

Numéros de rôle : 22/1612/A
Numéro de répertoire : 23/6198
Chambre 3ème – contrat employé
Parties en cause : Partie demanderesse O. : SRL c/ Partie défenderesse F.
Type de jugement – interlocutoire contradictoire – ordonne la réouverture des débats

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :
--	--

Appel

Formé le : Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Charleroi

JUGEMENT

Audience publique du
2 octobre 2023

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1612/A - Jugement du 2 octobre 2023

La 3^{ème} chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré a rendu le jugement suivant :

En cause de : O: **SRL**
 BCE

Partie demanderesse, comparaissant par Maître Lydia FE ; loco
Maître Pierre V, ; avocat à 1050 Bruxelles, ;

Contre : **Monsieur Sébastien F,**
 RN
 Rue

Partie défenderesse, comparaissant par Maître Geoffroy D'
avocat à 7100 La Louvière, ;

I. Procédure

Vu le dossier de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire introductive d'Instance déposée au greffe de la juridiction le 30 septembre 2022 ;
- les conclusions de synthèse de la SRL O: reçues au greffe le 31 mai 2023 ;
- les conclusions de synthèse de Monsieur Sébastien F. reçues au greffe le 16 août 2023 ;
- les dossiers de pièces des parties.

Vu la fixation de la cause en application de l'article 747,§1^{er} du Code judiciaire à l'audience du 4 septembre 2023, à laquelle les parties ont été entendues en leurs explications et moyens.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

II. Tentative de conciliation

La tentative de conciliation n'a pas abouti.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1612/A - Jugement du 2 octobre 2023

III. Les faits

1.-

Monsieur Sébastien F. est entré au service de la SRL O le 21 septembre 2020 en qualité de représentant de commerce dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée.

L'article 2.1. du contrat prévoit qu'il a pour mission de visiter la clientèle existante et de prospecter une nouvelle clientèle (pièce 1 de la SRL O et 6 de Monsieur F.),

2.-

Par courriel du 10 décembre 2021, Monsieur F. transmet à la SRL O une lettre intitulée « Lettre de démission », datée du 9 décembre 2021 et rédigée en ces termes :

« Je soussigné : F. , présente ma démission au poste de Business Developer South au sein de la société C et ce, à compter de la date de ce courrier.

Conformément aux termes de mon contrat de travail, j'effectuerai mon préavis dans le but de clôturer les tâches en cours et je demande d'être libéré de toutes mes obligations contractuelles fin décembre. Dans ces conditions, mon contrat de travail expirera le 31/12/2021.

Le jour de mon départ de l'entreprise, je vous demanderai de bien vouloir me transmettre un solde de tout compte et mon relevé d'emploi.

Je vous prie d'agréer, Monsieur Van D. l'expression de ma considération respectueuse »
(pièce 2 de la SRL O)

Dans son courriel, monsieur F. précise : « Cher P. , (...) je te prie de bien vouloir trouver en annexe ma lettre de démission, pourrais-tu l'accepter et me la renvoyer signée pour accord » (pièce 2 de la SRL O)

3.-

Par courriel et courrier postal du même jour, la SRL O soulève la nullité du préavis et réclame une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 4 semaines de rémunération:

« Monsieur F

Par courrier daté du 9 décembre 2021 communiqué par email le 10 décembre 2021, vous avez mis fin à votre contrat de travail moyennant préavis.

Force est de constater que le préavis est nul, de nullité absolue, car n'ayant pas été notifié soit de la main à la main avec signature de l'employeur pour réception, ou par lettre recommandée ou par exploit d'huissier de justice. Pour le surplus, tant la durée du préavis que la prise de cours ne sont pas mentionnées dans votre courrier.

Le préavis étant nul, le contrat de travail prend fin le 10 décembre 2021. Vous êtes donc libéré à dater du 10 décembre 2021 de toutes obligations contractuelles.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1612/A - Jugement du 2 octobre 2023

Nous attirons votre attention sur le fait que comme le préavis est nul, vous êtes redevable à O d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 4 semaines de rémunération »(pièce 3 de la SRL O).

4.-

Le 11 décembre 2021, Monsieur F, adresse par recommandé à la SRL O une lettre intitulée « Réitération lettre de démission par recommandé », rédigée comme suit :

« Je me suis rendu le 9 décembre dans votre bureau vous présenter ma démission avec 2 documents que vous n'avez pas voulu signer prétextant que vous alliez réfléchir. En effet, ayant reçu une autre proposition de travail plus avantageuse, vous envisagiez le fait d'éventuellement vous aligner. Je suis donc rentré chez moi en attendant une proposition pour pouvoir rester dans votre équipe.

N'ayant pas reçu de proposition, je vous ai adressé ma lettre de démission par mail en vous demandant votre accord sur les modalités. N'ayant pas eu de réponse, je vous la présente par recommandé également.

Mon préavis de 4 semaines commencera ce lundi 13/12/2021 au vendredi 07/01/2022 inclus »
(pièce 4 de la SRL O

IV. Objet des demandes

1. Objet de la demande principale

A titre principal, la SRL O sollicite la condamnation de Monsieur F au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 4.623,64 € bruts, à majorer des intérêts de retard.

A titre subsidiaire, si la demande de M. F concernant la retenue de 1.200,00 € net opérée devait être déclarée recevable, quod non, la SRL O sollicite la compensation de ce montant avec l'indemnité compensatoire de préavis due par ce dernier.

Elle sollicite en toute hypothèse la condamnation de Monsieur F aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 975 €, soit son montant de base.

2. Objet de la demande reconventionnelle

Par ses conclusions, Monsieur F sollicite la condamnation de la SRL O :

- au paiement d'un montant de 100 euros, montant à majorer des intérêts légaux et judiciaires, et ce au regard de la délivrance tardive du formulaire C4 ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1612/A - Jugement du 2 octobre 2023

- à payer un montant de 991,14 €, montant à majorer des intérêts légaux et judiciaires et ce, au titre de rémunération des mois de novembre et décembre 2021 ;
- à rembourser les sommes de 1.200 euros et 3.634,20 euros (soit 4.834,20€), montants à majorer des intérêts légaux et judiciaires et ce, en remboursement des retenues non justifiées ;
- au paiement de 100 euros, augmenté des intérêts légaux et judiciaires et ce, au regard du non-respect de la loi de 1965 relative à la protection de la rémunération ;
- au paiement de 50 euros, augmenté des intérêts légaux et judiciaires et ce, au titre de dommage suite à la délivrance d'une voiture de société non conforme ;
- au paiement d'1 euro provisionnel sur un montant évalué sous toute réserve à 250 euros, montant à majorer ou minorer en prosécution de cause s'il échet, augmenté des intérêts légaux et judiciaires et ce, au titre de notes de frais non remboursées ;
- au paiement d'1 euro provisionnel sur un montant évalué sous toute réserve à 2.500 euros, montant à majorer ou minorer en prosécution de cause s'il échet, augmenté des intérêts légaux et judiciaires et ce, au titre de prime bénéficiaire ;
- à lui délivrer l'ensemble des documents permettant de calculer la prime bénéficiaire (et notamment la « bonus policy ») et ce, sous peine d'astreintes de 25 euros par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir ;
- au paiement d'1 euro provisionnel sur un montant évalué sous toute réserve à 250 euros, montant à majorer ou minorer en prosécution de cause s'il échet, augmenté des intérêts légaux et judiciaires et ce, au titre de toute somme qui serait due au regard de la relation de travail de travail ayant existé entre parties.

A l'audience du 4 septembre 2023, Monsieur : F. a précisé qu'il renonçait aux chefs de demande portant sur les notes de frais non remboursées ainsi que sur toute somme qui serait due au regard de la relation de travail de travail ayant existé entre parties.

V. Recevabilité.

Introduites dans les formes et délai légaux, les demandes sont recevables.

Leur recevabilité n'a, au demeurant, pas été contestée.

VI. Discussion

1. Quant à la demande principale : l'indemnité de rupture

1.-

L'article 37, §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

« Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

A peine de nullité, la notification du congé doit mentionner le début et la durée du préavis. Lorsque le congé est donné par le travailleur, sa notification se fait, à peine de nullité, par la remise

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1612/A - Jugement du 2 octobre 2023

d'un écrit à l'employeur. La signature de l'employeur apposée sur le double de cet écrit n'a valeur que d'accusé de réception de la notification. Celle-ci peut également être faite par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice ».

La validité du préavis est donc soumise au respect de règles de fond et de forme.

Ces règles se résument comme suit :

- 1) Le préavis doit prendre la forme d'un écrit. Cet écrit doit être signé, daté, individuel et conforme aux prescriptions linguistiques.
- 2) Le préavis doit être notifié à la victime. En cas de démission, les modes légaux de notification du préavis sont la remise par le travailleur de la main à la main d'un écrit à l'employeur ou la lettre recommandée à bpost ou l'exploit d'huissier de justice.
- 3) Le préavis doit contenir des indications à savoir, le début et la durée du délai.

2.-

En cas de notification par la remise d'un écrit, la preuve de la remise de l'écrit ne peut être rapportée que par la signature du double de cet écrit par la partie qui reçoit le préavis. A défaut d'un double signé par cette partie, la notification est nulle (Cass., 13 janvier 1986, R.W., 1986-1987, 57; Cass., 16 novembre 1987, J.T.T., 1988, 185 et 375; Cass., 25 avril 1988, R.W., 1988, 571, cités par W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, V, Compendium Social 22-23, Droit du travail, p 2476).

3.-

Ainsi que le soulignent B. et M.C. PATERNOSTRE, est nul de nullité relative un préavis irrégulièrement notifié par le travailleur:

- soit, en cas d'écrit remis de la main à la main par le travailleur à l'employeur et dont le double n'est pas signé par ce dernier ;
- ou encore un préavis notifié, dans l'état actuel du droit, par un mode de notification autre que l'écrit remis de la main à la main à l'employeur signé par lui, la lettre recommandée à bpost ou l'exploit d'huissier de justice (B. et M.C. PATERNOSTRE, Nullités du préavis : bilan et perspectives, Orientations, 2022/2, pages 3 à 25).

Ces mêmes auteurs précisent qu' en cas de nullité relative du préavis, deux possibilités s'offrent à la partie lésée :

- 1) soit ne pas renoncer à invoquer la nullité c'est-à-dire se prévaloir de la nullité de l'acte juridique (en l'occurrence, le préavis) et exiger le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis.
- 2) soit renoncer à invoquer la nullité auquel cas l'acte juridique entaché de nullité (en l'occurrence, le préavis) sortit ses pleins et entiers effets.

4.-

Enfin, il est de doctrine et de jurisprudence constante que le non-respect des modalités de notification du préavis entraîne la nullité du préavis mais pas la nullité du congé.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1612/A - Jugement du 2 octobre 2023

5.-

En l'espèce, le Tribunal estime qu'il ressort de la pièce 2 du dossier de la SRL O. que Monsieur S F. a notifié sa décision de rompre le contrat moyennant préavis par courriel du 10 décembre 2021.

A cet égard, Monsieur F. ne peut être suivi lorsqu'il soutient que sa démission a été envoyée par email « sous réserve de l'accord » de la SRL.

Il résulte en effet des termes du courriel qu'il adresse le 13 décembre 2021 à son employeur (« *je me suis présenté chez O. le jeudi 9 décembre en fin de matinée muni de l'offre en ma possession mais aussi d'une lettre de démission si jamais nous devions, Monsieur Van D. et moi, ne pas trouver de terrain d'entente. (...) Monsieur Van D. a refusé de manière catégorique de signer ma lettre de démission prétextant qu'il allait réfléchir avant d'accéder en partie ou non à mes revendications (...). De toute la journée, aucune nouvelle de sa part, c'est alors que j'ai décidé de présenter ma démission le lendemain le vendredi 10 décembre par simple mail* », ainsi que du libellé de la lettre intitulée « Réitération lettre de démission » adressée par recommandé du 11 décembre 2021 (« *N'ayant pas reçu de proposition, je vous ai adressé ma lettre de démission par mail en vous demandant votre accord sur les modalités* ») que sa décision de rompre était ferme et non pas, comme il semble l'invoquer, affectée d'une condition suspensive étant l'accord de son employeur.

La décision de rompre le contrat moyennant préavis a été notifiée par un mode de notification autre que l'écrit remis de la main à la main à l'employeur signé par lui, la lettre recommandée à bpost ou l'exploit d'huissier de justice.

Le préavis donné le 10 décembre 2021 par Monsieur F. est donc nul.

L'on ne peut par ailleurs pas considérer que la SRL O. a renoncé à invoquer la nullité du préavis puisque par courriel et courrier postal du 10 décembre 2021, elle a écrit à Monsieur F. qu'elle considérait que le préavis était nul.

Ainsi que le Tribunal l'a souligné ci-dessus, la nullité du préavis n'entraîne toutefois pas la nullité du congé.

Le contrat de travail a donc pris fin le 10 décembre 2021 à l'initiative de Monsieur F. et ce dernier n'a en conséquence pas pu y mettre fin une seconde fois par l'envoi de sa lettre recommandée le 11 décembre 2021.

L'indemnité de rupture est due.

Son montant n'est pour le surplus pas contesté par Monsieur F.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1612/A - Jugement du 2 octobre 2023

2. Quant à la demande reconventionnelle

2.1. Quant au montant de 100 euros pour délivrance tardive du formulaire C4

Monsieur F. I n'établit en toute hypothèse pas avoir subi un dommage à la suite de la délivrance tardive du formulaire C4.

Ce chef de demande est non fondé.

2.2. Quant au montant de 991,14 € à titre de rémunération des mois de novembre et décembre 2021

1.-

Monsieur F. I soutient qu'il aurait été erronément mis en chômage pour force majeure à raison de 4 jours en novembre 2021 et 2 jours en décembre 2021 (pièces 14 et 15 de la SRL O).

Il fait valoir que, bien se trouvant en quarantaine, il a effectué des prestations de travail et devait être rémunéré de façon complète.

Il produit à l'appui de ses allégations des courriels échangés le 25 novembre 2021 et le 2 décembre 2021 (pièce 5 de son dossier de pièces).

2.-

Le Tribunal estime que ces 4 échanges de courriels ne suffisent pas à établir que Monsieur F. I – dont la mission, en sa qualité de représentant de commerce, consistait à visiter la clientèle existante et de prospector une nouvelle clientèle - aurait effectivement travaillé au cours des journées des 25 novembre et 2 décembre 2021.

Ainsi que le souligne la SRL C il s'agit en effet de réponses succinctes adressées à ses collègues, dont une concernant une demande de remboursement de frais (e-mail du 2 décembre 2021).

Ce chef de demande est non fondé.

2.3. Quant à la sommes de 1.200 euros à titre de remboursement de retenue non justifiée

a. Thèse des parties

1.-

Il ressort de la fiche de paie relative au mois de décembre 2021 que la SRL O a retenu une somme de 1.200 € sur la rémunération due à Monsieur F. I (pièce 15 de la SRL).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1612/A - Jugement du 2 octobre 2023

2.-

La SRL O' fait valoir que ces récupérations concernent les dégâts occasionnés par Monsieur F/ i la carrosserie du véhicule de société, dégâts qui ont été confirmés par un expert (1.200,00 €).

3.-

Monsieur F/ conteste tant la légalité que la justification de cette retenue.

Il invoque l'application de l'article 18 de la loi sur le contrat de travail et fait valoir qu'en l'espèce, aucune faute légère habituelle ne peut être constatée dans son chef.

Subsidiairement, il fait valoir que le montant de 1.200 € n'est pas démontré.

b. Principes applicables

4.-

L'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs prévoit que seuls peuvent être imputés sur la rémunération du travailleur :
« 3° les indemnités et dédommagements, dus en vertu de la responsabilité du travailleur sur la base de l'article 18 de la loi relative aux contrats de travail (...) ».

L'article 18 de la loi relative aux contrats de travail limite la responsabilité du travailleur aux cas de dol et de faute lourde ou de faute légère si celle-ci présente un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

Cette limitation de responsabilité ne concerne cependant que les seuls dommages causés à l'employeur pendant l'exécution du contrat.

L'article 18, alinéa 4, de la loi relative aux contrats de travail prévoit que l'employeur peut, dans les limites et conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages et intérêts qui lui sont dus en vertu de l'article 18 et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge.

Conformément à l'article 19, le travailleur n'est par ailleurs tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose.

L'employeur (qui veut mettre à sa charge des dommages survenus au véhicule professionnel) doit donc prouver soit que le dommage a été causé en dehors de l'exécution, soit qu'il l'a été pendant celle-ci, avec les règles de limitation de responsabilité du travailleur dans cette seconde hypothèse.

Par ailleurs, l'article 4.d de la Car policy précise que « Les dommages non rapportés constatés à la fin du bail seront considérés par la société de Leasing comme un accident avec dommages propres et le montant de la franchise sera à charge de l'employé » (pièce 12 de la SRL).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1612/A - Jugement du 2 octobre 2023

La franchise s'élève à 400 € selon l'article 2.b de la Car policy.

c. En l'espèce

Il convient tout d'abord de relever qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que les dégâts au véhicule dont la S.R.L. O. sollicite le remboursement ont été causés en dehors de l'exécution du contrat de travail, c'est-à-dire durant l'usage privé du véhicule par le travailleur. Il appartient donc à la S.R.L. O. d'établir l'existence, dans le chef de Monsieur F., d'une faute lourde, d'un dol ou de fautes légères présentant un caractère habituel. Lors de la restitution du véhicule le 17 décembre 2021, les parties ont constaté 4 dégâts occasionnés à la carrosserie du véhicule utilisé par Monsieur F. décrits comme suit :

- Porte et flanc arrière droit
- Porte et flanc arrière gauche
- Pare choc avant droit
- Calendre (dégât pré-existant) (pièce 11 de la SRL O)

Les parties ont convenu d'une expertise qui a confirmé ces constats (pièce 13 de la SRL O).

Le Tribunal estime que les dégâts sont d'une telle ampleur qu'ils ne peuvent être considérés comme la conséquence d'une usure normale du véhicule.

Ces dégâts étant par ailleurs situés tant à l'arrière qu'à l'avant et sur les deux côtés du véhicule, il n'est pas crédible qu'ils ne soient la conséquence que d'un seul accrochage ou accident.

Il doit y avoir eu plusieurs « accidents » ou « incidents » que Monsieur F. n'établit pas avoir signalés à la S.R.L. O.

Le Tribunal estime en conséquence qu'il y a lieu de retenir, dans le chef de Monsieur F., une faute légère habituelle qui entraîne, selon l'article 18 de la loi sur les contrats de travail, sa responsabilité.

En application de l'article 4.d de la Car policy - lequel précise que « Les dommages non rapportés constatés à la fin du bail seront considérés par la société de Leasing comme un accident avec dommages propres et le montant de la franchise sera à charge de l'employé » – Monsieur F. n'est toutefois redevable envers la SRL O. que d'une seule fois le montant de la franchise pour l'ensemble des dégâts non rapportés (c'est le Tribunal qui met en évidence).

Ce chef de demande est dès lors fondé à concurrence de 800 €.

Il y aura lieu à compensation de ce montant avec l'indemnité compensatoire de préavis due par Monsieur F. ainsi que le sollicite la SRL O.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1612/A - Jugement du 2 octobre 2023

2.4. Quant à la somme de 3.634,20 € à titre de remboursement de retenue non justifiée

a. Thèse des parties

1.-

Il ressort de la fiche de paie relative au mois de décembre 2021 que la SRL O' a retenu une somme de 3.634,20 € sur la rémunération due à Monsieur F (pièce 15 de la SRL).

2.-

La SRL O' fait valoir que cette récupération concerne la prime de fin d'année qui a été payée indûment à Monsieur F (3.634,20 €).

3.-

Monsieur F, fait valoir qu'il avait bien droit à la prime de fin d'année en application de l'article 5 de la CCT du 9 juin 2016.

b. Position du Tribunal

4.-

L'article 3 de la CCT du 9 juin 2016 (pièce 19 de la SRL O' précise notamment comme suit les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier de la prime de fin d'année:

- « Être sous contrat d'emploi au moment du paiement de la prime ; sauf dans les cas prévus ci-après »

5.-

Il y a par ailleurs lieu d'appliquer l'article 5, alinéa 3 de ladite convention, lequel mentionne qu'« Ont droit à une prime calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours, les employés qui, au cours de l'exercice, démissionnent, et ce, pour autant qu'ils puissent justifier d'une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'entreprise ».

6.-

En l'espèce, s'il est exact que Monsieur F V était bien au service de la SRL C, au moment du paiement de la prime (soit le 6 décembre 2021), il a toutefois démissionné au cours de l'exercice et ne justifie pas d'une ancienneté de 5 ans au moins.

7.-

L'article 5, alinéa 2, invoqué par Monsieur F, n'est pas applicable au cas d'espèce.

Cet article prévoit en effet qu'ont droit à la prime, calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours, lorsqu'ils quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime et pour autant qu'ils aient une ancienneté de six mois au moment du départ :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1612/A - Jugement du 2 octobre 2023

- les employés licenciés en cours d'année sauf pour motif grave,
- les pensionnés,
- les employés ayant droit à une allocation de chômage avec complément d'entreprise,
- l'employé dont le contrat de travail a pris fin en raison d'une force majeure.

Monsieur [F] n'entre dans aucun de ces cas de figure.

Il n'avait dès lors pas droit à une prime de fin d'année calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours.

8.-

Il n'est par ailleurs pas contesté par les parties que la retenue d'un montant de 3.634,20 euros par la SRL O a été effectuée sur les pécules de vacances du travailleur.

Pour l'application de la loi sur la protection de la rémunération, l'article 2, alinéa 3, de cette loi prévoit que les pécules de vacances ne sont pas considérés comme rémunération.

L'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ne trouve donc pas à s'appliquer dans le cas d'espèce.

9.-

Lors d'une retenue d'un montant par l'employeur sur le pécule de vacances d'un travailleur, les règles de la compensation légale, judiciaire ou conventionnelle, prévues aux articles 1289 à 1299 du Code civil, doivent toutefois être respectées.

10.-

En ce qui concerne la compensation légale, l'article 1290 de l'ancien Code civil prévoit :
« La compensation s'opère de plein droit par la seule force de la loi même à l'insu des débiteurs ; les deux dettes s'éteignent réciproquement, à l'instant où elles se trouvent exister à la fois, jusqu'à concurrence de leurs quotités respectives ».

L'article 1291 du Code civil ancien prévoit :

« La compensation n'a lieu qu'entre deux dettes qui ont également pour objet une somme d'argent, ou une certaine quantité de choses fongibles de la même espèce et qui sont également liquides et exigibles (...) ».

11.-

La compensation légale requiert donc la réunion de cinq conditions : l'existence de deux dettes réciproques, entre les mêmes personnes agissant en la même qualité, et qui sont fongibles, liquides et exigibles.

La condition de liquidité exige que l'existence de la dette soit certaine et que son montant soit déterminé ou, à tout le moins, facilement et promptement déterminable ; la dette n'est pas liquide lorsqu'elle fait l'objet d'une contestation sérieuse (Cass., 11 avril 1986, *Pas.*, p. 987 ; P. VAN OMMESLAGHE, *Traité de droit civil belge*, tome II, *Les obligations*, vol. 3, coll. DE PAGE, n° 1568).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1612/A - Jugement du 2 octobre 2023

12.-

En l'espèce, la dette invoquée par la SRL O' n'a pas fait l'objet d'une contestation sérieuse.

La SRL O' était donc en droit d'invoquer le mécanisme de la compensation légale.

Ce chef de demande est non fondé.

2.5. Quant au paiement de 100 euros, augmenté des intérêts légaux et judiciaires et ce, au regard du non-respect de la loi de 1965 relative à la protection de la rémunération

Monsieur F n'établit en toute hypothèse pas avoir subi un dommage à la suite du non-respect, par la SRL, de la loi de 1965 relative à la protection de la rémunération.

Ce chef de demande est non fondé.

2.6. Quant au paiement de 50 euros, augmenté des intérêts légaux et judiciaires et ce, au titre de dommage suite à la délivrance d'une voiture de société non conforme

Monsieur F ne prouve en toute hypothèse pas avoir subi un dommage à la suite de la délivrance d'un véhicule de société « non conforme ».

Ce chef de demande est non fondé.

2.7. Quant au paiement d'1 euro provisionnel sur un montant évalué sous toute réserve à 2.500 euros, à titre de prime bénéficiaire

L'article 6 du contrat de travail prévoit l'octroi d'une rémunération variable (bonus) selon le système d'attribution décrit à l'annexe 2.

L'annexe 2 est rédigée en ces termes :

« A partir du septième mois après l'entrée en fonction, l'employé peut participer au plan pour une indemnité variable, selon le Bonus Policy en vigueur.

Cette indemnité variable se compose comme suit :

- une première prime de maximum 3% du salaire annuel ;
- une prime de vente, calculée sur le net growth, à chaque trimestre, payable annuellement (montant en addendum).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1612/A - Jugement du 2 octobre 2023

Le Bonus total peut atteindre 15 % de la rémunération annuelle.

Ces indemnités sont dues et sont calculées et payées conformément aux dispositions du Bonus Policy ».

La SRL O fait valoir que :

- par une décision du 11/01/2022 prise lors d'une assemblée générale, il a été décidé d'octroyer une prime bénéficiaire aux travailleurs ;
- la prime n'est pas due en cas de démission.

Le Tribunal ne dispose pas du Bonus Policy – lequel prévoit les conditions auxquelles les primes sont dues, calculées et payées – et ne peut donc notamment pas déterminer si la décision prise par l'assemblée générale le 11 janvier 2022 est conforme ou non à ce Bonus Policy.

Le Tribunal estime en conséquence qu'avant de statuer plus en avant quant à ce chef de demande, il convient d'ordonner une réouverture des débats afin de permettre :

- à la SRL O: de produire la « Bonus Policy » ;
- aux parties de s'expliquer quant aux conditions d'octroi, au montant et aux conditions de paiement de la prime bénéficiaire.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
Statuant contradictoirement,**

Dit la demande de la SRL O recevable et fondée à concurrence de la somme brute de 4.623,64 €, ladite somme, sous déduction des charges fiscales et sociales mais à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 10 décembre 2021.

Dit la demande de Monsieur F, recevable et fondée à concurrence de la somme nette de 800 €, à augmenter des intérêts au taux légal depuis l'exigibilité des prestations.

Avant de statuer plus en avant en la cause, ordonne une réouverture des débats aux fins mentionnées dans les motifs du présent jugement et selon les modalités suivantes :

Dit que, sous peine d'être écartées d'office des débats, les conclusions après réouverture des débats et les pièces de la SRL O, devront être remises au greffe et envoyées à Monsieur F au plus tard le 12 janvier 2024.

Dit que, sous peine d'être écartées d'office des débats, les conclusions après réouverture des débats et les pièces de Monsieur F, devront être remises au greffe et envoyées à la S.R.L. O, au plus tard le 29 mars 2024.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1612/A - Jugement du 2 octobre 2023

Fixe date pour cette réouverture des débats au lundi 6 mai 2024, à 14 heures (durée des plaidoiries **30** minutes), même chambre, même local ;

Dit que les parties, et le cas échéant, leur conseil, seront averties de cette réouverture des débats, par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775, alinéa 2 du Code judiciaire ;

Réserve à statuer sur le surplus et les dépens.

Dit n'y avoir lieu à déroger aux articles 1397 et suivants du Code judiciaire.

Ainsi rendu et signé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, Division Charleroi, composée de :

Mme M

Juge au Tribunal du travail, président la chambre,

Mme P

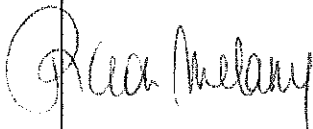
Juge social au titre d'employeur,

M. R

Juge social au titre de travailleur employé

Mme P

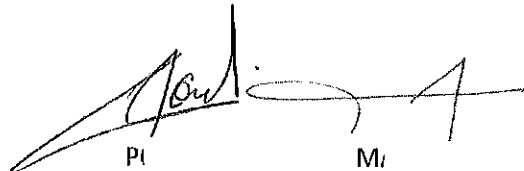
Greffier.



PI



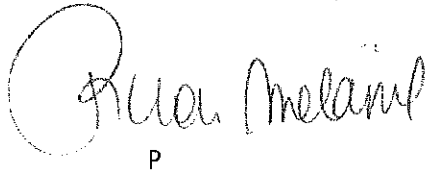
PI



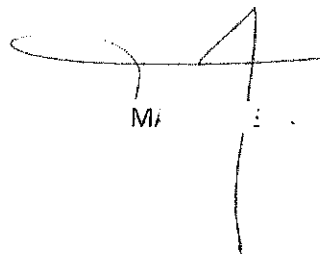
PI

Mi

Et prononcé en audience publique du **2 octobre 2023** de la 3^{ème} Chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, Division Charleroi, par Mme M. Juge au Tribunal du travail, président de la Chambre, assistée de Mme P. Greffier.



P



Mi