

**Expédition**Délivrée à
Pour la partiele
€
JGR

Numéro du répertoire 2024 /
R.G. Trib. Trav. 21/888/A
Date du prononcé 13 février 2024
Numéro du rôle 2023/AL/30
En cause de : U SA. C/ MS

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 B

Arrêt

***contrat de travail – arriérés de rémunération (heures supplémentaires) – licenciement pour faute grave – gravité des faits (usage abusif carte carburant) – licenciement manifestement déraisonnable – abus de droit de licencier**

EN CAUSE :**U.S.A.,**

partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée la sa U.,
ayant comparu par son conseil Maître Hervé DECKERS, avocat à 4000 LIEGE, boulevard
Gustave-Kleyer 17 bte 1,

CONTRE :**Monsieur SM**

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée Monsieur M.,
ayant pour conseil Maître Michel STRONGYLOS, avocat à 4020 LIEGE, place des Nations-
Unies 7, et ayant comparu en personne assisté par Maître Justine NOSENT.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 9 janvier 2024, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 28 octobre 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 3^e Chambre (R.G. 21/888/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 20 janvier 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 février 2023 ;
- l'ordonnance rendue le 22 février 2023 sur base de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 9 janvier 2024 ;
- les conclusions, conclusions additionnelles et de synthèse et conclusions de synthèse de Monsieur M., remises au greffe respectivement les 14 avril 2023, 18 août 2023 et 14 novembre 2023 ; ses pièces, remises le 14 novembre 2023 et le 9 janvier 2024 (DPA et le dossier complet à l'audience) ;
- les conclusions d'appel et conclusions additionnelles d'appel valant conclusions de synthèse de la sa U., remises au greffe respectivement les 26 juin 2023 et 16 octobre 2023 ; son dossier de pièces, remis le 16 octobre 2023.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 9 janvier 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I LES FAITS

1

La sa U. exploite une concession automobile pour les marques Renault, Dacia et Suzuki.

2

Monsieur M. est entré au service de la sa U. le 4 juillet 2007, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée à temps plein (pièce 1 des dossiers des parties).

Les parties ont ensuite conclu un contrat de travail à durée indéterminée (pièce 2 du dossier de Monsieur).

3

Par courrier de son conseil du 4 janvier 2021 (pièce 2 du dossier de la société), Monsieur M. s'est plaint de subir des pressions injustifiées de la part de Monsieur G. (frère de l'administratrice déléguée de la société) et a réclamé la régularisation de la rémunération afférente aux heures supplémentaires prestées.

Après un rappel du 14 janvier 2021 (pièce 3 du dossier de la société), la sa U. a contesté tant les reproches formulés à l'égard de Monsieur G. que l'existence de « *nombreuses heures supplémentaires* » (courrier de son conseil du 11 février 2021 (pièce 4 de son dossier)).

Les conseils des parties se sont encore échangé plusieurs courriers sur ces questions (pièces 4 à 7 du dossier de la société).

4

Par courrier recommandé du 24 mars 2021 (pièce 9 du dossier de la société), la sa U. a mis fin au contrat de travail de Monsieur M. pour faute grave. Les motifs du licenciement sont rédigés comme suit :

« Dans le cadre de votre fonction, vous bénéficiez de la mise à disposition d'un véhicule de service et d'une carte carburant. Cette carte carburant porte le numéro XXX. Le véhicule de service dont vous disposez est un véhicule à essence.

(...)

Sur base des contestations qui précèdent, il est établi que vous avez utilisé de manière abusive la carte carburant mise à votre disposition en vue d'acheter du carburant de type diesel (nous supposons pour un autre véhicule). »

5

Par e-mail du 25 mars 2021 (pièce 11 du dossier de Monsieur), le conseil de Monsieur M. a communiqué au conseil de la sa U. la copie d'une requête saisissant le tribunal du travail

d'une demande de paiement d'arriérés de rémunération pour heures supplémentaires et pécules de vacances.

Cette requête a été déposée au greffe du tribunal le 26 mars 2021.

6

Par courrier de son conseil du 14 avril 2021 (pièce 14 de son dossier), Monsieur M. a contesté les motifs du licenciement et a communiqué un second projet de requête saisissant le tribunal du travail de demandes liées à la rupture du contrat (indemnité de rupture, indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, indemnisation pour outplacement, prime de fin d'année *pro rata temporis*, dommages et intérêts pour abus de droit de licencier).

Cette seconde requête a été déposée au greffe du tribunal le 14 avril 2021.

II LES RETROACTES DE LA PROCEDURE EN INSTANCE ET LE JUGEMENT DONT APPEL

7

Par un jugement du 15 juin 2021, les premiers juges ont ordonné la jonction des deux dossiers pour connexité et ont renvoyé la cause au rôle.

8

Par le jugement dont appel du 28 octobre 2022, le tribunal du travail de Liège (division Liège) a dit pour droit ce qui suit :

« Dit la demande de Monsieur M. recevable et fondée dans la mesure qui suit :

Condamne U SA à payer à Monsieur M:

- 28.707,28 € brut à titre d'arriérés de rémunérations (sursalaires), à majorer des intérêts au taux légal depuis chaque date d'exigibilité ;*
- 4.403,70 € brut à titre de régularisation des pécules de vacances, à majorer des intérêts au taux légal depuis chaque date d'exigibilité ;*
- 56.906,32 € brut provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture du 24 mars 2021 et jusqu'à complet paiement ;*
- 815,23 € brut à titre de prime de fin d'année (13ème mois) proratisée 2021, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture du 24 mars 2021 et jusqu'à complet paiement ;*
- 209,47 € brut provisionnel à titre de rémunération du 5 avril 2021, Lundi de Pâques, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture du 24 mars 2021 et jusqu'à complet paiement ;*
- 15.710,33 € brut provisionnel à titre d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable équivalent à 15 semaines de rémunération, à*

majorer des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture du 24 mars 2021 et jusqu'à complet paiement.

Condamne U SA à délivrer des documents sociaux rectifiés.

Réserve à statuer quant aux montants définitifs de l'indemnité compensatoire de préavis, du jour férié du 5 avril 2021 et de l'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable.

Rouvrir les débats afin que Monsieur M. justifie l'évaluation de l'avantage en nature qu'il revendique et que la sa U. fasse valoir ses observations à cet égard. »

III LES APPELS

9

La sa U. a interjeté appel de ce jugement par requête du 20 janvier 2023.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle demande à la cour de réformer le jugement dont appel et de débouter Monsieur M. de l'ensemble de ses demandes. Elle demande par ailleurs la condamnation de Monsieur M. au paiement de la somme de 1 171,57 EUR à titre de dommages et intérêts à majorer des intérêts au taux légal¹.

Elle demande enfin la condamnation de Monsieur M. aux dépens des deux instances, liquidés à la somme totale de 14 000 EUR.

10

Monsieur M. demande la confirmation du jugement dont appel sur le principe de la condamnation de la sa U. Il a, en revanche, formé appel incident quant au *quantum* de certains postes et quant à la demande d'indemnité pour abus de droit de licencier. Aux termes de ses dernières conclusions, il demande à la cour de condamner la sa U. à lui payer les sommes suivantes :

- 33 184,05 EUR bruts à titre d'arriérés de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal ;
- 5 090,43 EUR bruts à titre de régularisation des pécules de vacances, à majorer des intérêts au taux légal ;
- 65 056,32 EUR bruts provisionnels à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts au taux légal ;

¹ Il a été acté au procès-verbal de l'audience du 9 janvier 2024 que la sa U. renonçait à sa demande reconventionnelle de condamnation de Monsieur M. au paiement de la somme provisionnelle de 1 EUR concernant un sinistre automobile de 2021.

- 815,23 EUR bruts provisionnels à titre de prime de fin d'année 2021 proratisée, à majorer des intérêts au taux légal ;
- 239,47 EUR bruts provisionnels à titre rémunération du 5 avril 2021 (lundi de Pâques), à majorer des intérêts au taux légal ;
- 20 355,04 EUR bruts provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal ;
- 10 000 EUR bruts à titre d'indemnité pour abus de droit de licencier.

Il demande en outre la condamnation de la sa Suzuki Belgium à produire le « *listing des ventes réalisées par Monsieur M. à tout le moins entre 2018 et 2021* ».

Il demande également la condamnation de la sa U. à produire les décomptes définitifs des sommes réclamées.

A titre subsidiaire, il demande à la cour de faire droit à une demande d'enquête.

Il demande enfin la condamnation de la sa U. aux dépens des deux instances, liquidés à la somme totale de 15 040 EUR.

IV LA RECEVABILITE DES APPELS

11

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

12

L'appel principal est recevable.

13

Il en va de même de l'appel incident, formé par Monsieur M. dès ses premières conclusions du 14 avril 2023 conformément au prescrit de l'article 1054 du Code judiciaire, est recevable.

V LE FONDEMENT DES APPELS

5.1 Arriérés de rémunération (heures supplémentaires) et arriérés de pécules de vacances

14

Par souci de clarté, la cour commencera par examiner le fondement de la demande de Monsieur M. avant d'envisager son éventuelle prescription.

5.1.1 Fondement de la demande

a) Principes

15

L'article 29 § 1, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail dispose ce qui suit :

« Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 p.c. au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est portée à 100 p.c. lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés.

16

Le droit à la rémunération des prestations de travail « *supplémentaires* » n'est pas subordonné à l'accord exprès de l'employeur sur ces prestations. Il suffit que celui-ci ait pu raisonnablement être au courant de la durée des tâches accomplies par son travailleur, sur lesquelles il a donc marqué son accord tacite².

Il importe peu que les heures « *supplémentaires* » aient été convenues ou seulement imposées au travailleur³.

17

Selon les articles 8.4 du Livre 8 du nouveau Code civil et 870 du Code judiciaire, il appartient au demandeur de prouver les faits qu'il invoque à l'appui de sa demande.

De son côté, l'employeur est également tenu de collaborer à l'administration de la preuve.

18

Ces règles sont également applicables en matière d'heures supplémentaires, le travailleur réclamant des arriérés de rémunération de ce chef ayant la charge d'en établir à tout le moins la réalité et l'importance⁴.

² C. trav. Liège, 20 avril 2004, J.T.T., 2004, p. 435.

³ C. trav. Liège, 20 avril 2004, JTT, 2004, p. 435.

⁴ La Cour se rallie notamment à ce propos à la doctrine et à la jurisprudence majoritaires récentes, selon lesquelles l'arrêt prononcé le 14 mai 2019 par le Cour de Justice de l'Union européenne dans l'affaire C-

La preuve requise doit par ailleurs être rapportée avec un degré suffisant de certitude, qualifié de raisonnable par l'article 8.5 du Livre 8 du nouveau Code civil. A défaut, le doute profite à l'autre partie, conformément à l'article 8.4. du Livre 8 du nouveau Code civil.

La preuve peut être apportée par des écrits (généralement les fiches de prestation ou de pointage) ou des présomptions, par exemple fondées sur un relevé unilatéral fiable⁵, ou sur des témoignages.

b) Application en l'espèce

19

Le contrat de travail de Monsieur M. prévoyait une durée de travail de 38 heures par semaine, réparties du lundi au vendredi (sauf le mercredi) et le samedi.

Monsieur M. soutient avoir effectué de nombreuses heures supplémentaires, en prestant, depuis son entrée en service, certains mercredis et dimanches :

- pour les années 2008 à 2019, il reconnaît qu'il a récupéré ces heures supplémentaires mais il demande le paiement de sursalaires.
- pour l'année 2020, il affirme ne pas avoir pu récupérer les heures supplémentaires effectuées compte tenu de la pandémie liée au Covid 19. Il demande dès lors le paiement de ces heures de travail et du sursalaire correspondant.

20

A l'appui de sa thèse, Monsieur M. dépose les éléments suivants :

- Un relevé unilatéral du nombre de dimanches et mercredis prestés (sans date) par année (pièce 17 de son dossier).
Par année, il retient 7 dimanches correspondant aux 4 dimanches du mois de janvier (ouverture de la concession pour les « conditions salon ») ainsi que 3 dimanches durant le reste de l'année (journées portes ouvertes de la concession, généralement en mars, mai et septembre).

55/18 (CCOO / DB) n'a aucune incidence sur la charge de la preuve, laquelle ne doit et ne peut toujours être déterminée qu'en fonction des règles prévues par le Code civil et le Code judiciaire ; voir notamment en ce sens : G. BUSSCHAERT, « L'arrêt du 22 mai 2020 de la Cour du travail de Bruxelles : renversement de la charge de la preuve en matière d'heures supplémentaires – Une fausse bonne idée ? », Orientations 2021/3, p. 25 et suivantes ; C. trav. Gand, 1^{er} mars 2021, R.G. n° 2019/AG/274 ; C. trav. Anvers, 26 avril 2021, R.G. n°2020/AA/128 ; C. trav. Bruxelles, 17 novembre 2021, R.G. n° 2019/AB/431 ; C. trav. Liège, 23 février 2022, R.G. n° 2021/AU/16 ; C. trav. Liège, 22 juin 2022, R./G. n° 2020/AU/53.

⁵ C. trav. Liège, 11 octobre 1991, R.G. n 16.827/89; C. trav. Liège, 15 janvier 2003, R.G. n 30.238/01). Ainsi n'est pas retenu le carnet unilatéral qui comporte des mentions contradictoires et des surcharges (C. trav. Liège (sect. Namur, 14e ch.), 20 décembre 1994, R.G. n 4601/1993)

En moyenne, il retient 10 mercredis par an, le nombre de mercredis prestés variant d'une année à l'autre (entre 0 (2014 et 2015) et 26 mercredis (2019)).

- Des extraits de publications Facebook de la sa U. annonçant l'ouverture du salon durant certains dimanches de 2018 et 2019 à l'occasion du salon de l'automobile (en janvier) ou de portes ouvertes (en mai, août, septembre ou décembre) (pièce 18 de son dossier).
- Des copies de contrat de vente de voiture établis par Monsieur M. durant des mercredis (10) et des dimanches (4) durant les années 2019 et 2020 (pièce 23 de son dossier).
- La réservation (non nominative) de nombreux séjours au Club Med, essentiellement aux sports d'hiver mais pas uniquement, durant les années 2016 à 2019 (49 jours en 2016, 41 jours en 2017, 34 jours en 2018, 53 jours en 2019) (pièce 17 de son dossier).

21

La sa U. estime que le relevé de prestations établi par Monsieur M. ne serait pas probant. Elle lui reproche son caractère unilatéral et imprécis.

La cour estime au contraire qu'il existe un faisceau d'indices graves, précis et concordants permettant d'accorder tout crédit à ce relevé et au décompte établi par Monsieur M. La cour se fonde sur les éléments suivants :

- Tout d'abord, la sa U. reconnaît elle-même que Monsieur M. a presté certains dimanches « *durant la période du salon automobile, en janvier* » et qu'il « *recupérait les heures ainsi prestées notamment pour pouvoir se rendre aux sports d'hiver, qu'il affectionnait particulièrement* » (page 17). Or, les parties s'accordent pour exposer que la sa U. n'a jamais versé à Monsieur M. la moindre rémunération afférente à la prestation d'heures effectuées au-delà de l'horaire convenu. Ces heures n'ont donc jamais été mentionnées sur les fiches de paie et aucun sursalaire n'a jamais été versé.
- Le nombre de jours de vacances pris par Monsieur M. dépasse largement les 20 jours légaux de vacances annuelles, ce qui démontre qu'il disposait de très nombreux repos compensatoires. C'est en vain que la sa U. met en doute les listings de réservation déposés au motif qu'ils ne sont pas nominatifs. En effet, elle reconnaît elle-même que le principe était la récupération des heures supplémentaires prestées par des jours de congé destinés principalement à partir aux sports d'hiver. On constate par ailleurs que le listing est continu et qu'il s'agit bien de l'ensemble des réservations effectuées par une même personne.
- Monsieur M. établit, par la production de contrats conclus par son intermédiaire, qu'il travaillait parfois le dimanche et le mercredi.
- Le décompte établi par Monsieur M. ne présente aucune forme d'excès ou de systématisme. Ainsi, les dimanches réclamés correspondent à 7 journées d'ouverture par an pour le salon (4) ou des portes ouvertes (3). S'agissant des prestations des mercredis, elles varient d'une année à l'autre, sans aucune réclamation pour

certaines années (2014 et 2015), ce qui accrédite la thèse d'un décompte établi avec sérieux.

- L'absence de récupération durant l'année 2020 se justifie par l'impossibilité pour Monsieur M. de se rendre aux sports d'hiver, compte tenu de la fermeture des stations liée à la pandémie du Covid19.
- La sa U. ne participe absolument pas à l'administration de la preuve. Elle n'explique pas comment Monsieur M. peut avoir conclu certains contrats de vente le mercredi. Elle ne dépose pas la liste des dimanches d'ouverture de la concession⁶, qu'elle doit pourtant nécessairement détenir. Elle ne dépose pas davantage de relevé précis des journées de prestation de Monsieur M. au-delà de l'horaire convenu alors qu'elle reconnaît qu'il y en a eu, de façon récurrente. Elle ne produit pas l'ensemble des contrats conclus par l'intermédiaire de Monsieur M., se contentant de se retrancher derrière le refus de Suzuki Belgium alors qu'il s'agit de pièces dont elle dispose elle-même nécessairement.

Pris isolément, chaque élément déposé par Monsieur M. peut être mis en doute, soit parce qu'il ne concerne pas toute la période litigieuse, soit parce qu'il ne mentionne pas son nom, soit parce qu'il ne comporte pas de date précise. Cependant, pris dans leur ensemble et dans un contexte où la sa U. ne collabore absolument pas à l'administration de la preuve, tous ces éléments permettent d'asseoir la conviction de la cour sur la réalité et l'ampleur des heures prestées par Monsieur M., sur le fait que ces heures ont été récupérées pour les années 2008 à 2019 et pas en 2020 et sur le fait qu'aucun sursalaire n'a jamais été versé sur toute la période litigieuse.

22

C'est par ailleurs en vain que la sa U. invoque une renonciation de Monsieur M. à réclamer le paiement de ces sursalaires (et rémunération pour l'année 2020) au motif qu'il n'aurait jamais réclamé le paiement de ces sommes.

Tout d'abord, force est de constater que Monsieur M. a bien formulé des réclamations alors que le contrat était toujours en cours. Il produit en effet un courrier de son conseil du 4 janvier 2021 (pièce 3 de son dossier) et il est peu probable qu'il ait mandaté un avocat sans avoir au préalable tenté d'obtenir son dû en s'adressant directement à son employeur.

Ensuite, La Cour de cassation⁷ enseigne de façon constante que :

« Un sujet de droit, titulaire d'un droit subjectif, ne perd pas l'action en justice appartenant à ce droit en ne l'exerçant pas immédiatement ou en ne continuant pas à

⁶ La liste qu'elle reprend en page 17 et 18 de ses conclusions, sur la base de la pièce 13 de son dossier, correspond aux dimanches d'action de la marque Suzuki et non aux dimanches d'ouverture de la concession.

⁷ Cass., 17 octobre 2008, J.T.T., 2013, p. 138 ; Voy. dans le même sens Cass., 19 juin 1969, Pas., 1969, I, p. 965.

l'exercer et pas davantage en adoptant une attitude faisant naître l'impression qu'il ne l'exercera pas ou ne continuera pas à l'exercer. L'action en justice se perd si le sujet de droit y renonce, en cas de prescription et si la loi prévoit des exceptions. »

La cour se rallie à cet enseignement, qui bat notamment en brèche la théorie de la *rechtsverwerking* (principe selon lequel le titulaire d'un droit subjectif puisse en être privé de l'usage quand il adopte un comportement objectivement inconciliable avec l'exercice normal de ce droit).

La renonciation à un droit ne se présume pas et ne peut se déduire que de circonstances univoques, *quod non* en l'espèce.

Par ailleurs, aucune faute ne peut être reprochée à Monsieur M., qui serait de nature à réduire le dommage dont il sollicite la réclamation.

23

C'est également sans fondement que la sa U. soutient pour la première fois en degré d'appel que Monsieur M. aurait été investi d'un poste de direction et de confiance.

23.1

Les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance ne sont pas soumises à la législation en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires (article 3, § 3, 1°, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

L'article 2 de l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail énonce que :

*« Sont considérés comme des personnes investies d'un poste de direction ou de confiance:
(...)
3. les personnes pouvant, sous leur responsabilité, engager l'entreprise vis-à-vis des tiers ;
(...) »*

La liste contenue dans l'arrêté royal du 10 février 1965 doit être interprétée strictement puisqu'elle constitue une exception à l'assujettissement des travailleurs à la loi sur le travail⁸.

La charge de la preuve de la qualité de personnel de direction ou de confiance repose sur l'employeur, conformément à l'article 870 du Code judiciaire⁹.

⁸ C. trav. Anvers, 13 octobre 2008, *Chron.D.S.*, 2010, p.32.

⁹ A. PIRLET et Ch. DELPORTE, « Le personnel de direction ou de confiance, une formule magique ? », *La loi sur le travail, 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Anthémis, 2011, p.90.

23.2

Monsieur M. était un vendeur de voitures, de sorte qu'il signait effectivement les contrats de vente des véhicules vendus mais la sa U. ne démontre pas qu'il l'engageait sous sa propre responsabilité. Monsieur M. expose en effet, sans être contredit par la sa U., qu'il était contraint de suivre des directives précises imposées par la marque Suzuki mais également par l'administrateur délégué de la société.

La qualité de personne de direction et de confiance ne peut dès lors lui être reconnue.

24

La cour retient dès lors que Monsieur M. justifie la déduction de la somme de 33 184,05 EUR bruts à titre d'arriérés de rémunération à majorer des intérêts au taux légal depuis chaque date d'exigibilité, sur la base d'un décompte non contesté par la sa U. au-delà de son opposition de principe déjà examinée par la cour.

Il peut en outre prétendre aux pécules de vacances afférents à ces arriérés de rémunération, soit la somme de 5 090,43 EUR bruts (33 184,05 x 15,34 %).

25

La cour faisant droit à la demande principale de Monsieur M., sa demande de production des listings de vente réalisés entre 2018 et 2021 est sans objet.

5.1.2 Prescription**26**

La sa U. soutient que toute la période antérieure au 26 mars 2016 (requête du 26 mars 2021 – 5 ans) serait prescrite en invoquant la prescription contractuelle prévue par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Monsieur M. invoque la prescription de l'action civile naissant d'une infraction pénale.

a) Principes**27**

Le non-paiement de tout ou partie de la rémunération était érigé en infraction pénale par les articles 9 et 42 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Depuis le 1^{er} juillet 2011, il est incriminé par l'article 162 du Code pénal social.

28

L'élément matériel de cette infraction est le non-paiement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit.

29

En droit belge, il n'existe pas d'infraction purement matérielle, toute infraction suppose un élément matériel et un élément moral¹⁰.

L'élément moral de ces infractions consiste, dans le chef de l'employeur, à avoir agi de manière contraire à ce que la loi et la convention collective de travail exigent, et ce librement, en d'autres mots sans contrainte et consciemment, c'est-à-dire en pleine possession de ses facultés¹¹.

L'élément moral requis ne fait défaut que si l'auteur du fait matériel peut se prévaloir de la force majeure, d'une erreur invincible ou d'une autre cause de justification¹². La bonne foi et l'erreur ne peuvent être retenues comme causes de justification qu'aux strictes conditions suivantes rappelées par la Cour de cassation¹³ :

« D'une part, la bonne foi peut constituer une cause de justification lorsqu'elle provient d'une erreur invincible.

D'autre part, l'erreur de droit peut, en raison de certaines circonstances, être considérée par le juge comme invincible à la condition que, de ces circonstances, il puisse se déduire que la personne qui y a versé a agi comme l'aurait fait toute personne raisonnable et prudente. »

30

En règle, l'infraction de non-paiement de la rémunération est commise de manière instantanée à la date ultime prévue pour le paiement. Le délai de prescription de l'action née de cette infraction prend cours à cette date¹⁴.

Lorsque plusieurs faits délictueux sont l'exécution successive d'une même intention délictueuse, celle-ci n'est entièrement consommée et la prescription de l'action qui en découle ne prend cours, à l'égard de l'ensemble des faits, qu'à partir du dernier de ceux-ci, pourvu qu'aucun d'entre eux ne soit séparé du suivant par un temps plus long que le délai de prescription applicable¹⁵. On parle dans ce cas de « *délit continué* » ou d'« *infraction continuée* ».

31

¹⁰ Cass., 20 avril 2009, *J.T.T.*, p. 427.

¹¹ Cass., 3 octobre 1994, R.G. n°C.930243.F ; C. trav. Bruxelles, 11 juillet 2017, R.G. n°2015/AB/1001 ; C. trav. Bruxelles, 18 décembre 2014, J.L.M.B., 2015/14, p.663 ; F. ROGGEN, « L'élément moral dans les infractions : une controverse obsolète », *Actualité en droit pénal*, Bruylant, 2010, p. 1 ; R. LEGROS, « Considérations sur quelques arrêts récents concernant l'élément moral dans les infractions », *Journal des Procès*, 1995, p. 13.

¹² Cass., 1^{er} février 2011, R.G. n°P.101335.N ; Cass., 8 avril 2008, R.G. n°P.080006.N ; Cass., 26 février 2008, R.G. n°P.061518.N ; Cass., 27 septembre 2005, *R.C.J.B.*, 2009, p. 203.

¹³ Cass., 14 mai 2012, R.G. n°S.110011.F. et S.110127.F.

¹⁴ Cass., 21 décembre 1992, *Pas.*, p. 1398.

¹⁵ Article 65, al. 1^{er}, du Code pénal ; Cass., 7 avril 2008, *J.T.T.*, p. 285 ; Cass., 2 février 2004, *Chr. D.S.*, p. 437 ; C. trav. Bruxelles, 11 juillet 2017, R.G. n°2015/AB/1001 ; C. trav. Bruxelles, 18 décembre 2014, J.L.M.B., 2015/14, p.663.

En vertu de l'article 26 du titre préliminaire du Code de procédure pénale et de l'article 2262*bis* du Code civil, l'action civile résultant d'une infraction se prescrit en 5 ans à partir du lendemain du jour où la personne lésée a eu connaissance de son dommage et de l'identité du responsable mais sans pouvoir se prescrire avant l'action publique.

b) Application en l'espèce

32

L'élément matériel de l'infraction est établi puisque la cour a dit pour droit que la sa U. n'avait payé à Monsieur M. ni les sursalaires auxquels il avait droit pour la période s'étendant de 2008 à 2019 ni la rémunération et les sursalaires auxquels il avait droit pour l'année 2020.

33

L'élément moral ne peut pas davantage être contesté puisqu'il consiste simplement dans le chef de la sa U., à avoir agi librement (sans contrainte et en pleine possession de ses facultés) de manière contraire à ce que la législation applicable impose.

La sa U. ne peut se prévaloir ni de la force majeure, ni d'une erreur invincible ou d'une autre cause de justification.

34

La sa U. conteste également en vain l'existence d'une unité d'intention.

La cour considère en effet que la sa U. a mis en place, dès 2008, un système auquel elle s'est tenue de manière parfaitement constante durant toute la relation contractuelle : elle faisait prêter à Monsieur M. de nombreuses heures supplémentaires, les dimanches et mercredis, et lui permettait de récupérer ces heures à d'autres moments, sans jamais lui payer le moindre sursalaire.

La cour retient dès lors l'existence d'une infraction continuée.

35

C'est donc à bon droit que Monsieur M. se prévaut de l'absence de prescription de l'action civile naissant de l'infraction de non-paiement de rémunération.

Son action n'est pas prescrite.

5.1.3 Conclusion

36

La sa U. est condamnée au paiement des sommes suivantes :

- 33 184,05 EUR bruts à titre d'arriérés de rémunération ;
- 5 090,43 EUR bruts à titre d'arriérés de pécule de vacances ;
- Les intérêts sur ces sommes au taux légal à dater de leur exigibilité.

Ces condamnations interviennent à titre définitif, Monsieur M. formulant une demande provisionnelle sans préciser en quoi son décompte serait encore sujet à adaptation.

5.2 Licenciement pour faute grave (indemnité de rupture, prime de fin d'année et rémunération du jour férié)

5.2.1 Principes

37

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'exécution 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.
(...) ».*

L'existence d'un motif grave requiert ainsi l'existence de plusieurs conditions cumulatives :

- une faute,
- la gravité de cette faute,
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de la cause. Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur. Le juge doit tenir compte de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, de l'état de santé physique et mentale du travailleur tel que connu de l'employeur, etc. Il doit également apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur, tenant compte de la nature de l'entreprise, du préjudice subi, etc.

38

En vertu de l'article 35, al. 3, le congé pour motif grave ne peut plus être donné lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

5.2.2 Application en l'espèce

39

La faute grave invoquée par la sa U. à l'appui de sa décision de licenciement consiste en un usage abusif par Monsieur M. de sa carte carburant. Pour rappel, les motifs ont été notifiés comme suit :

« Dans le cadre de votre fonction, vous bénéficiez de la mise à disposition d'un véhicule de service et d'une carte carburant. Cette carte carburant porte le numéro XXXX. Le véhicule de service dont vous disposez est un véhicule à essence.

(...)

Sur base des contestations qui précèdent, il est établi que vous avez utilisé de manière abusive la carte carburant mise à votre disposition en vue d'acheter du carburant de type diesel (nous supposons pour un autre véhicule). »

40

Monsieur M. ne conteste pas avoir utilisé la carte carburant mise à sa disposition pour acheter du diesel pour son véhicule privé, la voiture mise à sa disposition par la sa U. étant un véhicule à essence. Il importe dès lors peu de savoir s'il était ou non le seul à utiliser la carte carburant qui était mise à sa disposition.

Il soutient en revanche que, ce faisant, il n'a commis aucune faute car la sa U. avait marqué son accord sur ce mode de fonctionnement dans la mesure où elle lui accordait un forfait mensuel de 300 EUR de frais de carburant qu'il pouvait dépenser comme il l'entendait.

41

La sa U. conteste fermement cette allégation et affirme qu'elle n'a jamais donné son accord pour un tel usage de la carte carburant. Elle estime qu'il « *va de soi* » que lorsqu'un employeur confie à un travailleur une voiture de société et une carte carburant, l'usage de la carte carburant est limité à la consommation de la voiture de société.

42

La charge de la preuve du caractère gravement fautif du comportement de Monsieur M. repose sur la sa U.

La cour estime que cette preuve n'est pas rapportée à suffisance de droit compte tenu du contexte factuel précis du dossier. L'analyse de la cour repose sur les éléments suivants :

- Le relevé produit par la sa U. (pièce 17) démontre que du diesel est régulièrement acheté avec d'autres cartes carburant de l'entreprise (carte XX et carte XXX) alors que tous les véhicules de société sont des véhicules essence, comme le relève avec étonnement la comptable de la fiduciaire (e-mail du 22 mars 2021, pièce 8 du dossier de la

société). Cet élément donne évidemment du crédit à Monsieur M. lorsqu'il expose que la sa U. négociait ce genre d'accord avec son personnel en lieu et place d'une augmentation de rémunération brute soumise à ONSS.

- La sa U. est une petite structure familiale. Elle explique qu'il n'y a que quatre¹⁶ cartes carburant en circulation.

C'est l'administratrice déléguée, Madame G., qui reçoit et paie les factures avant qu'elles soient encodées par le comptable interne (attestation de ce comptable, pièce 19 du dossier de la sa U.). Il est évident que, comme pour toute facture reçue par ce type de PME, les factures comprenant les relevés de carburant sont vérifiées par l'administratrice déléguée. Cette vérification est d'autant plus aisée qu'il s'agit d'un relevé mensuel pour quelques cartes carburant. On ne parle pas d'une grande flotte de véhicules. La cour ne peut dès lors suivre la sa U. lorsqu'elle prétend qu'elle ignorait que, depuis des années, Monsieur M. comme d'autres membres de l'entreprise, achetaient du diesel avec les cartes carburant.

- Monsieur M. dépose une attestation rédigée par un client habituel de la sa U., Monsieur P. (pièce 13 de son dossier).

Il a déclaré ce qui suit :

« J'étais (...) dans le bureau de vente Suzuki avec Monsieur M., nous étions début d'année 2019, je pense vers février-mars. Monsieur Joseph G. est rentré dans le bureau, il m'a salué, il tenait dans sa main un document et s'est adressé à Monsieur M.

Monsieur G. dit « Ta voiture elle roule bien ? »

Monsieur M. dit « oui, pourquoi ? »

Monsieur G. dit « elle ne tousse pas de temps en temps ? » sur un ton ironique.

Monsieur G. dit « Ma sœur¹⁷ me fait remarquer que tu as pris du diesel avec ta carte. »

Monsieur M. dit « oui tu sais que mon budget carburant c'est du salaire, temps que je ne dépasse pas le budget, c'est bon.

Monsieur G. dit « c'est juste, je vais l'expliquer à ma sœur ».

Monsieur G. a quitté le bureau. »

Cette attestation est conforme au prescrit du Code judiciaire.

Monsieur M. reconnaît que Monsieur P. est l'un de ses amis (pas un membre de sa famille). Il semble que les dirigeants de la sa U. le connaissent également bien puisqu'ils sont à même d'identifier son ex-compagne sur les photographies déposées (pièce 14 du dossier de la société). La cour accorde dès lors du crédit à l'affirmation de Monsieur M. selon laquelle il s'agit d'un client régulier.

La cour juge par ailleurs qu'il n'est pas étonnant que Monsieur P. se soit souvenu de cette conversion, vu sa singularité.

La cour juge donc, dans le contexte global déjà décrit, que cette attestation est probante et confirme la thèse de Monsieur M. selon laquelle (1) la sa U. était

¹⁶ La comptable externe de la fiduciaire retient l'existence de six cartes carburant (pièce 8 du dossier de la société), ce qui reste limité.

¹⁷ Il s'agit de Madame G., l'administratrice déléguée de la sa U.

parfaitement informée de l'achat de diesel avec la carte carburant et (2) avait marqué son accord sur ce mode de rémunération « *alternatif* » en lui accordant un budget maximal¹⁸ mensuel de 300 EUR.

- La chronologie des événements est également interpellante.

Monsieur M. était en service depuis le 4 juillet 2007, il n'avait jamais reçu le moindre avertissement et achetait régulièrement du diesel avec sa carte carburant depuis de nombreuses années (les relevés déposés remontent au mois de janvier 2019 (pièce 17 du dossier de la société) mais Monsieur M. expose qu'il procédait de la sorte depuis bien plus longtemps). Le 4 janvier 2021, il s'est légitimement plaint de ne pas percevoir les sursalaires correspondant aux nombreuses heures supplémentaires prestées. Après plusieurs courriers entre avocats et la veille de la communication de la requête introductive d'instance à ce sujet, la sa U. a mis fin au contrat pour faute grave.

Certes, il y a l'e-mail de la comptable de la fiduciaire qui s'interroge, le 22 mars 2021, sur la justification des factures de carburant diesel alors que toutes les voitures de société sont du type essence (pièce 8 du dossier de la société). Cependant, comme déjà relevé, la cour considère très peu probable que la sa U. n'ait pas déjà été informée de ces achats, de sorte que cet e-mail s'apparente davantage à un prétexte qu'à la prise de connaissance d'un fait rompant toute confiance avec un employé.

43

La cour partage l'analyse de la sa U. quant au principe de l'usage d'un véhicule de société et d'une carte carburant. Il va en principe de soi que lorsqu'un employeur met à disposition d'un travailleur un véhicule de société et une carte carburant, le travailleur n'utilise la carte carburant que pour la consommation dudit véhicule de société¹⁹.

Cependant, il va tout autant de soi que l'employeur déclare ce véhicule de société et l'usage de la carte carburant sur les fiches de paie et qu'un avantage de toute nature soit pris en considération²⁰. Tout comme il va de soi qu'un employeur qui fait prestes des heures à son travailleur au-delà de l'horaire convenu mentionne ces heures de travail supplémentaires et leur compensation sur les fiches de paie et paie un sursalaire.

Dans le contexte d'une gestion du personnel fondée sur des accords illicites, éloignés des principes de base du droit social, la sa U. ne peut se prévaloir de ces mêmes principes de base pour échapper aux accords illicites conclus.

44

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour considère que c'est à tort que la sa U. a mis fin au contrat de travail pour faute grave.

¹⁸ Monsieur M. expose qu'en cas de dépassement de ce maximum, il devait rembourser le surplus.

¹⁹ C. trav. Liège, 22 mai 2022, R.G. n°2021/AL/169, terralaboris.

²⁰ Ce qui était d'ailleurs le cas dans la cause soumise à la cour de céans autrement composée dans l'arrêt du 22 mai 2022, invoqué par la sa U. (C. trav. Liège, 22 mai 2022, R.G. n°2021/AL/169, terralaboris).

Le jugement dont appel sera confirmé sur ce point.

45

La cour faisant droit à la demande principale de Monsieur M., elle n'examinera pas sa demande subsidiaire d'autorisation d'enquête.

5.2.3 Conséquences : indemnité de rupture, prime de fin d'année et rémunération du jour férié du 5 avril 2021 (lundi de Pâques)

46

Les demandes d'indemnité de rupture, de prime de fin d'année *prorata temporis* et de rémunération du jour férié du 5 avril 2021 (lundi de Pâques) sont par conséquent fondées dans leur principe.

47

S'agissant de l'indemnité de rupture, la sa U. conteste la prise en compte du poste relatif au véhicule de société dans la rémunération de référence prise en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture.

47.1

C'est évidemment en vain que la sa U. prétend que Monsieur M. ne démontrerait pas qu'il pouvait utiliser le véhicule mis à sa disposition à des fins privées et qu'il s'agissait dès lors d'un avantage acquis en vertu du contrat à prendre en compte dans la rémunération de référence.

Tout d'abord, Monsieur M. disposait du véhicule également durant des périodes d'incapacité de travail (puisque la sa U. lui réclamait en instance²¹ des sommes pour un sinistre survenu alors qu'il était en incapacité de travail, page 41 de ses conclusions).

Ensuite, Monsieur M. était occupé en qualité de vendeur. Il n'effectuait dès lors nécessairement que très peu de déplacements professionnels. Par conséquent, il est impossible qu'il ait consommé autant de carburant (200 à 300 EUR HTVA par mois même en ne retenant que l'essence et non le diesel, pièce 17 du dossier de la société) s'il n'effectuait jamais de déplacements privés.

47.2

Monsieur M. retient, pour ce poste, un avantage en nature de 650 EUR par mois pour une Suzuki Vitara avec carte carburant.

Ce montant est tout à fait surévalué. A titre exemplatif, il a récemment été retenu un montant mensuel de 390 EUR par mois pour une Mercedes *full option* avec prise en charge

²¹ Il a été acté au procès-verbal de l'audience que la sa U. renonçait à cette demande.

des frais d'entretien et de carburant²² ou 500 EUR par mois pour une Audi A4 dans les mêmes conditions²³.

La cour juge raisonnable de tenir compte d'un avantage en nature équivalent à 375 EUR par mois, soit 4 500 EUR par an (12 x 375 EUR).

47.3

La rémunération de référence de Monsieur M. s'élève donc à la somme de 58 962,49 EUR (62 262,49 EUR²⁴ – 7 800 EUR²⁵ + 4 500 EUR).

La sa U. ne contestant pas la durée du préavis retenue par Monsieur M. pour calculer le montant de l'indemnité de rupture, la cour fixe l'indemnité de rupture due à Monsieur M. à la somme de 61 608,25 EUR [(58 962,49 EUR x 7/12) + (58 962,49 EUR x 24/52)].

La sa U. sera dès lors condamnée au paiement de la somme brute de 61 608,24 EUR à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts au taux légal.

48

Le *quantum* des autres demandes n'est pas contesté par la sa U.

Il convient dès lors de condamner la sa U. à verser à Monsieur M. la somme brute de 815,23 EUR à titre de prime de fin d'année *pro rata temporis* pour l'année 2021 et la somme brute de 239,47 EUR à titre de rémunération du jour férié du 5 avril 2021 (lundi de Pâques). Ces sommes seront majorées des intérêts au taux légal.

49

Toutes ces condamnations interviennent à titre définitif, Monsieur M. formulant des demandes provisionnelles sans préciser en quoi son décompte serait encore sujet à adaptation.

5.3 Licenciement manifestement déraisonnable

5.3.1 Principes

50

La CCT n°109 définit et sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable d'un travailleur.

²² C. trav. Bruxelles, 9 février 2021, *J.T.T.*, 2021, p. 273.

²³ Trib. trav. Bruxelles (N), 4 juin 2019, *R.W.*, 2019-2020, 68.

²⁴ Montant de la rémunération de référence calculé par Monsieur M. La cour repart de ce montant puisque les autres postes ne sont pas contestés par la sa U.

²⁵ Montant de l'avantage en nature lié au véhicule de société calculé par Monsieur M.

L'article 8 de la CCT n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme suit :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est 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. » (la cour souligne)

Les partenaires sociaux ont commenté cet article en ces termes :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

La doctrine²⁶ enseigne à juste titre que cette définition est tout à fait en ligne avec l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978, tel qu'il était interprété par la Cour de cassation depuis 2010²⁷.

Le contrôle du juge est marginal. L'employeur dispose d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire, mais pas arbitraire.

Le juge doit se mettre à la place d'un employeur normal et raisonnable et estimer si un tel employeur n'aurait jamais pris une décision de licenciement s'il s'était trouvé dans le cas de figure soumis.

²⁶ L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *J.T.*, 2014, n°6565, p. 385.

²⁷ Cass., 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 3.

L'employeur est le seul juge de la compétence du travailleur, de son rendement, de son adéquation à la fonction. A partir du moment où le motif est établi et en lien causal avec le licenciement, le juge n'a pas à s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, en considérant que l'employeur aurait pu faire un autre choix de gestion. L'employeur peut mener sa propre gestion et ce n'est que si le juge est convaincu qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris une décision de licenciement que la décision de licenciement sera sanctionnée.

La question n'est pas de savoir si un employeur normal et raisonnable *aurait pu prendre* une décision de licenciement ou encore moins de savoir *si tout employeur normal aurait* licencié. La question est de savoir si un tel employeur *n'aurait jamais pris* une décision de licenciement.

51

L'article 10 prévoit le mécanisme de charge de la preuve de l'existence de motifs raisonnables fondant le licenciement :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*

52

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable au travailleur d'une indemnité égale au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération²⁸.

Le commentaire précise que :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. »

En d'autres termes, selon la doctrine, *« le montant de l'indemnité dépendrait donc de l'intensité du caractère abusif du licenciement. Le tribunal serait appelé à moduler l'indemnité à l'aune du manque de justification raisonnable de la rupture du contrat »*²⁹.

²⁸ Article 9 de la CCT n°109.

5.3.2 Application en l'espèce

53

En l'espèce, la sa U. a communiqué à Monsieur M. les motifs de son licenciement par le courrier de licenciement pour faute grave du 24 mars 2021. La communication des motifs est donc intervenue de la propre initiative de la sa U., conformément à l'article 6 de la CCT n°109.

Par conséquent, chacune des parties assume la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

54

Lorsqu'un travailleur invoque devant le juge que son licenciement est manifestement déraisonnable, quatre éléments seront contrôlés par le juge :

- Les motifs ont-ils ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (contrôle de légalité) ;
- Ces motifs sont-ils avérés (contrôle de réalité) ;
- Ces motifs constituent-ils bien la cause réelle du licenciement (contrôle de causalité) ;
- En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable (contrôle de proportionnalité).

55

Les motifs invoqués à l'appui du licenciement de Monsieur M. sont assurément en lien avec sa conduite puisque la sa U. reproche à Monsieur M. d'avoir adopté un comportement malhonnête et d'avoir fait un usage abusif de sa carte carburant.

En revanche, comme déjà relevé à l'occasion de l'examen du motif grave, ces faits ne sont absolument pas établis.

La sa U. échoue donc à rapporter la preuve des faits qu'elle allègue, à savoir qu'elle a pris une décision de licenciement pour des motifs avérés.

56

La sa U. est donc bien redevable d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Les premiers juges ont octroyé à Monsieur M. une indemnité équivalente à 15 semaines de rémunération. Monsieur M. a formé appel incident et réclame une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération. A titre subsidiaire, la sa U. estime que Monsieur M. ne justifie pas que l'indemnité doive être fixée à 17 semaines.

²⁹ P. CRAHAY, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Ors.*, 2014/4, p.10.

Le montant de l'indemnité doit être déterminé par la cour dans la fourchette suivante : 3 à 17 semaines. Comme rappelé ci-avant, il dépend de l'intensité du caractère déraisonnable du licenciement.

La cour relève que les faits à l'appui de la décision de licenciement, que la cour a jugé non établis, sont particulièrement graves. La sa U. reproche en effet à Monsieur M. des faits mettant en cause son honnêteté et sa conduite personnelle. Ces reproches non établis sont d'autant plus graves que Monsieur M. avait une longue ancienneté dans l'entreprise (près de 14 ans) et qu'aucun avertissement ne lui a jamais été adressé.

La sanction maximale de 17 semaines se justifie dès lors en l'espèce.

Monsieur M. réclame à ce titre la somme brute de 20 355,04 EUR. Compte tenu de la réduction de la rémunération de référence opérée par la cour, il convient également de réduire le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à la somme de 19 276,20 EUR (58 962,49 EUR x 17/52).

57

Il convient dès lors de réformer le jugement dont appel et de condamner la sa U. au paiement de la somme brute de 19 276,20 EUR à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal.

Cette condamnation intervient à titre définitif, Monsieur M. formulant une demande provisionnelle sans préciser en quoi son décompte serait encore sujet à adaptation.

5.4 Abus de droit de licencier

5.4.1 Principes

58

L'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'abus de droit. En vertu des règles de droit civil, l'abus de droit s'analyse soit comme une faute quasi-délictuelle (article 1382 du Code civil) soit en une faute contractuelle (exécution de bonne foi des conventions (article 1134 du Code civil), obligation de respect mutuel entre employeur et travailleur (article 16 de la loi du 3 juillet 1978)).

L'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit, notamment dans les hypothèses suivantes³⁰ :

- l'exercice du droit avec la seule intention de nuire ;
- l'exercice du droit en causant un préjudice à autrui sans aucun intérêt pour soi ou sans intérêt appréciable ;

³⁰ Ch.-E. CLESSE, « Le Licenciement abusif », Etudes pratiques de Droit Social, Kluwer 2005, p. 106-107.

- l'exercice d'un droit de façon téméraire, imprudente, légère ou insouciant et causant un dommage à autrui qui aurait pu être évité ;
- le choix de la manière la plus dommageable à autrui parmi les différentes manières possible d'exercer le droit avec le même intérêt pour soi ;
- l'existence d'une disproportion entre le dommage provoqué et l'intérêt procuré ;
- lorsqu'il est détourné de sa finalité.

Le travailleur qui invoque un abus de droit dans le chef de son employeur doit cependant démontrer une faute distincte du non-respect des règles relatives au licenciement et, en lien causal, un dommage (matériel ou moral) qui diffère de celui causé par le licenciement lui-même. En effet, l'indemnité de rupture indemnise tous les dommages tant matériels que moraux qui découlent de la rupture du contrat. Le dommage invoqué doit donc découler des circonstances qui ont accompagné le licenciement .

La cour se rallie à la jurisprudence qui fait par exemple droit à une demande de dommages et intérêts dans les circonstances suivantes : une publicité donnée au licenciement, un licenciement intervenant en représailles (par exemple d'une plainte à l'inspection sociale ou d'un risque que le travailleur se déclare candidat aux élections sociales), un licenciement intervenu sur la base d'accusations graves (vol, escroquerie, ...) ne reposant sur aucun fondement, une démission obtenue par tromperie, ...

59

La cour se rallie à la jurisprudence³¹ et la doctrine³² qui retiennent qu'il est possible de cumuler des dommages et intérêts pour abus de droit de licencier et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, dès lors qu'il s'agit de deux indemnités distinctes octroyées pour des motifs différents et réparant des dommages différents.

5.4.2 Application en l'espèce

a) Faute

60

La chronologie des évènements, rappelée ci-avant au point 42, ne laisse pas de place au doute. Il apparaît très clairement que le licenciement de Monsieur M. est intervenu en

³¹ C. trav. Liège, division Liège, 8 février 2017, R.G. n°2016/AL/328, www.terralaboris.be, *J.L.M.B.*, 16/2017, p.761 ; C. trav. Liège, division Liège, 30 mars 2018, R.G. n°15/629/A.

³² H. DECKERS et P. JOASSART, « Le droit à la motivation du licenciement: règles de formes et cumul d'indemnités », *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Anthémis, 2014, p. 295, n° 49 ; H. DECKERS, « La théorie civiliste de l'abus de droit et sa place par rapport à la C.C.T. n° 109 relative à la motivation du licenciement », *Les mécanismes civilistes dans la relation de travail. Présence du droit civil en droit du travail*, Anthémis, 2020, p. 870, n° 21; B. PATERNOSTRE et M.-C. PATERNOSTRE, « Licenciement manifestement déraisonnable et abus du droit de rupture: cumul des indemnités », *Orientations*, 2018, n° 2, 18-27 ; A. FRY, « La CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », *Actualités et innovations en droit social*, Anthémis, 2018, CUP, vol. 182, n°191.

représailles de sa demande de plus en plus insistante (son avocat allait saisir le tribunal du travail) d'obtenir le paiement des sursalaires dus pour les nombreuses heures supplémentaires effectuées depuis de nombreuses années.

Or, cette demande était parfaitement légitime.

61

Face à de telles demandes, un employeur normal et diligent n'aurait pas pris une décision de licenciement pour faute grave mais aurait reconsidéré la question de bonne foi et serait parvenu à la conclusion qu'il convenait de régulariser la rémunération de Monsieur M. Un employeur de bonne foi aurait aussi pu arriver à la conclusion que la rémunération de Monsieur M. devenait trop importante et qu'elle devait éviter de le faire travailler le mercredi voire même le dimanche en plus de son horaire normal.

En revanche, se saisir d'un prétexte pour licencier Monsieur M. pour faute grave est constitutif d'abus de droit.

b) Dommage et lien causal

62

La cour considère qu'un licenciement en représailles entraîne, outre la perte du contrat, un dommage moral. Monsieur M. a ressenti un sentiment d'injustice compréhensible, le licenciement étant le résultat de son droit d'exprimer une revendication légitime.

La cour estime que le dommage peut être évalué *ex aequo et bono* à la somme de 1 500 EUR.

c) Conclusion

63

La sa U. est condamnée au paiement de la somme de 1 500 EUR à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier, à majorer des intérêts au taux légal.

Le jugement sera réformé sur ce point.

5.5 Demande reconventionnelle de la sa U.

64

A titre reconventionnel, la sa U. demande la condamnation de Monsieur M. au paiement de la somme de 1 171,57 EUR à titre de remboursement des prélèvements de carburant diesel effectués avec la carte carburant.

Dans la mesure où la cour a dit pour droit que Monsieur M. n'avait pas commis de faute en achetant du diesel avec la carte carburant mise à sa disposition, cette demande est non fondée.

Le jugement est également confirmé sur ce point.

65

La sa U. avait également introduit une seconde reconventionnelle à l'égard de Monsieur M., au sujet d'un remboursement lié à un sinistre automobile, mais il a été acté au procès-verbal de l'audience du 9 janvier 2024 qu'elle renonçait à cette demande.

5.6 Dépens

5.6.1 Principes

66

La partie succombante doit être condamnée aux dépens (article 1017, al.1, du Code judiciaire), qui comprennent notamment l'indemnité de procédure.

Lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge (article 1017, al. 4, du Code judiciaire).

67

Le montant de l'indemnité de procédure est fixé par l'arrêté royal du 26 octobre 2017.

Pour les litiges dont l'enjeu est situé entre 100 000 EUR et 250 000 EUR, l'indemnité de procédure est fixée comme suit :

- Montant minimal : 1 500 EUR
- Montant de base : 7 500 EUR
- Montant maximal : 15 000 EUR

68

L'article 1022 du Code judiciaire permet au juge de moduler le montant de l'indemnité de procédure :

« A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- *de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;*
- *de la complexité de l'affaire;*

- *des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;*
- *du caractère manifestement déraisonnable de la situation. »*

69

Sauf s'il existe un accord procédural sur le montant de l'indemnité de procédure ou un motif ou une demande de dérogation au montant de base de l'indemnité de procédure, il appartient au juge de déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure en appliquant les dispositions du barème des indemnités de procédure³³, et ce, même si ce montant est supérieur ou inférieur au montant postulé³⁴.

Ce faisant, le juge ne méconnaît pas le principe dispositif, le relevé des dépens visé par l'article 1021 du Code judiciaire ne constituant pas une chose demandée ou une demande au sens de l'article 1138, 2°, du même Code³⁵.

70

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge concernant l'indemnité de procédure, il doit se placer, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, à la date du prononcé de la décision du premier juge³⁶.

5.6.2 Application en l'espèce**71**

La sa U. succombe quant à l'ensemble de ses chefs de demande, elle doit donc être condamnée aux dépens d'instance et d'appel, sans qu'aucune compensation des dépens ne soit envisageable.

72

Il convient donc de condamner la sa U. à supporter ses propres dépens d'instance et d'appel ainsi que les dépens d'instance et d'appel de Monsieur M., fixés par la cour à la somme totale de 15 044 EUR (7 500 EUR par instance + 22 EUR à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne pour chaque requête déposée en instance par Monsieur M.).

³³ Cass. 13 janvier 2023, C.22.0158.N, www.juportal.be (traduction libre de la Cour de céans).

³⁴ Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

³⁵ Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

³⁶ Cass., 1^{er} mars 2019, C.08.0219.N, www.juportal.be.

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 recevables,

Déclare l'appel principal non fondé,

Déclare l'appel incident partiellement fondé,

Par conséquent, confirmant partiellement le jugement dont appel, réformant partiellement le jugement dont appel et statuant partiellement par voie d'évocation, condamne la sa U. à payer à Monsieur M. les sommes brutes suivantes :

- **33 184,05 EUR à titre d'arriérés de rémunération ;**
- **5 090,43 EUR à titre d'arriérés de pécule de vacances ;**
- **61 608,24 EUR à titre d'indemnité de rupture ;**
- **815,23 EUR à titre de prime de fin d'année *prorata temporis* pour l'année 2021 ;**
- **239,47 EUR à titre de rémunération du jour férié du 5 avril 2021 (lundi de Pâques) ;**
- **19 276,20 EUR à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;**
- **1 500 EUR à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier ;**
- **Les intérêts sur ces sommes au taux légal à dater de leur exigibilité.**

Condamne la sa U. à délivrer les documents sociaux adéquats rectifiés,

Déclare la demande reconventionnelle de la sa U. recevable mais non fondée,

Condamne la sa U. à supporter ses propres dépens d'instance et d'appel ainsi que les dépens d'instance et d'appel de Monsieur M., fixés par la cour à la somme totale de 15 044 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Dominique JANSSENS, Conseiller social au titre d'employeur,
Egidio DI PANFILO, Conseiller social au titre de travailleur employé,
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

Le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 3-B Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 LIEGE, le **13 février 2024**, par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de Nadia PIENS, Greffier.

le Greffier

le Président