 3 jours et ne peuvent donc plus, à eux-seuls, justifier un motif grave, outre le fait qu'ils ont déjà été sanctionnés. La connaissance de ceux-ci peut permettre d'apprécier la gravité d'une éventuelle faute.
2. La cour rejoint le tribunal en ce sens que les images extraites du film de la caméra du 11 avril 2022 ne permettent pas d'établir à suffisance le vol de marchandises bien que les explications données par Monsieur G aient été contradictoires. En tout état de cause, ces images ne permettent pas de constater que les marchandises n'ont pas été payées.

3. L'extorsion de fonds en abusant de sa position dominante.

L'employeur doit établir les faits et le respect du délai de 3 jours entre la connaissance des faits et le licenciement.

Il n'est pas contesté qu'à la demande de Monsieur G et de sa compagne, Madame B, jeune stagiaire de 20 ans, lui a prêté de l'argent pour des sommes conséquentes (à tout le moins 8 500€).

Le fait que Monsieur G avait un rapport d'autorité sur Madame B est difficilement contestable puisqu'elle était en apprentissage au sein de l'entreprise et même s'il n'est pas établi que Monsieur G était responsable d'atelier, il apparaît évident qu'il exerçait une nécessaire surveillance sur elle, de par son ancienneté et sa fonction de salarié. Madame B indique d'ailleurs dans sa plainte qu'ils ont travaillé ensemble, ce que Monsieur G ne conteste pas.

Le gérant de la SPRL connaissait les difficultés financières de Monsieur G puisqu'il l'avait aidé à diverses reprises pour lui trouver un logement, lui prêter une camionnette pour son déménagement et pour lui permettre d'offrir un voyage à sa famille à Disneyland (voir les remerciements de Monsieur G).

Madame B s'est nécessairement confiée spontanément à son employeur pour qu'il soit au courant, ce qui démontre le malaise qu'elle ressentait à ce moment. Si Madame B a déposé plainte sur conseil de son employeur, il n'en demeure pas moins qu'elle indique dans cette plainte qu'elle souhaite être remboursée de cette somme, ce qu'elle a manifestement expliqué à son employeur puisque cela transparaît du motif du licenciement.

Connaissant les difficultés financières de Monsieur G, le fait qu'il avait déjà volé dans l'entreprise (ce qui a été reconnu par Monsieur G) et tenant compte du montant emprunté à Madame B et de la vulnérabilité de cette dernière qui ne bénéficiait pas d'un salaire important (800€ par mois), l'employeur a pu valablement considérer que les différentes demandes d'argent (qu'on les qualifie de prêts ou d'extorsion) de la part d'un collègue qui disposait d'une position hiérarchique sur Madame B constitue effectivement une faute. Bien que constitutive d'un fait de vie privée, celle-ci a un retentissement sur la confiance de l'employeur.

Monsieur G tente de minimiser la gravité de la faute en invoquant les échanges de SMS postérieurs aux plaintes qui démontreraient la bonne entente entre les parties et notamment une attestation de Madame B revenant sur les faits, en indiquant que cela ne regarde qu'eux. Non seulement la prétendue attestation déposée en pièce 11 selon les conclusions de synthèse ²⁰ n'est pas déposée au dossier de la procédure (la pièce 11 ne

²⁰ P.7. Cette pièce n'est pas davantage déposée dans le dossier communiqué le 24 avril 2022

correspond pas à une attestation de Madame B), mais dès lors que madame B s'est plainte à son employeur, elle peut difficilement soutenir que cela ne regarde qu'eux.

La cour ignore la date de ces échanges et souhaiterait comprendre l'attitude de Madame B. Elle l'entendra donc comme témoin.

Quant au respect du délai de trois jours, il appartient à l'employeur de démontrer l'avoir respecté. La SPRL indique que dès qu'elle a eu connaissances des faits par Madame B le 23 avril 2022, elle a regardé les images de surveillance et a décidé de licencier Monsieur G.

Le tribunal précise que ces faits ne sont pas contestés. La cour ne peut se satisfaire de ce point dès lors que la preuve de la connaissance des faits n'est rapportée, que l'on peut se demander comment Monsieur G aurait pu avoir connaissance de la date de cette prise de connaissance et qu'il se limite dans ses conclusions à contester la gravité de l'éventuelle faute.

Madame B sera entendue également sur ce point.

- Quant au licenciement manifestement déraisonnable

La cour réservera à statuer sur ce point en attendant l'audition de Madame B

- Quant aux heures de nuit, supplémentaires et primes de fin d'année.

Il appartient au demandeur en justice d'établir le bien-fondé de sa demande et de chiffrer celle-ci, fût-ce à titre provisionnel, sur base des éléments objectifs du dossier, en l'occurrence, à tout le moins en tenant compte des fiches de salaire.

En l'espèce, Monsieur G indique qu'il n'a pas fait de relevé de ses heures et que son employeur a détruit ses cartes de pointage. Il semble que Monsieur G ait néanmoins déposé plainte à l'inspection sociale. A tout le moins, celle-ci est intervenue et une régularisation partielle est intervenue.

L'inspection indique que l'employeur a régularisé :

- Le paiement de la prime de fin d'année 2021, payée le 20 octobre 2022
- La fiche de paie en matière d'heures supplémentaires (auparavant les heures étaient indiquées sous forme de primes et les montants seraient calculés à 150%). L'inspection indique que ne disposant pas d'horaire, elle ne peut vérifier si toutes les heures ont été payées. Il s'agit de la parole de l'employeur contre celle du travailleur.
- Les fiches rectificatives en matières de primes et de jours fériés.

L'inspection ajoute qu'en ce qui concerne la prime de fin d'année 2022, elle n'est pas compétente puisque cela dépend du licenciement pour faute grave. Il n'est toutefois pas fait état des primes de nuit alors qu'il apparaît évident que Monsieur G a travaillé la nuit.

La cour s'étonne qu'aucune des deux parties n'ait sollicité le dépôt du dossier de l'inspection. Elle invitera l'auditorat général à déposer ce dossier afin de savoir ce qui a réellement été régularisé.

Monsieur G invoque l'obligation pour l'employeur de savoir quel est le nombre d'heures prestées pour chaque travailleur et sollicite, à défaut, un renversement de la charge de la preuve. Il évoque des dispositions du Bureau international du travail sans les citer.

S'il existe la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, celle-ci n'a pas d'effet direct horizontal mais bien un effet direct vertical. En effet, à défaut pour l'Etat de ne pas avoir mis en œuvre la directive dans les délais impartis, le justiciable peut l'invoquer à l'encontre de l'Etat mais pas à l'encontre d'autres particuliers, en l'occurrence à l'égard des employeurs. C'est d'ailleurs en ce sens que se prononce l'arrêt du 6 novembre 2018 de la Cour de justice européenne²¹ :

*« une directive ne peut pas par elle-même créer d'obligations dans le chef d'un particulier et ne peut donc être invoquée en tant que telle contre lui. En effet, étendre l'invocabilité d'une disposition d'une directive non transposée, ou incorrectement transposée, reviendrait à reconnaître à l'Union le pouvoir d'édicter avec effet immédiat des obligations à charge des particuliers alors qu'elle ne détient cette compétence que là où il lui est attribué un pouvoir d'adopter des règlements ».*²²

En revanche, la législation nationale doit être interprétée dans le sens le plus conforme au droit de l'Union européenne. Toutefois, Monsieur G. ne donne pas l'interprétation d'une législation nationale relative au temps de travail qui pourrait lui permettre d'exiger la mise en place d'un système de mesure du temps de travail, outre le fait que le règlement du travail n'est pas déposé en l'espèce.

Concernant le renversement de la charge de la preuve, l'article 8.4 du Code civil dispose :

*« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.
Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.
Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.*

²¹ Arrêt Bauer du 6 novembre 2018, C569/16, voir considérant 70 de l'arrêt

²² Considérant 76, 77, 78

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.

Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable. Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante ».

Il appartient donc à Monsieur G. de prouver la prestation de ses heures, leur quantité et que celles-ci ont été faites avec l'accord de l'employeur. Monsieur G. étant ouvrier boulanger et l'employeur étant une petite SPRL, il est peu probable que des heures supplémentaires aient été effectuées sans l'accord - à tout le moins tacite - de l'employeur.

La preuve peut être rapportée par tous moyens de droit, notamment par témoignages ou par des présomptions graves, précises et concordantes, laissées à l'appréciation du juge du fond²³.

Il n'apparaît manifestement pas déraisonnable d'exiger d'un travailleur, qui n'a jamais rien réclamé durant l'exécution de son contrat de travail et qui prétend avoir presté 2800 heures supplémentaires, la preuve de ses prestations ou à tout le moins un début de preuve.

Il est donc nécessaire de disposer du rapport de l'inspection et des éventuelles déclarations des parties. A ce stade, toutes les mesures d'instruction n'ont pas encore été ordonnées pour permettre d'autoriser un renversement de la charge de la preuve, d'autant que dans ce cas, l'employeur devra faire la preuve d'un fait négatif, ce qui est nettement plus difficile à démontrer.

Par ailleurs, si Monsieur G souhaite poursuivre sa réclamation nonobstant les régularisations effectuées par l'inspection sociale, il doit produire un décompte détaillé ventilé mois par mois sur base des jours repris sur les fiches de salaire. La cour ne peut suivre Monsieur G lorsqu'il fait état d'un forfait de 2800 heures supplémentaires et lui rappelle qu'il est en mesure de calculer les primes de fin d'années tenant compte des CCT applicables qu'il doit produire.

Il sera réservé à statuer sur ce point.

La demande reconventionnelle

5.3 Dépens

Les dépens seront réservés.

²³ Voit article 8.29 du code civil.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

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 les appels principal et incident recevables.

Avant dire droit,

- Dit que la SPRL doit déposer les pièces suivantes **pour le 30 juin 2024** :
 - Le règlement du travail
 - L'attestation de Madame B (la prétendue pièce 11)
- **Invite l'Auditorat général** à déposer le dossier pénal relatif au contrôle de l'inspection du SPF Emploi et travail, apparemment effectué le 14 juin 2022 (références du dossier inconnues).
- En vertu de l'article 916 du code judiciaire, ordonne l'audition de **Madame C B, née le 8 février 2002 à Libramont-Chevigny, domiciliée à** sur les faits suivants :
 1. *Le 23 avril 2022, soit la veille du jour où elle est allée porter plainte à la police, Madame B a informé, voire s'est plainte auprès de son employeur du fait qu'elle avait prêté de l'argent à Monsieur G (environ 8500€) et qu'elle souhaitait en obtenir le remboursement.*
 2. *Madame B en a parlé à son employeur (ou s'est plainte) alors qu'elle estime qu'il s'agit d'une affaire privée.*
 3. *Madame B a déposé plainte à la police sur demande ou conseil de son employeur.*

- Fixe l'enquête à l'audience en chambre du conseil de la chambre 8-B de la cour du travail de Liège, division Neufchâteau, du **18 septembre 2024** au local ordinaire de la Cour du travail de Liège, Division Neufchâteau, Palais de Justice, Place Charles Bergh, 7 à 6840 Neufchâteau, 1^{er} étage. L'audition de Madame C B aura lieu à **11h30**.
- Réserve le fond et les dépens.

Invite le greffe à notifier cet arrêt sur la base de l'article 919 du Code judiciaire.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A G, conseiller faisant fonction de président,
G P, conseiller social au titre d'employeur,
A M, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de S H, greffier

Conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code Judiciaire, le président de cette chambre constate l'impossibilité de signer de Monsieur G P et de Madame M B, ci-avant mieux identifiés, qui ont concouru à cet arrêt.

Le Greffier

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8-B de la Cour du travail de Liège, division de Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **22 mai 2024**

par Madame A G, conseiller faisant fonction de président, assistée de Monsieur S H, greffier, qui signent ci-dessous

Le Greffier

Le Président