



Expédition

Numéro du répertoire 2021 /
R.G. Trib. Trav. 18/296/A
Date du prononcé 8 novembre 2021
Numéro du rôle 2020/AL/337
En cause de : M Y C/ I&C

Délivrée à Pour la partie
le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-A

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

+ Contrat de travail – convention de stage dissimulant un contrat de travail – requalification -arriérés de rémunération
--

EN CAUSE :

ci-après M. Y, partie appelante au principal et intimée sur incident,
comparaissant par Maître Pierre DEGOUIS, avocat à 1050 BRUXELLES, Avenue Louise 391
BTE 7

CONTRE :

ci-après I & C, l'employeur ou la société, partie intimée au principal et appelante sur incident,
comparaissant par Maître Pascale BABILONE, avocat à 4000 LIEGE, Rue Louvrex 55-57

•
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture
des débats le 04 octobre 2021, notamment :

- le jugement attaqué, rendu le 28 février 2020 par le tribunal du travail de Liège,
division Huy, 5ème Chambre (R.G. 18/296/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 30 avril 2020
et notifiée à l'intimée le 14 juillet 2020 par pli judiciaire ;

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Huy, reçu au greffe de la Cour le 17 juillet 2020 ;

- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 24 septembre 2020 et notifiée par plis simples aux conseils des parties le 28 septembre 2020, fixant la cause à l'audience publique de la chambre 3-A du 4 octobre 2021 ;

- les conclusions d'appel de l'intimée remises au greffe de la Cour les 23 novembre 2020 et 24 novembre 2020 ;

- les conclusions de l'appelante remises au greffe de la Cour le 29 janvier 2021 ;

- les conclusions additionnelles et de synthèse de l'intimée remises au greffe de la Cour le 29 mars 2021 ;

- les conclusions additionnelles et de synthèse de l'appelante remises au greffe de la Cour le 4 juin 2021 ;

- les conclusions de synthèse de l'intimée remises au greffe de la Cour le 10 septembre 2021 ;

- le dossier de l'intimée remis au greffe de la Cour le 14 septembre 2021 et celui de l'appelante remis au greffe, via e-deposit, le 1^{er} octobre 2021 et redéposé à l'audience du 4 octobre 2021 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 4 octobre 2021.

•
• •

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

Le jugement entrepris a parfaitement résumé les faits et les demandes à l'origine du dossier et la Cour renvoie à son exposé. Il sera simplement rappelé que le litige concerne la qualification de la relation qui a liée M. Y., durant une partie de la période litigieuse étudiant en formation IFAPME d'agent immobilier, à la société I & C, avec laquelle il estime avoir été lié par un contrat de travail de novembre 2012 au 30 juin 2017, tandis que ladite société considère qu'il a été occupé dans les liens d'une simple convention de stage IFAPME, conclue avec une société proche, Im.

Les premiers juges ont scindé la période litigieuse en deux parties.

Concernant la première, qui s'étend du 1^{er} novembre 2012 au 31 juillet 2016, ils ont considéré que les éléments qui leur étaient soumis étaient compatibles avec un contrat de stage entre M. Y. et la société Im, à l'époque contrôlée par la SA I & C et que M. Y. ne démontrait pas avoir été soumis à une autorité patronale autre que celle résultant de ses stages ou qu'il y ait eu une quelconque volonté de conclure un contrat de travail durant cette période.

Par contre, pour la période qui s'ouvre le 1^{er} août 2016, le Tribunal a retenu l'existence d'un contrat de travail entre M. Y. et la SA I & C et a estimé que l'employeur était redevable des éléments salariaux réclamés. Il a toutefois rencontré des difficultés au moment de chiffrer les postes réclamés (outre les arriérés de salaire, les primes, sursalaires ou bonus, la prime de fin d'année, les pécules de vacances et de sortie, l'indemnité compensatoire de préavis et le remboursement des frais). En conséquence, le jugement du 28 février 2020 a ordonné la réouverture des débats.

M. Y. a interjeté appel de ce jugement le 30 avril 2020.

II. OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES

II.1. Demande et argumentation de M. Y.

M. Y. estime avoir été occupé dans les liens d'un contrat de travail du 1^{er} novembre 2012 à son licenciement le 30 juin 2017.

A titre principal, il demande la condamnation de la société à

- Un montant de 85.950,90€ au titre d'arriérés de rémunération, sous déduction des versements déjà effectués
- Un montant d'1€ brut provisionnel au titre de primes, sursalaires, commissions, bonus ou de tout autre élément de rémunération quelle qu'en soit la qualification ou la nature
- Un montant de 13.293,73€ au titre d'indemnité compensatoire de préavis, correspondant à 3 mois et 13 semaines de rémunération
- Un montant 8.595,09€ au titre d'arriéré de prime de fin d'année
- Un montant de 8.061,21€ au titre d'arriéré de double pécule de vacances
- Un montant de 1.758,80€ bruts au titre de pécule de sortie
- Un montant de 5.692,50€ bruts provisionnels au titre d'arriéré de remboursement de frais.

A titre subsidiaire, au cas où la Cour n'estimerait le contrat de travail établi qu'à partir du 1^{er} janvier 2015, il demande la condamnation de la société à :

- Un montant de 36.290,38€ au titre d'arriérés de rémunération, sous déduction des versements déjà effectués
- Un montant d'1€ brut provisionnel au titre de primes, sursalaires, commissions, bonus ou de tout autre élément de rémunération quelle qu'en soit la qualification ou la nature
- Un montant de 6.135,57€ au titre d'indemnité compensatoire de préavis, correspondant 12 semaines de rémunération
- Un montant 4.775,05€ au titre d'arriéré de prime de fin d'année
- Un montant de 2.788,47€ au titre d'arriéré de double pécule de vacances
- Un montant de 879,40€ bruts au titre de pécule de sortie
- Un montant de 3.105€ bruts provisionnels au titre d'arriéré de remboursement de frais.

A titre infiniment subsidiaire, il demande de confirmer le jugement entrepris qui estime qu'il était lié par un contrat de travail à la société à partir du 1^{er} août 2016 et de la condamner à :

- Un montant de 21.010€ au titre d'arriérés de rémunération, sous déduction des versements déjà effectués
- Un montant d'1€ brut provisionnel au titre de primes, sursalaires, commissions, bonus ou de tout autre élément de rémunération quelle qu'en soit la qualification ou la nature
- Un montant de 3.612,70€ bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis, correspondant à 7 semaines de rémunération
- Un montant 955€ au titre d'arriéré de prime de fin d'année 2017
- Un montant de 125€ nets au titre d'écochèques 2017
- Un montant de 879,40€ bruts au titre de pécule de sortie
- Un montant de 1.215,50€ bruts provisionnels au titre d'arriéré de remboursement de frais.

A titre encore plus subsidiaire, il demande de procéder à l'audition de 6 personnes.

En tout état de cause, M. Y. demande de dire l'appel incident, si recevable, non fondé.

M. Y. forme en outre une demande nouvelle visant au paiement de 8.692,05€ bruts au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Il demande enfin que I&C soit condamnée aux frais et instance des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure de deux fois 6.000€.

II.2. Demande et argumentation de la S.A. I & C

La société sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il déclare que les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail entre le 1^{er} novembre 2012 et le 31 juillet 2016.

Elle forme un appel incident en ce qu'il a considéré que les parties étaient liées par un contrat de travail à partir du 1^{er} août 2016 et qu'il n'a pas fait droit aux mesures d'instruction sollicitées dans ses conclusions.

III. LA DECISION DE LA COUR

III. 1. Recevabilité des appels

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement attaqué ait été signifié. L'appel principal de M. Y. a été introduit dans les formes et délai légaux. Les autres conditions de recevabilité sont également réunies. L'appel principal est recevable. Il en va de même de l'appel incident de la société, formé par ses premières conclusions.

III.2. Fondement

Existence d'un contrat de travail - principes

M. Y. a-t-il été occupé dans les liens d'un contrat de travail ou dans le cadre d'une convention de stage chapeautée par l'IFAPME ?

En vertu de l'article 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité, d'un employeur.

L'existence d'un contrat de travail requiert la réunion de trois éléments constitutifs : un travail, une rémunération due en contrepartie du travail ainsi qu'un lien de subordination/autorité.

Il n'est pas contesté qu'une rémunération était due à M. Y. et que ce dernier n'a jamais entendu prêter gratuitement. M. Y. expose avec vraisemblance et sans être contredit que l'indemnité prévue par la convention était versée par Im qui se faisait rembourser par I & C. La question est de savoir si, en touchant le modeste défraiement prévu par la convention IFAPME, éventuellement gonflé par des remboursements de frais, il a été rempli de ses droits ou s'il avait droit à une véritable rémunération. La réponse à cette question dépendra de la réunion des deux autres éléments constitutifs.

La doctrine enseigne que le lien de subordination forme le trait caractéristique du contrat de travail puisque, *en dehors du contrat d'apprentissage et des conventions visant à l'acquisition d'une formation professionnelle*, il ne se retrouve dans aucun autre contrat¹. Le lien de subordination, qui est la caractéristique du contrat de travail, existe dès qu'une

¹ J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail*, 2e édition, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 180, n° 150.

personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne². Dans le cas présent, la question n'est pas de savoir si un lien de subordination a été exercé sur M. Y. (il n'est pas soutenu qu'il aurait été travailleur indépendant), mais de déterminer s'il était exercé au sein d'Im ou au sein de Invest& Corporate.

Quant au travail, il s'agit également d'un élément crucial, dès lors que c'est précisément l'obligation du salarié d'effectuer un travail qui permet de différencier le contrat de travail des contrats visant à l'acquisition d'une formation ou d'une expérience professionnelles, lesquels ont pour objet non la prestation d'un travail mais la formation professionnelle de l'apprenti, de l'apprenant ou du stagiaire³.

En vertu de l'article 12 de l'arrêté du 16 juillet 1998 relatif à la convention de stage dans la formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises, le chef d'entreprise a entre autres l'obligation de veiller à ce que la *formation* déterminée par le programme soit donnée au stagiaire en vue de le *préparer* aux examens ainsi qu'à l'exercice d'une profession indépendante, tant dans les aspects de la gestion d'une petite ou moyenne entreprise que dans la pratique du métier, notamment en mettant à sa disposition *l'aide*, l'outillage, les matières nécessaires à cet apprentissage; de consacrer *l'attention et les soins nécessaires* à l'intégration du stagiaire dans son milieu professionnel; de ne pas astreindre le stagiaire à des tâches étrangères à la profession en vue de laquelle il a été engagé, dépourvues de tout caractère formatif, présentant des dangers pour sa santé et sa sécurité ou interdites en vertu des dispositions légales ou réglementaires relatives au travail.

Il n'est donc pas question que le maître de stage fasse réaliser un travail productif, rentable, c'est à dire ayant pour but immédiat d'apporter un avantage financier, mais qu'il encadre l'action du stagiaire de soins et d'attention pour lui permettre d'acquérir une compétence.

Existence d'un contrat de travail – éléments de fait

Qu'en est-il dans le cas d'espèce ?

Les deux parties offrent une lecture inconciliable de leur histoire commune. La société I & C considère qu'elle a permis à un jeune en perdition professionnelle de mettre le pied à l'étrier, parce qu'il était le fils de la compagne de son administrateur délégué, M. B., et sous-entend qu'il est bien mal récompensé de cette générosité. M. Y. considère qu'il a été victime d'un détournement du statut de stagiaire.

² Cass., 4 février 2013, www.juportal.be.

³ J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail*, 2e édition, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 178, n°148.

Pour départager les parties, il convient de s'en remettre aux deux dossiers de pièces, qui contiennent de nombreux documents pertinents pour déterminer la nature des relations de travail entre M. Y. et d'Im et/ou de I & C. La Cour relève ainsi :

- Un descriptif de la formation d'agent immobilier offerte par l'IFAPME. Il en ressort qu'il s'agit d'une formation de 3 ans, incluant 244 heures de cours théoriques les deux premières années et 224 heures la troisième en horaire décalé. Le descriptif n'inclut pas de stage. Une version du 28 mai 2019 du programme de formation précise que le stage est optionnel.
- Deux e-mails de deux délégués à la tutelle de l'IFAPME dont il ressort que, le 22 décembre 2011, I & C n'avait pas obtenu l'agrément de l'IFAPME pour la formation de stagiaire de la section agent immobilier faute de numéro IPI et qu'aucune nouvelle demande n'avait été introduite depuis. Il s'en déduit que M. Y. était dans l'impossibilité de faire son stage d'agent immobilier chez I & C.
- Une attestation d'inscription de M. Y. à l'espace formation PME de Bruxelles en filière agent immobilier pour l'année académique 2012-2013 du 25 septembre 2012. Aucune convention de stage n'est déposée sous l'égide de cette institution bruxelloise.
- Un e-mail du 18 octobre 2012 envoyé depuis l'adresse privée de M. Y. par lequel il demande à une connaissance des esquisses pour démarcher le propriétaire d'un immeuble et dans lequel il précise « Je bosse dans une société qui construit des apparts/penthouse en bois sur le Benelux et moi je m'occupe de la zone Bruxelles ».
- Un e-mail du 8 novembre 2012 adressé par M. Y. à partir de son adresse mail privée à son adresse « sy@invest-c.com », soit une adresse qui lui a été créée au sein d'I & C.
- Un e-mail du 22 novembre 2012 d'un bureau de graphisme destiné entre autres à M. Y. pour lui demander de fournir les éléments pour faire la mise en page, à son adresse « sy@invest-c.com ».
- Divers échanges d'e-mails en décembre 2012 avec un graphiste vivant au Maroc auquel divers projets sont sous-traités afin de lui commander des esquisses et d'en assurer le paiement par I & C, et dans lequel M. Y. utilise son adresse mail d'I & C et une signature mentionnant sa qualité de « Sales Département ».

- Un e-mail du 16 décembre 2012 envoyé par M. B., administrateur délégué de I & C à M. Y à son adresse professionnelle @invest-c.com par lequel il commente des esquisses.
- Une convention de mise à disposition d'un PC neuf par I & C du 28 janvier 2013.
- Divers échanges d'e-mails en janvier 2013, avril 2013, novembre 2013 avec le même graphiste auquel divers projets sont sous-traités dans lequel M. Y. utilise une adresse mail d'I & C et une signature mentionnant sa qualité de « Projects developer », tout en donnant des instructions sur ce que la société désire et en fixant des délais.
- Une publication au annexes du Moniteur belge de l'acte de constitution du 4 mars 2013 de la société Im, I & C détenant 120 des 200 parts et avec le même siège social que I & C.
- Un contrat d'occupation d'étudiant du 30 juin 2013 par lequel I & C engage M. Y. en qualité d' « aide au pôle développement, étude de projets » pour un salaire de 1.627,38€ bruts et un second contrat du même type du 31 juillet 2013 pour le même salaire.
- Deux virements du 31 juillet 2013 et du 31 août 2013 par lequel I & C verse à M. Y. la somme de respectivement 1.583,28€ avec la communication « Appointements ». Ces versements semblent être son salaire d'étudiant.
- La convention de stage du 1^{er} octobre 2013 entre M. Y. et Im sous l'égide de l'IFAPME par laquelle Im s'engage à former M. Y. en qualité d'agent immobilier du 10 septembre 2013 au 30 septembre 2016.
- La preuve de virements de I & C de 280€ le 30 septembre 2013, de 50,75 € le 10 octobre 2013, de 631,50€ le 23 décembre 2013 avec la mention NDF (note de frais ?).
- Divers échanges d'e-mails d'août 2014, octobre et novembre 2014 avec le graphiste marocain qui réalise les esquisses sous-traitées où M. Y. communique des instructions.
- Un courrier du 28 mai 2014 d'un bureau d'ingénieur relatif à un projet de rehaussement d'un immeuble existant situé à Uccle adressé à M. Y. pour le compte de I&C.

- Relativement au même immeuble uclois, c'est M. Y. qui était destinataire pour I & C d'une offre d'un ascensoriste du 8 mai 2013, d'un rapport d'inventaire destructif du 9 octobre 2014 et d'une facture du coordinateur de chantier du 15 octobre 2015.
- Un avenant de prolongation de la convention de stage IFAPME entre M. Y. et Im du 2 octobre 2014 portant sur la période du 10 septembre 2013 au 30 septembre 2017.
- Un courrier du 8 octobre 2014 destiné aux propriétaires d'un immeuble se prêtant au rehaussement afin de les sensibiliser à la démarche, signé d'un administrateur et de M. Y. en qualité de membre du pôle développement.
- Un organigramme interne du 23 janvier 2015 d'I & C renseigne M. Y. comme chargé de projets au sein du pôle développement.
- Un échange du 5 février 2016 où M. Y. demande et obtient de la part d'un architecte les plans de l'immeuble uclois précité. La signature mentionne sa qualité de « Projects developer », qui apparaîtra dans tous les messages suivants.
- Des échanges d'e-mails du 16 avril 2015 au 10 juillet 2015, relatifs au suivi du chantier uclois, où M.Y. a répondu aux questions posées par l'architecte, a fourni des informations sur le nom des résidences et du syndic, eu confirmation du dépôt de permis et demandé un prix pour l'état des lieux des immeubles voisins.
- Un échange d'e-mail s'étendant du 15 juin 2015 au 27 juillet 2015 relatif à une collaboration avec un bureau d'architecte parisien dans lequel M. Y. utilise une adresse mail d'I & C, et dans le cadre duquel M. B. (à l'époque compagnon de la mère de M. Y. et administrateur délégué de I & C) a griffonné des indications écrites à son encontre.
- Un échange d'e-mail du 4 au 8 juillet 2015 dans lequel M. Y. utilise une adresse mail d'I & C où il est interrogé et répond concernant un projet de construction concernant une ossature en bois.
- Un e-mail du 9 mars 2015 envoyé par un employé d'I & C à M. Y. et à M. B., administrateur délégué afin de les informer du désir d'un client d'avoir un rendez-vous avec les deux destinataires et demandant à M. Y. d'organiser un rendez-vous.
- Un e-mail du 16 septembre 2015 d'une chargée de projets d'I & C à une cliente avec M. Y. et M. B. en copie dans lequel M. Y. est présenté comme le collègue en charge des projets de rehausse à Bruxelles.

- Une attestation du 21 octobre 2015 signée par M. B. par laquelle il a certifié que M. Y. serait engagé à durée indéterminée en tant que chargé de projet à partir du 1^{er} août 2016 et que des commissions annuelles à hauteur de +/- 15.000€ lui seraient allouées en plus de son salaire mensuel.
- Un échange du 2 novembre 2015 où M. Y. demande une offre de prix à un architecte suite à un blocage dans un dossier.
- Un dossier de présentation daté du 3 novembre 2015 du projet développé par I&C à Uccle, sur la couverture duquel M. Y. est présenté comme responsable du pôle développement.
- Deux échanges de mail en décembre 2015 avec une architecte concernant un nouveau projet et a soumis une base de convention pour la collaboration, dont l'un annoté de la main de M. B. afin de donner des instructions à M. Y.
- Un échange d'e-mails du 26 janvier 2016 au 22 mars 2016 avec le bureau d'architecte en charge de l'immeuble uclois où M. Y. pose des questions précises et obtient des réponses et des adaptations conformes à ses souhaits.
- Une convention du 25 mars 2016 par laquelle le chef de l'entreprise Im s'engage à former M. Y. du 1^{er} juillet 2015 au 30 septembre 2017 conformément au programme de formation de chef d'entreprise dans la profession d'agent immobilier. Ce contrat a été transmis à l'IFAPME le 12 avril 2016 et le délégué à la tutelle a attesté qu'il répondait aux conditions légales. La convention est régie par l'arrêté du gouvernement wallon du 16 juillet 1998 relatif à la convention de stage dans la formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises.
- Un mandat donné le 6 juillet 2016 par M. B., administrateur délégué de I & C à M. Y. pour déposer pour le compte de la société tous les documents relatifs au permis d'urbanisme.
- Un contrat de travail sortant ses effets le 1^{er} août 2016 entre M. Y et I & C, par lequel M. Y. est engagé en qualité de chargé de projets pour une durée indéterminée moyennant une rémunération de 1.910,92€ par mois à partir du 1^{er} août 2016.
- Une attestation du 22 août 2016 de M. B., administrateur délégué d'I & C selon laquelle M. Y. a bénéficié d'une voiture de société de 2011 à fin 2014

- Les résultats de la seconde session de la 2^{ème} année de chef d'entreprise agent immobilier (année scolaire 2015-2016). La Cour relève à cet égard une discordance entre les résultats pour cette 2^{ème} année selon le dossier de pièces. L'avis de résultat qui figure dans le dossier de I&C mentionne un échec avec la mention manuscrite en attente, et celui qui figure dans le dossier de M. Y. indique une réussite après avoir été délibéré. Le plus probable est que, après une première attestation indiquant un échec objectif, M. Y. ait réussi après avoir été repêché en délibération.
- Une publication aux annexes du Moniteur belge du 28 novembre 2016 de l'acte de par lequel un nouveau gérant est désigné pour la société Im.
- Un échange d'e-mail s'étendant de janvier à fin mars 2017 relatif aux tractations avec une copropriété pour racheter le droit de construire en hauteur dans lequel M. Y. représente I & C.
- Un écrit de M. B. annonçant son licenciement à M. Y le 28 juin 2017 sur un papier portant l'en-tête « Carnet de suivi- Convention de stage » dans les termes suivants : « Pour des raisons d'entente avec l'équipe et pour suite à la demande d'arrêt chez nous, nous avons décidé de rompre le contrat qui nous lie pour le 30 juin 2017 ». M. Y. a manuscritement ajouté « Je ne suis pas d'accord avec la totalité des remarques ci-dessus. Je ne (*sic*) veux que l'on justifie ma sortie les mauvaises ententes avec l'équipe ».
- Un C4 du 3 juillet 2017 émanant de I & C, renseignant une occupation de M. Y. du 24 octobre 2016 au 30 juin 2017.
- Un avis de rupture de l'IFAPME, qui reproduit l'explication donnée par M. B., selon laquelle M. Y. aurait quitté l'entreprise pour aller rejoindre son épouse en France.

La société demande que M. Y. dépose l'original de ses pièces 6 (promesse d'engagement du 21 octobre 2015) et 9 (contrat de travail d'employé). Elle précise qu'elle ne conteste pas avoir établi une promesse d'engagement et un projet de contrat mais ne peut confirmer que la copie déposée constitue bien le document déposé à l'époque. Le contrat de travail indique lui-même avoir été rédigé en deux exemplaires, chaque partie conservant le sien. Le bon sens le plus élémentaire voudrait que la société ait par précaution gardé au moins une copie si ce n'est un second original de la promesse d'engagement. Si I&C n'est pas à même de conserver son exemplaire de documents d'une telle importance, tant pis pour elle. La Cour observe au demeurant qu'elle ne formule aucune accusation nette de faux, de telle sorte qu'il y a lieu de considérer les documents déposés par M. Y. comme fiables.

La Cour n'est pas convaincue par les deux attestations déposées par I&C. La première, qui émane du responsable financier indépendant (on ignore de quelle entreprise) affirme que M. Y. a été « pris sous la tutelle » des gérants d'Im, où il appris à gérer les copropriétés mais aussi la rehausse des bâtiments et la fiscalité immobilière. La seconde a été rédigée par l'assistante de direction (mais on ignore de quelle entreprise) et affirme que M. Y. avait été en formation / apprentissage au sein d'Im, qu'il y disposait d'une adresse mail et d'une carte de visite et que son travail était surveillé et n'avait pas pour but un rendement mais l'apprentissage. Ces affirmations sont en effet démenties par tous les éléments matériels du dossier.

De même, la plupart des attestations déposées par M. Y. ne sont guère contributives (deux anciens travailleurs d'une société du même groupe ayant son siège social à la même adresse affirment qu'il travaillait pour I&C, une architecte bruxelloise affirme qu'elle l'avait rencontré pour ses projets commun avec I&C durant les 6-7 premiers mois de 2016, un ancien consultant en marketing (de 2014 à 2016) indique s'être rendu dans les bureaux une fois par semaine durant la collaboration et avoir à chaque prestation pu constater la présence de M. Y. avec qui il a eu le plaisir de collaborer).

Il en va autrement d'une longue attestation provenant d'une ancienne travailleuse de I & C, Mme K., qui écrit ce qui suit :

« Je m'appelle A. K., je suis née à Liège le ... 1987. (...)

Premièrement, je comprends tout à fait la situation dans laquelle se trouve mon ancien collègue M. Y. puisque j'ai vécu la même chose lorsque je travaillais chez I&C. J'ai effectué 11 semaines de stage chez I&C début 2013 lorsque j'étais encore étudiante en immobilier aux Rivageois à Liège. A cette même période, M. Y. était déjà employé chez I&C puisqu'à mon arrivée, c'est lui qui m'a expliqué le fonctionnement de notre poste de chargé de projets. Je vous confirme que M. Y. était bien employé par I&C sous l'autorité de M. B. et de M. S. et non chez Im comme l'affirme M. B.

A la fin de mon stage, M. B. a voulu que je continue à travailler pour la société I&C, j'ai donc été embauchée comme étudiante durant l'été 2013.

A la fin de mon job étudiant à l'été 2013, M. B. qui était content de mon travail m'a proposé de m'embaucher mais pas comme une jeune diplômée en CDI ou CDD mais comme stagiaire. Il m'a alors demandé de m'inscrire à n'importe quelle formation en cours du soir et ce fut celle de graphisme 3D, qui n'était en aucun cas liée à l'activité immobilière d'I&C mais celle qui me permettait de jongler le mieux avec nos horaires de bureau et ce pour qu'il puisse me garder et du coup me payer le minimum sans respecter la convention de l'IFAPME qui demande de faire 38h cours compris, j'étais

en réalité à 40h pour I&C et 12h de cours par semaine pour 1.150€ par mois. M. B. dira certainement qu'il était généreux puisque la convention IFAPME stipule un salaire de 700€ environ. Il m'a prise comme stagiaire au nom d'I&C uniquement. A ce moment-là, il a promis de m'embaucher en CDI lorsque je finirais ma formation de 2 ans.

Lorsque j'ai terminé et réussi cette formation avec distinction et donc détentrice d'un double diplôme, il a changé de discours et n'a plus parlé de CDI. Il m'a alors proposé de me garder sous contrat d'indépendante. L'arrangement était que je bosse principalement pour I&C mais également pour d'autres boîtes de son groupe pour ne pas ressembler à un faux indépendant même si c'était bien le cas puisque M. B. restait mon supérieur hiérarchique. La proposition était de me payer un fixe de 2.000€ par mois duquel je devais retirer ONSS (*sic*) et la TVA et qu'en fin d'année on calculerait les primes sur les ventes réalisées. Je répète que mon statut n'était en aucun cas indépendant puisque j'étais sous l'autorité de M. B. avec des horaires à respecter. Au bout de quelques mois, n'arrivant pas à m'en sortir financièrement et ne supportant plus le harcèlement subi, j'ai mis un terme à notre collaboration au bout de 3 ans.

Le constat de mon expérience chez I & C, c'est que durant toutes ces années, M. B. m'a manipulée et a abusé de ma motivation pour profiter du système et m'employer à moindre coût.

Pour terminer, l'organigramme de la société que vous a remis M. Y. correspondait à 100% à ce qu'était la réalité et non à une projection comme l'affirme M. B. »

La Cour n'aperçoit pas en quoi cette attestation serait non conforme aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, comme le soutient la société. Cette déclaration suppose certes d'être prise avec un certain recul en raison de la rancœur qu'elle exsude. Néanmoins, elle décrit avec précision un système de détournement du système des formations avec stage dont on retrouve objectivement les éléments constitutifs dans le dossier de M. Y. A ce titre, c'est une grille de lecture pertinente.

Existence d'un contrat de travail - application

Pris isolément, chacun des éléments listés par la Cour en passant en revue les pièces peut être contextualisé, relativisé, minimisé, comme s'y emploie I & C. Il n'en demeure pas moins qu'appréhendés collectivement, ces indices forment un faisceau de présomptions graves, précises et concordantes qui convainc la Cour que M. Y. n'a jamais été en stage chez Im,

mais qu'il a développé une activité, un travail, pour le compte d'I & C, sous l'autorité de M. B., administrateur délégué de cette entreprise.

On n'aperçoit ainsi aucun e-mail en provenance d'une adresse Im de M. Y. alors que son dossier de pièces est parsemé de courriers envoyés depuis son adresse I&C. C'est avec certitude qu'il peut être exclu que M. Y. ait accompli un stage chez Im.

C'est avec tout autant de certitude qu'il est établi que M. Y. a été actif chez I & C, en tant que travailleur et non en tant que stagiaire en formation.

Dès un e-mail du 18 octobre 2012, M. Y. précise « Je bosse dans une société qui construit des apparts/penthouse en bois sur le Benelux et moi je m'occupe de la zone Bruxelles ». Or, il ressort des conclusions-même de I & C qu'elle est propriétaires de biens immobilier via des sociétés qu'elle détient ou par renonciation au droit d'accession et qu'elle est en outre spécialisée dans les travaux de rehausse d'immeuble.

M. Y. a disposé dès novembre 2012 d'une adresse e-mail, il a bénéficié d'une voiture de société à tout le moins de 2011 (!) à 2014, ce qui se conçoit bien pour un employé mais semble excessif pour un simple stagiaire. Cette activité l'a amené à se mettre dès décembre 2012 en rapport avec un graphiste vivant au Maroc afin de passer commande au nom et pour le compte de la société de diverses esquisses et en faisant le nécessaire pour que le paiement des prestations soit fait en temps et heure. Cette tâche, comme celles qui ont suivi, ne sont pas de celles qui incombent à un stagiaire, présent dans l'entreprise pour apprendre au contacts de personnes chargées de sa formation, essentiellement en les observant. Elle était accomplie avec l'autonomie propre à un employé, en engageant la société.

Il est également manifeste que M.Y. a été une cheville ouvrière du projet uclois qui s'est déroulé en 2014-2015, puisqu'il était l'interlocuteur de nombreux intervenants extérieurs. Ceux-ci s'adressaient à lui en qualité non pas de stagiaire en posture d'observation devant référer à un maître de stage, mais en qualité de chargé de projet jouissant de la confiance et de la latitude nécessaire pour co-gérer une opération immobilière complexe destinée à générer un profit pour l'entreprise.

De même, lorsque M. Y. démarche des architectes, réclame documents et informations et demande des adaptations de plans, il exerce une tâche qui excède de loin celle d'un stagiaire en formation. Il se situe dans une optique de prospection et de rentabilité qui excède les contours d'un apprentissage.

Les contrats d'étudiant de l'été 2013 étaient une forme de régularisation à bas prix de la réalité qui s'était déjà installée sur le terrain.

Il ressort en outre des divers documents annotés par M. B. que c'était bien lui, administrateur délégué de la société I&C, qui exerçait l'autorité patronale et qui guidait M. Y. dans l'exercice de ses fonctions.

Il est à la limite du burlesque que l'IFAPME ait pris acte de la rupture de la convention de stage avec Im le 3 juillet 2017 alors que M. Y. était officiellement sous contrat de travail avec Invest& Corporate depuis le 1^{er} août 2016. Il est en outre préoccupant que le fax provenant d'Im à destination de l'IFAPME ait été signé par M. B. alors que officiellement, M. B. n'avait jamais été gérant de cette société et que depuis novembre 2016, suite à sa vente, le gérant était un tiers étranger au groupe constitué autour de I & C.

Cette façon de recourir à l'IFAPME lorsqu'il s'agit de mettre un terme à un contrat, sans même avoir le pouvoir de représenter la société concernée, démontre bien qu'une culture du recours au stage écran était abusivement ancrée chez I & C, alors même que cette société ne disposait pas du numéro IPI lui permettant d'accueillir des stagiaires en formation d'agent immobilier.

Si un nouveau cap semble avoir été franchi en janvier 2015, moment où M. Y. a été intégré dans l'organigramme de l'entreprise, la volonté des parties, telle qu'elle a été traduite par leurs actes, était bel et bien que M. Y. fournisse un travail productif au lieu d'être simplement formé, moyennant rémunération, et ce sous l'autorité de M. B., depuis le 1^{er} novembre 2012. Il n'est en outre pas contesté qu'il a été rémunéré pour ce faire, fût-ce à un barème inadéquat.

Les éléments soumis à l'appréciation de la Cour permettent d'exclure la qualification de convention de stage et d'y substituer la qualification de contrat de travail d'employé.

M. Y. doit être considéré comme ayant été actif au sein d'I & C en qualité de travailleur salarié depuis le 1^{er} novembre 2012 et ce jusqu'à son licenciement sortant ses effets le 30 juin 2017.

Il y a en outre lieu de considérer qu'il s'agissait d'une occupation à temps plein. En effet, quand bien même M. Y. aurait, ce qui est très improbable, travaillé à temps partiel, l'employeur ne produit pas d'éléments probants en ce sens. En application de l'article 22ter de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, M. Y. est présumé avoir effectué ses prestations dans le cadre d'un contrat de travail en qualité de travailleur à temps plein.

Une aide éventuellement perçue par M. Y. à charge du CPAS de Molenbeek-Saint-Jean est parfaitement indifférente à la problématique de la qualification des relations entre M. Y. et I&C. Tout au plus M. Y. pourrait-il être amené à rembourser des sommes indument perçues à charge du centre. Il n'y a donc pas lieu d'ordonner la production du dossier administratif du CPAS.

De même, les démêlés de M. Y. avec la justice et sa grand-mère dans le cadre de la vente de la maison de cette dernière et son implication en qualité de gérant dans une société dans ce même cadre est sans la moindre incidence avec la qualification de sa relation de travail. C'est en vain que l'employeur croit pouvoir épingler un aveu extra-judiciaire dans la déclaration de M. Y. à la police locale d'Ixelles selon laquelle il aurait fait 6 mois de stage chez I & C et qu'il était précédemment engagé chez Im sprl à la même adresse. En effet, aux termes de l'article 8.32 du Code civil, l'aveu fait foi contre son auteur, sauf s'il n'est pas sincère. Or, il est manifeste que la déclaration de M. Y. à la police vise à minimiser son implication dans les reproches qui lui sont adressés, et qu'il n'a pas souhaité développer le rôle de mentor que M. B. a rempli à un certain moment de sa vie (il ressort de l'audition de sa mère que M. B. aurait en réalité téléguidé l'opération). Les déclarations faites par M. Y. à cet égard sont exemptes de sincérité.

De même, la générosité de M. B. à l'égard des deux sœurs de M. Y. est sans pertinence pour trancher le litige soumis à notre Cour.

Enfin, il n'est pas utile de procéder aux enquêtes que M. Y. demandait subsidiairement, la conviction de la Cour étant faite.

Il y a donc lieu de s'attaquer au calcul des sommes dues par l'employeur, étant entendu que tous les montants déterminés ci-dessous sont fixés sans préjudice des éventuelles retenues sociales et fiscales.

Droit commun de la prescription des actions découlant du contrat de travail

L'employeur invoque la prescription des chefs de demande portant sur les arriérés de rémunération et les doubles pécules de vacances ainsi que sur les pécules de sortie pour une large part de la période litigieuse. La prescription de la demande reposant sur le caractère manifestement déraisonnable sera examinée *infra*. En l'espèce, la période litigieuse s'étend du 1^{er} novembre 2012 au 30 juin 2017 et le premier acte interruptif de prescription est la requête introductive d'instance du 25 juin 2018.

En vertu de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les actions naissant du contrat de travail 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.

Les travailleurs qui invoquent un manquement à une obligation de l'employeur qui est en même temps constitutif d'une infraction pénale peuvent toutefois, à leur meilleure convenance⁴, fonder leur action (civile) en réparation du dommage qui en résulte sur les articles 3⁵ et 26⁶ du titre préliminaire du Code de procédure pénale.

Cela suppose bien entendu qu'une infraction ait été commise par l'employeur. Dès lors, le juge est tenu de constater que les faits sur lesquels l'action est fondée tombent sous l'application de la loi pénale. Il examine à cette occasion les éléments du délit qui influent sur l'appréciation de la prescription⁷.

Si un large consensus règne pour dire que l'élément matériel est l'acte ou l'omission violant la norme, il convient de préciser que « l'élément moral implique, quant à lui, que l'auteur commette l'infraction librement et consciemment. Vu la rareté en matière de droit pénal du travail de dispositions légales définissant spécifiquement l'élément moral, le juge de fond constatera, dans la plupart des cas, que l'infraction se définit comme un simple acte matériel transgressant la norme incriminante, sauf la survenance d'une cause de justification objective (par exemple: un fait du prince ou un état de nécessité) ou subjective (par exemple: une erreur invincible ou un cas de force majeure) mais indépendamment de toute intention louable »⁸.

Si une action se fonde sur des faits indiquant l'existence d'une infraction, le juge doit examiner l'application de la prescription visée à l'article 26 du Titre préliminaire du Code d'instruction criminelle⁹.

La plupart des infractions qui existent en droit du travail sont des délits, qui se prescrivent pas 5 ans à dater du jour où l'infraction est commise en vertu de l'article 21 du titre préliminaire.

⁴ La Cour de cassation ne laisse planer aucun doute sur la circonstance qu'il s'agit d'un libre choix : Cass., 23 octobre 2006, et Cass., 14 septembre 2010, www.juridat.be.

⁵ « L'action pour la réparation du dommage causé par une infraction appartient à ceux qui ont souffert de ce dommage ».

⁶ « 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 ».

⁷ Cass., 24 février 2014, Cass., 9 février 2009, Cass., 25 octobre 2004, www.juridat.be.

⁸ F. KEFER, Guide social permanent, Partie I - Livre I Titre VIII, Chapitre II – 240, mis à jour au 27 juillet 2015.

⁹ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social – Droit du travail, 2018-2019, T. 3, Malines, Wolters Kluwer, p. 2977, n° 5250, qui renvoie à Cass., 20 avril 2009, *R.W.*, 2009-2010, p. 876, concl. R. MORTIER.

Dans ce cas, la prescription applicable est de 5 ans et le point de départ varie en fonction de l'hypothèse (infraction instantanée, continue ou continuée). Il n'est pas requis que l'action publique ait été mise en mouvement, ni même qu'une plainte ait été déposée, pour que le délai quinquennal trouve à s'appliquer. Toutefois, si tel est le cas, il conviendra bien entendu de tenir compte des éventuels actes interruptifs de prescription qui peuvent mener à un délai de prescription supérieur à 5 ans.

Enfin, bien que son utilité pratique semble réservée à des hypothèses plus marginales de prise de connaissance décalée du dommage ou de l'identité de l'auteur, ou encore à des cas où l'infraction n'est pas un délit, l'article 2262*bis*, § 1^{er}, alinéa 2, du Code civil¹⁰ offre une garantie supplémentaire au travailleur puisqu'il fait courir le délai de prescription de 5 ans à partir du lendemain du jour où il a connaissance de son dommage et de l'identité du responsable¹¹.

En l'espèce, l'infraction alléguée par M. Y. est le non-paiement de rémunération et de pécules de vacance, en violation de l'article 162 du Code pénal social. Cette infraction est réprimée par une sanction de niveau 2, soit une amende pénale de 50 à 500 euros (ou une amende administrative de 25 à 250 euros). Cette sanction place le non-paiement de rémunération dans la catégorie des délits, soumis à une prescription de 5 ans.

Ce manquement s'étant répété durant toute la durée de l'occupation, et l'employeur ne pouvant se prévaloir d'aucune cause d'exonération, une infraction continuée est établie du 1^{er} novembre 2012 au 30 juin 2017. La prescription n'a commencé à courir que le 1^{er} juillet 2017 et les demandes formées par la requête introductive d'instance du 25 juin 2018 l'ont été en temps utile. Les demandes relatives aux arriérés de rémunération et aux pécules ne sont pas prescrites.

Détermination des arriérés de rémunération et des pécules de vacances

Le calcul opéré par M. Y. pour toute la période litigieuse repose sur le salaire convenu à partir du 1^{er} août 2016. C'est à bon droit que l'employeur soulève qu'il ne se justifie pas d'y

¹⁰ « Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, toute action en réparation d'un dommage fondée sur une responsabilité extracontractuelle se prescrit par cinq ans à partir du jour qui suit celui où la personne lésée a eu connaissance du dommage ou de son aggravation et de l'identité de la personne responsable ».

¹¹ F. KEFER, *Guide social permanent*, Partie I - Livre I Titre VIII, Chapitre II – 410, 440 et 450, mis à jour au 27 juillet 2015 et F. KEFER, « Quand l'employeur ne respecte pas les barèmes de rémunération », *Ors.*, 2003, liv 8-9, p. 23, n° 2.

recourir pour la période antérieure, même s'il est regrettable qu'il ne dépose pas de chiffre alternatif.

Il y a lieu d'ordonner la réouverture des débats pour permettre aux parties de débattre du salaire qui aurait dû être celui de M. Y. depuis le 1^{er} novembre 2012.

Indemnité compensatoire de préavis

A la lecture de l'écrit du 28 juin 2017 formalisant la fin de la relation de travail, il n'est pas sérieusement défendable de soutenir que la rupture est intervenue de commun accord. En effet, c'est l'employeur qui a pris l'initiative de licencier M. Y. et ce dernier a immédiatement contesté les motifs invoqués. Il ouvre bel et bien le droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Celle-ci doit être calculée sur base d'une ancienneté ayant démarré le 1^{er} novembre 2012, soit 4 ans et 7 mois. Il est en outre justifié de recourir au salaire de 1910,02€ contractuellement convenu par les parties à partir du 1^{er} août 2016.

L'indemnité compensatoire de préavis doit donc s'élever à 3 mois et 13 semaines et le montant de 13.293,73€ bruts réclamé par M. Y. est justifié.

Prime de fin d'année

Le contrat de travail de M. Y. indique qu'il relève de la commission paritaire 200. Néanmoins, celle-ci n'était pas en vigueur au début de la période d'occupation. A l'époque, la commission paritaire auxiliaire pour employés était la commission paritaire 218. La CP 218 a été abrogée le 1er avril 2015 au profit d'une nouvelle CP 200, laquelle reprend les droits et obligations de la CP 218. Les CCT et autres accords de la CP 218 ont été transférés à la CP 200 et sont donc intégralement applicables au niveau de la CP 200. Ils lient les employeurs et travailleurs ressortissant à la CP 200. Les champs d'application des deux commissions paritaires et les obligations qui en découlent sont identiques, de telle sorte que le passage de l'une à l'autre en cours de période litigieuse n'a pas d'incidence sur la résolution du litige.

Une convention collective du 9 juin 2016 conclue dans la commission paritaire 200 a pour but d'optimiser la coordination des CCT transférées. Il s'en déduit que les avantages qu'elle prévoit préexistaient. Il n'est d'ailleurs pas contesté qu'ils aient été applicables durant toute la période litigieuse.

En l'espèce, cette convention prévoit l'octroi d'une prime annuelle, égale au salaire mensuel au bénéfice des employés, payée au plus tard en décembre, à condition d'être sous contrat d'emploi au moment du paiement de la prime, d'avoir une ancienneté de 6 mois au moins au moment du paiement de la prime (ce qui exclut l'année 2012 dans le cas de M. Y.) et d'être entré en service au plus tard le premier jour de l'exercice social concerné. Les travailleurs licenciés pour un motif autre qu'un motif grave y ont toutefois droit au prorata des prestations de l'exercice en cours.

M. Y. peut donc prétendre à cette prime pour les années 2013, 2014, 2015, 2016 et pour la moitié de l'année 2017.

Il est possible d'en calculer le montant pour les années 2016 et 2017, puisque son salaire mensuel (1.910,02€ est connu). Pour ces deux exercices, la prime de fin d'année s'élève à 2.865.03€ bruts.

Il convient toutefois de réserver à statuer pour les années 2013, 2014 et 2015.

Remboursement de frais et frais de déplacement

M. Y. réclame 5.692,50€ à titre de frais de déplacement domicile / lieu de travail et ne fait valoir aucun autre type de frais dont il devrait être remboursé.

M.Y. était domicilié à Bruxelles et était en charge des projets de rehausse d'immeuble à Bruxelles. Une large part de son travail était réalisée par de la prospection en rue (à Bruxelles), des coups de fil et des emails qui ne nécessitaient pas sa présence au bureau dans la région liégeoise. M. Y. ne démontre pas qu'il se rendait au siège de son employeur à Liège ou Villers-le-Bouillet plus qu'occasionnellement. En outre, il a bénéficié d'un véhicule de fonction à tout le moins de 2011 à 2014.

Il n'y a pas lieu de lui octroyer le remboursement de frais relatifs à des déplacements dont la réalité n'est pas établie.

Primes, sursalaires, commissions, bonus, ou tout autre élément de rémunération, quelle qu'en soit la qualification ou la nature

En termes de dispositif, M. Y. réclame un euro provisionnel au titre de primes, sursalaires, commissions, bonus, ou tout autre élément de rémunération, quelle qu'en soit la qualification ou la nature. Ce poste n'est en rien développé dans ses conclusions et il ne dépose aucun élément permettant de l'objectiver et d'en démontrer le fondement. Il y a lieu de le débouter de ce chef de demande.

Licenciement manifestement déraisonnable – recevabilité et prescription - fondement

M. Y. a formé une demande nouvelle en appel : il réclame l'équivalent de 17 semaines de rémunération car il estime avoir été licencié de façon manifestement déraisonnable.

Il ressort de la combinaison des articles 1042 et 807 du Code judiciaire qu'une demande nouvelle est recevable en degré d'appel – à condition toutefois que les conditions exigées en instance en vertu de l'article 807 du Code judiciaire soient réunies. Or, en vertu de cette disposition, la demande peut être étendue ou modifiée si des conclusions nouvellement contradictoirement prises sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente.

En l'espèce, la demande nouvelle a été formulée dans des conclusions nouvellement contradictoirement prises. En outre, il est manifeste qu'elle est fondée sur un fait ou un acte invoqué dans l'acte introductif d'instance : l'existence d'une relation de travail à laquelle la société a mis un terme. Elle est recevable.

L'employeur fait valoir son caractère tardif et invoque la prescription annale.

La CCT 109 concernant la motivation du licenciement a été conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 mars 2014 et est entrée en vigueur le 1er avril 2014.

La CCT définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable comme étant le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation en faveur du travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération (article 9 de la CCT).

Par ailleurs, en vertu de l'article 189 du Code pénal social, est puni d'une sanction de niveau 1, l'employeur qui, en contravention à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, a commis une infraction à une convention collective de travail rendue obligatoire qui n'est pas déjà sanctionnée par un autre article du présent Code. Tel est le cas de la CCT 109.

Il est vrai que la CCT n'interdit pas en tant que tel le licenciement manifestement abusif, mais ce constat n'est pas déterminant pour exclure une infraction. En effet, la CCT prévoit une sanction au détriment de l'employeur qui a licencié de façon manifestement abusive (une indemnisation de 3 à 17 semaines). Certes, cette sanction est de nature civile, mais ne pas la respecter revient à contrevenir à l'article 9 de la CCT.

A partir du moment où l'article 189 CPS incrimine une infraction à une convention collective de travail rendue obligatoire, l'absence d'indemnisation d'un licenciement manifestement abusif est constitutif d'une infraction au Code pénal social. L'infraction réside dans l'absence d'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable, pas dans le licenciement en tant que tel.

L'omission d'indemniser le caractère manifestement déraisonnable d'un licenciement constitue une violation de la CCT 109 et une infraction réprimée par l'article 189 du Code pénal social.

Comme l'écrit la doctrine la plus qualifiée lorsqu'il s'agit de se prononcer sur un problème qui mêle droit du travail et droit pénal,

« Avant l'entrée en vigueur du Code pénal social et par la suite, il a pareillement été établi, en l'absence de dispositions légales prévoyant une incrimination pénale, que l'omission de payer une indemnité pour licenciement abusif ou pour abus de droit de licencier ne constituait pas une infraction puisque tant l'ancien article 63 de la loi sur les contrats de travail régissant le licenciement abusif des ouvriers que les articles 16 et 20 de la même loi ainsi que 1134 et 1382 du Code civil pouvant s'appliquer à l'abus de droit de licencier (principalement dans des litiges concernant des employés) étaient dépourvus de sanctions pénales. Il semble que cette situation soit révolue et qu'il faille désormais accepter que, depuis l'avènement de la convention collective de travail n° 109 rendue obligatoire par arrêté royal, les actions des travailleurs qu'elle consacre en matière de motivation du licenciement et de licenciement manifestement déraisonnable soient l'objet de l'incrimination prévue à l'article 189 du Code pénal social, de sorte que les travailleurs à qui cette convention collective s'applique disposent d'une action délictuelle à mouvoir dans un délai quinquennal »¹².

Néanmoins, l'article 189 du Code pénal social ne punit que d'une peine de niveau 1 (soit une amende administrative et non une amende pénale) la violation de la CCT n° 109. Il ne s'agit donc pas d'un délit qui se prescrirait par 5 ans¹³. Il s'agit toutefois bel et bien d'une infraction qui a causé un dommage au travailleur qui en postule l'indemnisation. La prescription quinquennale est dès lors applicable en vertu de l'article 2262*bis* du Code civil, qui a vocation à régir toutes les actions en responsabilité extracontractuelle¹⁴.

¹² F. KEFER, *Guide social permanent*, Partie I - Livre I Titre VIII, Chapitre II – 80, mis à jour au 27 juillet 2015.

¹³ C.-E. CLESSE et M. VERWILGHEN, « La prescription de la demande d'indemnités sur pied de la C.C.T n° 109 : prescription ex delicto ? » in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable : 5 années d'application de la CCT n° 109*, Limal, Anthémis, 2020, p. 244-247. Ces auteurs soulèvent en outre très pertinemment qu'une sanction de niveau 1 ne peut donner lieu à l'application de l'article 26 du Titre préliminaire du Code d'instruction criminelle. Ils indiquent la possible application de l'article 2262*bis* du Code civil dans une hypothèse similaire (à l'appui de ce point de vue C. Trav. Bruxelles, 20 juin 2017, R.G. n° 2015/AB/423, www.terralaboris.be), tout en semblant l'exclure pour les indemnités prévues par la CCT 109.

¹⁴ F. KEFER, *Précis de droit pénal social*, 2ème éd., Limal, Anthémis, 2014, p. 197, n° 212.

Encore faut-il qu'il y ait matière à responsabilité, et donc infraction. La Cour doit donc contrôler l'existence d'un élément matériel, et à le supposer établi, celle d'un élément moral.

Au stade de l'examen de la prescription propre à une infraction, elle doit en outre le faire en tenant compte du régime de la preuve propre à une infraction pénale, ce qui implique que la charge de la preuve repose sur M. Y. Il s'agit d'un aspect dont M. Y. ne semble pas avoir perçu la portée : « C'est donc au créancier qu'il revient d'établir la preuve du fait délictueux mais aussi, le cas échéant, de son imputabilité morale au débiteur. Le débiteur, quant à lui, ne doit rien prouver: il est placé dans la même position qu'un prévenu en matière pénale. Cette difficulté en matière de preuve constitue un obstacle important pour les <actions> délictuelles qui se fonderaient sur la C.C.T. n° 109 et dont il a été question plus haut »¹⁵.

Qu'en est-il de l'élément matériel ? L'employeur a-t-il violé la CCT n° 109 en n'accordant pas d'indemnisation pour licenciement manifestement raisonnable à M. Y. ?

Ainsi que cela a déjà été rappelé, la CCT définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable comme étant le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

M. Y., qui se contente de faire état de l'arrivée d'un nouveau collaborateur après son départ, de conflits personnels entre sa famille et celle de M. B. et d'une supposée prise de conscience de M. B. du caractère risqué du recours à des stages fictifs, ne rapporte pas la preuve que tel était le cas en l'espèce. Il ne rapporte pas la preuve de l'élément matériel d'une infraction qui pourrait justifier le recours à la prescription quinquennale.

Dès lors que la preuve de l'élément matériel de l'infraction alléguée n'est pas rapportée, il n'y a pas lieu d'appliquer la prescription délictuelle de 5 ans. Ce chef de demande de M. Y. est tardif et éteint par prescription.

¹⁵ En ce sens, F. KEFER, *Guide social permanent*, Partie I - Livre I Titre VIII, Chapitre II – n° 390. La Cour peine à imaginer une autre cause de justification que l'erreur invincible dans un cas de violation de la CCT n° 109 et vu la rigueur avec laquelle la jurisprudence apprécie habituellement ladite erreur, le mécanisme d'imputation de l'infraction ne semble pas particulièrement périlleux

PAR CES MOTIFS,**LA COUR,**

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,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

- Dit l'appel principal de M. Y. recevable et fondé,
- Dit l'appel incident de la société recevable et non fondé,
- Dit pour droit que M. Y. a été dans les liens d'un contrat de travail d'employé avec la société du 1^{er} novembre 2012 au 30 juin 2017,
- Réserve à statuer sur le montant des arriérés de salaire et des pécules de vacances double et de sortie,
- Condamne la société à verser à M. Y. une indemnité compensatoire de préavis de 13.293,73€ bruts,
- Condamne la société à verser à M. Y. une prime de fin d'année pour les années 2016 et 2017 de 2.865.03€ bruts, tout en réservant à statuer pour les années 2013 à 2015,

Le tout sans préjudice des éventuelles retenues sociales et fiscales,

- Déboute M. Y. de sa demande d'arriéré de remboursement de frais,
- Déboute M. Y. de sa demande d'un euro provisionnel au titre de primes, sursalaires, commissions, bonus, ou tout autre élément de rémunération, quelle qu'en soit la qualification ou la nature,
- Déboute M. Y. de sa demande d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable,
- Ordonne, en application des articles 774 et 775 du Code judiciaire, la réouverture de débats pour permettre aux parties de mettre le dossier conformément aux indications données dans l'arrêt, afin de pouvoir statuer sur le

montant des arriérés de salaire et des pécules de vacances double et de sortie, ainsi que sur la prime de fin d'année pour les années 2013 à 2015,

- dit que M. Y. déposera et communiquera ses éventuelles conclusions d'après réouverture des débats et communiquera ses éventuelles pièces au plus tard le 4 février 2022
- dit que la société déposera et communiquera ses conclusions après réouverture des débats et communiquera ses pièces au plus tard le 4 avril 2022
- l'affaire sera à nouveau plaidée à l'audience de la chambre 3-A de la Cour du travail de Liège, division Liège, du 2 mai 2022 à 15 heures pour 20 minutes de plaidoiries, siégeant salle C.O.B., au rez-de-chaussée de l'annexe sud du palais de justice, sise à 4000 Liège, place Saint-Lambert, 30,
- Réserve à statuer pour le surplus, en ce compris les dépens

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Katrin STANGHERLIN, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Georges MASSART, Conseiller social au titre d'employeur,
Maria-Rosa FORTUNY-SANCHEZ, Conseiller social suppléant au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Lionel DESCAMPS, greffier,
lesquels signent ci-dessous excepté Madame Maria-Rosa FORTUNY-SANCHEZ qui se trouve dans l'impossibilité de le faire conformément à l'article 785 alinéa 1^{er} du Code judiciaire,

le Greffier,

le Conseiller social,

la Présidente,

ET PRONONCÉ, en langue française et en audience publique de la Chambre 3-A de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, à Liège, le huit novembre deux mille vingt et un, par Madame Katrin STANGHERLIN, Conseillère faisant fonction de Présidente, assistée de Lionel DESCAMPS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

la Présidente,