



Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire 2024 /
R.G. Trib. Trav. 22/3366/A
Date du prononcé 25 novembre 2024
Numéro du rôle 2024/AL/37
En cause de : BUREAU D'AFFAIRES, De conseils et de Services C/ B. K.

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-E

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

* Contrat de travail – motif grave – non-respect du délai de trois jours - licenciement manifestement déraisonnable (oui)

EN CAUSE :

BUREAU D'AFFAIRES, De conseils et de Services, BCE 0427.396.846, dont le siège est établi à 4000 LIEGE, rue Saint Nicolas, 211,
partie appelante **au principal, intimée sur incident**,
comparaissant par Maître S. G., avocat, substituant Maître H. D., avocat, à 4000 LIEGE,

CONTRE :

Madame K. B.,
partie intimée **au principal, appelante sur incident**,
comparaissant par Maître P. B., avocat, substituant Maître P. C., avocat, à 4000 LIEGE,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 14 octobre 2024, et notamment :

- L'arrêt interlocutoire rendu contradictoirement entre les parties le 27 mars 2024 par la chambre 3 I de la Cour du travail de Liège, division Liège, ordonnant une réouverture des débats, et les pièces déjà visées dans cet arrêt ;
- les conclusions principales avec inventaire ainsi que le dossier de pièces avec inventaire et les conclusions de synthèse avec inventaire de la partie intimée, remis au greffe de la cour respectivement les 26 avril 2024 et 26 août 2024 ;
- les conclusions avec inventaire et les conclusions de synthèse de la partie appelante, remis au greffe de la cour le 26 juin 2024 ;
- le dossier de pièces avec inventaire déposés par chacune des parties à l'audience du 14 octobre 2024.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 14 octobre 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

1. Madame K. B., ci-après Madame B., est engagée par la SRL BUREAU D'AFFAIRES, DE CONSEILS ET DE SERVICES-SYNTHESE., ci-après la SRL, exploitant un bureau de courtage, d'abord en qualité d'intérimaire à partir du 3 septembre 2019, puis sous contrat à durée indéterminée dès le 1er janvier 2020, où elle occupe un poste d'employée de catégorie 4-collaboratrice front office.

2. Le 16 février 2022, alors qu'elle conduit son véhicule de société, Madame B. est impliquée dans un accident de la circulation.

Selon le procès-verbal établi par la police le jour même :

« D'après les renseignements obtenus sur place et de nos observations, il ressort que les faits se seraient déroulés comme suit : Madame B. qui circulait à bord de son véhicule BMW immatriculé 1XXXXXX sortait d'un parking privé situé au 100 de la rue de Robermont. Cette dernière a voulu traverser la rue et prendre à gauche en direction du centre de Liège n'a pas vu arriver EL Y. et son fils qui se trouvaient sur un scooter immatriculé MXXXX et n'a pu éviter B. et l'a percuté au niveau du flanc arrière gauche ».

3. Le 17 février 2022, Madame B. a rempli une déclaration d'accident avec l'aide d'une collègue destinée à l'assureur, AG INSURANCE.

Dans cette déclaration, elle précise : *« Ce mercredi 16/02/2022, vers 16h30, alors que je prenais la route de Robermont pour me diriger vers Liège (véhicule A, en descente), une moto (véhicule B) a percuté l'arrière gauche de mon véhicule alors qu'elle se dirigeait vers Robermont en sens inverse (en montée). Il semble que la moto (véhicule B) a vraisemblablement dévié de sa trajectoire pour éviter le véhicule C qui quittait son stationnement et s'engager sur la route en direction de Robermont.*

Je précise que si la moto n'avait pas modifié sa trajectoire pour éviter le véhicule C, l'accident n'aurait pas eu lieu.

Mes dégâts matériels se situent du côté arrière gauche conducteur, c'est-à-dire tout le flanc gauche à partir de la portière arrière. Le conducteur de la moto blessé a été emmené en ambulance avec son fils.

La police et l'ambulance sont arrivées très vite sur place.

Aucun constat n'a été fait, et j'attends une convocation pour une déclaration à la Police. En annexe, je vous joins le croquis ».

Copie de cette déclaration est également adressée à l'employeur par courriel du jour.

4. Le 6 mars 2022, le conducteur de la moto est entendu par la police.

Il déclare que Madame B. est sortie du parking sans le voir arriver, il n'a pu freiner et a percuté l'arrière de son véhicule.

Le procès-verbal de cette audition est transmis le 25 mars 2022 à la SRL par AG INSURANCE.

En effet, l'assureur a indiqué à l'employeur par courrier du 23 mars 2023 qu'il considérait la responsabilité de Madame B. engagée et qu'il indemnisait la partie adverse.

Suite à un courriel reçu de sa secrétaire¹ l'informant que, selon AG, le conducteur de la moto aurait déclaré que Madame B. lui aurait coupé la route, l'employeur a sollicité copie de la déclaration de ce tiers.

5. Auditionnée à son tour, le 11 mars 2022 Madame B. indique : « *Le jour de l'accident j'étais utilisatrice du véhicule BMW 2 116 D immatriculée 1-XXX-XXX. Le 16/02/2022 vers 16H 30 heures je quitte le chemin privé qui mène au n° 130 de la rue de Robermont et je tourne à gauche en direction de Liège.*

Lorsque je suis presque sur la bande de droite, un scooter qui circulait sur la rue de Robermont en direction de Robermont m'a percuté le flanc arrière gauche.

Mon véhicule a des dégâts sur tout le flanc arrière gauche à partir de la portière arrière gauche.

Il y avait un véhicule qui était stationné le long de la rue de Robermont et qui, je pense quittait son stationnement et qui à son tour a fait dévier la moto ».

6. Madame B. sera en incapacité de travail à plusieurs reprises en 2022 : du 28 au 29 mars, du 21 avril au 20 mai, du 9 juin au 22 juillet, et enfin du 8 au 28 août.

Selon elle, ses relations avec son employeur se détériorent notablement. En raison notamment de retards de paiement de sa rémunération, à la suppression de sa carte de carburant et à l'absence de réponse à ses demandes de fixation de congés.

Le 9 juin 2022, Madame B., par l'intermédiaire de son organisation syndicale, adresse une demande formelle à la SRL pour le rétablissement de la carte de carburant, l'obtention du règlement de travail et l'organisation de ses congés.

Plainte sera déposée auprès du contrôle des lois sociales à ces sujets en date du 21 juin 2022.

7. Le 20 juin 2022, la SRL, mandate l'agence AIRS, une agence de détective privé, pour clarifier les circonstances de l'accident.

Le détective rencontre le conducteur de la moto et son épouse, absente lors de l'accident, et indique à l'employeur que ces derniers « *sont catégoriques quant au fait qu'aucun véhicule*

¹ Daté du 24 mars 2022, pièce 6 du dossier de la SRL,

que celui conduit par Madame B. n'a effectué de manœuvre avant, pendant ou après l'accident, justifiant un évitement. »².

8. Le 27 août 2022, la SRL adresse le courrier recommandé suivant à Madame B. :
« Par la présente, nous vous notifions la décision de la S.R.L. BUREAU D'AFFAIRES, DE CONSEILS ET DE SERVICES-SYNTHESE de vous licencier pour motif grave, sans préavis, ni indemnité, conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

(...)

La décision est motivée par les considérations suivantes :

En date du 16 février 2022, un accident impliquant la voiture de société mise à votre disposition (immatriculée 2-XXX-XXX) et un cyclomoteur a eu lieu à hauteur du numéro 130 de la rue de Robermont, à 4020 Liège.

Vous étiez alors aux commandes de la voiture de société, laquelle quittait l'allée privée du numéro 130 pour se diriger à gauche en direction de Liège. Vous avez percuté un cyclomoteur se dirigeant en sens inverse en direction de Robermont.

Le conducteur du cyclomoteur a subi des blessures corporelles ainsi que son fils. Les deux victimes ont été transférées à l'hôpital, où une fracture a été diagnostiquée dans le chef du conducteur tandis que le bras gauche de son fils a été plâtré.

Vous nous avez communiqué le 17 février 2022, à notre demande, une copie de la déclaration de sinistre que vous aviez effectuée auprès de l'assureur de notre véhicule, la compagnie AG INSURANCE.

Dans cette déclaration, vous souteniez qu'une automobile quittant son stationnement aurait en réalité amené le cyclomoteur à dévier de sa trajectoire. D'après vous, l'accident aurait été imputable au cyclomoteur qui modifiait sa trajectoire pour éviter un véhicule tiers.

Vous déclariez ainsi : « Je précise que si la moto n'avait pas modifié sa trajectoire pour éviter le véhicule C, l'accident n'aurait pas eu lieu ».

Nous avons par la suite pris connaissance, par l'intermédiaire d'AG INSURANCE, de la déclaration de la victime, laquelle ne faisait pas allusion à la présence de ce tiers - par ailleurs non identifié.

Face à cette contradiction apparente entre votre version et celle de la victime, nous avons sollicité, sans succès, qu'AG INSURANCE nous transmette la copie du dossier répressif.

Par conséquent, et afin d'avoir une vue exacte de ce qui s'était passé, nous avons fait procéder à une enquête destinée à éclaircir les circonstances de l'accident.

Le résultat de cette enquête nous a été communiqué ce vendredi 26 août 2022. Il ressort clairement de celle-ci qu'aucun véhicule tiers n'a quitté son emplacement en imposant au cyclomoteur de

² Cf. Mail du 26 août 2022, pièce 11 du dossier de la SRL.

modifier sa trajectoire, comme vous l'avez prétendu. Aucun autre véhicule que celui que vous conduisiez n'a effectué de manœuvre nécessitant un évitement.

Il en résulte que vous avez effectué une fausse déclaration à destination de l'assureur. Vous connaissez pourtant la gravité d'une fausse déclaration, dès lors que vous exercez justement votre travail au sein d'un bureau de courtage en assurances. Non seulement êtes-vous pleinement consciente qu'une fausse déclaration est un acte particulièrement grave, mais encore la S.R.L. BUREAU D'AFFAIRES, DE CONSEILS ET DE SERVICES-SYNTHESE est-elle en droit d'attendre de vous un comportement d'autant plus probe, honnête et intègre en la matière.

En outre, la fausse déclaration que vous avez effectuée l'a été au préjudice d'AG INSURANCE. Or, vous savez pertinemment que la S.R.L. BUREAU D'AFFAIRES, DE CONSEILS ET DE SERVICES-SYNTHESE, en tant que bureau de courtage en assurances, est liée contractuellement à la compagnie AG INSURANCE et travaille régulièrement avec celle-ci.

Par votre fausse déclaration, vous mettez donc en péril la confiance que place AG INSURANCE envers votre employeur et, par voie de conséquence, vous mettez en péril les relations contractuelles nous liant à la compagnie d'assurances.

Enfin, l'existence d'une fausse déclaration à l'assureur n'est pas non plus sans conséquences potentielles sur l'intervention de l'assureur dans le cadre du présent sinistre.

Cette situation nuit bien entendu à la crédibilité de la S.R.L. BUREAU D'AFFAIRES, DE CONSEILS ET DE SERVICES-SYNTHESE à l'égard d'AG INSURANCE.

En agissant de la sorte, vous avez rompu de manière immédiate et définitive toute confiance que pouvait avoir à votre égard la S.R.L. BUREAU D'AFFAIRES, DE CONSEILS ET DE SERVICES-SYNTHESE.

L'ensemble de ces faits rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles entre parties.

Il justifie votre licenciement pour motif grave ».

9. Les démarches amiables entreprises n'ayant pas abouti, Madame B. a cité son employeur devant le tribunal du travail de Liège, division Liège, par acte du 12 octobre 2022.

Aux termes de ses dernières conclusions d'instance, elle a postulé la condamnation de la société au paiement :

- D'une somme de 8757,76 EUR bruts à titre d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 12 semaines ;
- D'une somme de 1501,63 EUR bruts à titre de prime de fin d'année 2022 *prorata temporis* ;
- D'une somme de 12.406,77 EUR à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération ;
- D'une somme de 1510,94 EUR bruts à titre de salaire garanti pour le mois d'août 2022 ;

- D'une somme de 22,25 EUR à titre d'écochèques pour 2022
- D'une somme de 640 EUR à titre de rémunération correspondant aux frais de déplacement.
- Le tout à majorer des intérêts et des dépens.

Elle sollicitait également la condamnation de la SRL à lui délivrer les documents sociaux dont le document C4.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

Devant les premiers juges, les parties ont précisé que l'employeur a réglé le salaire garanti, les écochèques et les frais de déplacement.

Par le jugement critiqué du 18 décembre 2023, les premiers juges ont :

- Dit la demande recevable et en grande partie fondée.
- Condamne la SRL S. au paiement des montants suivants :
 - **8757,76 EUR bruts** à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - **1501,63 EUR bruts** à titre de prime de fin d'année prorata temporis ;
 - **10 338,97 EUR** pour licenciement manifestement déraisonnable ³;
 - Montants augmentés des intérêts depuis le 27 août 2022.
- Condamne la SRL S. aux dépens, soit **3000 EUR** d'indemnité de procédure et 24 EUR pour la contribution au fonds d'aide juridique.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié.

III. APPEL ET DEMANDES DES PARTIES EN DEGRÉ D'APPEL

1.1. Par requête remise au greffe de la cour le 18 janvier 2024, la SRL a interjeté appel du jugement prononcé le 18 décembre 2023.

Il est demandé de dire l'appel recevable et fondé, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il l'a condamnée au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une prime de fin d'année, d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et des dépens.

Il est donc demandé de déclarer les demandes originaires de Madame B. non fondées, de l'en débouter et de la condamner aux dépens d'instance et d'appel.

³ Bien que selon les motifs du jugement entrepris, ce montant correspondrait à un quantum de 10 semaines de rémunération, les parties conviennent à l'audience que ce n'est pas le cas.

1.2. De plus, la SRL sollicitait que l'affaire soit retenue en débats succincts, en application de l'article 1066, al. 1^{er}, 6° du Code judiciaire en ce que le jugement dont appel a exclu le droit au cantonnement.

La SRL demandait donc de rétablir son droit au cantonnement.

2.1. Pour sa part, Madame B. sollicite la confirmation du jugement prononcé par le Tribunal du travail de Liège, division Liège en ce qu'il reconnaît le licenciement pour motif grave comme irrégulier et condamne la SRL au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'au paiement de la prime de fin d'année.

Elle sollicite également la confirmation du jugement en ce qu'il condamne la SRL aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure d'instance liquidée à 3.000 EUR.

2.2. Madame B. interjette appel incident par ses conclusions du 26 avril 2024 et sollicite la réformation du jugement entrepris en ce qu'il condamne la SRL à 10 semaines de rémunération à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et ne condamne pas cette dernière à délivrer les documents sociaux rectifiés.

Elle sollicite la condamnation de la SRL au paiement d'une somme 12.406,77 EUR à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération ainsi qu'à la délivrance des documents sociaux rectifiés (fiche de paie et certificat de chômage C4).

Enfin, elle sollicite la condamnation de la SRL aux intérêts au taux légal, depuis la date d'exigibilité jusqu'au 24 septembre 2023, sur les sommes de 1.471,20 EUR et 640 EUR, correspondant au montant brut du salaire garanti du mois d'août et aux frais de carburant, soit un montant de 91,76 EUR ainsi qu'aux entiers frais et dépens de l'appel, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 3.000 EUR.

IV. L'ARRET DU 27 MARS 2024

Par cet arrêt, notre cour, autrement composée, statuant quant au cantonnement a :

- Dit l'appel recevable et l'a déclaré partiellement fondé ;
- Réformé le jugement dont appel en ce qu'il refuse tout cantonnement ;
- Réservé à statuer sur le surplus en ce compris les dépens ;
- Ordonné la réouverture des débats sur le fond.

V. RECEVABILITÉ DES APPELS

Par son arrêt du 27 mars 2024 précité, la cour s'est prononcée sur l'appel principal et l'a dit recevable puisque régulier en la forme et introduit dans le délai légal.

En ce qui concerne l'appel incident, la cour constate qu'il en va de même, l'appel ayant été formé dès les premières conclusions de Madame B., conformément au prescrit de l'article 1054, alinéa 2, du Code judiciaire⁴.

VI. DISCUSSION

A- La rupture pour motif grave

1. L'article 35 de la loi du 3/07/1978 sur le contrat de travail dispose :
« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

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

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

(...)

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »

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

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

- une faute ;

⁴ « L'appel incident ne peut être admis que s'il est formé dans les premières conclusions prises par l'intimé après l'appel principal ou incident formé contre lui ».

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

3. L'article 870 du Code judiciaire prévoit que : « *Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.* »

Pour C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « *le Juge ne peut pas (...) fonder sa conviction sur les seules affirmations de l'employeur, si elles sont déniées par le travailleur et ne sont établies par aucune des modalités de preuve par les articles 1315 et suivants du Code civil* » (in « *Le licenciement pour motif grave* », De Boeck & Larcier, 2005, p. 24).

« *L'arrêt qui se fonde uniquement (...) sur les allégations de fait (de l'auteur de la rupture) déniées par (son contractant) viole les règles de la charge de la preuve* » (Cass., 1 novembre 1998, J.T.T., 1989, p. 80).

La preuve du fait fautif peut être rapportée par toutes voies de droit et peut se déduire d'un faisceau de présomptions graves, précises et concordantes.

La force probante de témoignages ou d'attestations est toujours laissée à l'appréciation du Tribunal.

Quant à la forme :

En droit :

4. Il résulte de l'article 35, alinéa 3, rappelé ci-avant que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui justifie le licenciement.

Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail au sens de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice⁵.

Pour acquérir une certitude suffisante, l'employeur peut être amené à diligenter des mesures d'instruction, le délai de trois jours ouvrables commençant à courir au terme de ces mesures. Ces mesures d'instruction ne peuvent cependant avoir pour objectif de retarder

⁵ Voy. en ce sens : Cass., 11 janvier 1993, Pas. 1993, I, p.31

artificiallement le point de départ dans lequel le congé pour motif grave doit être notifié ou de permettre à l'employeur d'acquérir la preuve des faits⁶.

Le délai doit toutefois être d'une durée raisonnable et justifiée.

S'agissant d'un élément de fait, c'est le juge du fond qui apprécie souverainement en tenant compte des circonstances de l'espèce à partir de quel moment l'auteur du congé a acquis la connaissance suffisante du fait avec tous les éléments de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave⁷.

5. Il est ainsi admis⁸ et même recommandé⁹ d'auditionner le travailleur avant de le licencier pour faute grave pour autant que l'audition soit tenue à bref délai¹⁰. Il ne faut toutefois pas que l'audition constitue un moyen pour l'employeur de contourner le non-respect du délai de trois jours. Si l'audition doit permettre à l'employeur de s'assurer de toutes les circonstances qui entourent le licenciement et d'apprécier le caractère grave de la faute, elle ne dispense toutefois pas l'employeur d'établir le moment auquel il a eu connaissance des faits pour démontrer que cette audition a été réalisée dans un délai raisonnable.

Il en va de même lorsque l'employeur doit procéder à une enquête avant de se décider s'il licencie son travailleur pour faute grave, pour autant que l'enquête apporte des éléments nouveaux¹¹.

6. Pour la Cour de Cassation¹², « *Au sens de l'article 35 al. 3 de la loi du 3 juillet 1978, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* ».

La cour du travail de Mons¹³ a rappelé : « *Aux fins d'acquérir une telle connaissance, l'employeur peut avoir recours à des mesures d'investigation, telles l'audition du travailleur ou une enquête (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, 2005, §16).*

⁶ Voy. en ce sens : M. DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion », in *Le congé pour motif grave, notion, évolutions, questions spéciales*, Anthémis, 2011, pp.75 et s.

⁷ Cl. WANTIEZ, *Le congé pour motif grave*, Ed. Droit social, Larcier, 1998, n°3, p. 72.

⁸ Cass. 14 octobre 1996, *JTT*, 1996, p 500 ; CT Liège, 20 septembre 2010, *JLMB*, 2010, p. 1899

⁹ Pour une partie de la doctrine, voire de la jurisprudence, il s'agirait d'une obligation morale. Voir à ce sujet W. Van Eeckhoutte et N. Neuprez, *Compendium social, droit du travail, 2020-2021*, page 2548, n° 4490

¹⁰ Ce délai doit être raisonnable mais il n'est pas requis qu'il soit lui-même de 3 jours.

¹¹ *Compendium social, op.cit.*, p.2556, n° 4502

¹² Cass., 22/10/2001, Rôle S990206F, consultable sur juportal.be.

¹³ C. trav. Mons, 20 octobre 2017, R.G. n° 2016/AM/394 consultable, sur terralaboris.be

Il n'est, cependant, pas obligatoire de recourir à de telles mesures.

En d'autres termes, l'audition du travailleur ou l'enquête menée par l'employeur peuvent constituer l'évènement permettant d'acquérir la certitude de l'existence du fait et de sa gravité de telle sorte que, dans ces hypothèses, le délai de trois jours ne commencera à courir que le lendemain de l'audition ou de la clôture de l'enquête.

Ces mesures ne peuvent, toutefois, pas être utilisées comme moyens de rattraper le temps perdu dès lors que l'employeur avait acquis une certitude suffisante des faits avant l'audition ou l'enquête.

Par ailleurs, la question de la connaissance du motif grave et celle de sa preuve doivent être dissociées ».

Pour la cour du travail de Bruxelles, « la durée de l'enquête peut être prise en considération pour décider, selon les circonstances de la cause, que la partie qui a donné congé ne considérerait pas les faits comme suffisamment graves, même s'ils se révélaient exacts, pour rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration entre les parties »¹⁴.

En matière de délai raisonnable, il a été jugé qu'un délai de 4 à 9 mois entre les faits et la rupture du contrat de travail est inacceptable¹⁵.

7. Pour la doctrine¹⁶, « l'employeur qui, bien qu'ayant pleinement connaissance des faits lui permettant de prendre position, attendrait le résultat de l'enquête au motif que celle-ci est de nature à lui apporter la preuve de ceux-ci, pourrait valablement se voir opposer le non-respect du délai de trois jours.

Partant, il appartient à l'employeur de démontrer que le recours à une enquête préalable, et corrélativement le fait de postposer éventuellement le point de départ du délai de trois jours endéans lequel il doit prendre attitude, était pleinement justifié et ne consiste pas en des manœuvres dilatoires¹⁷. »

En l'espèce :

La chronologie des évènements a été rappelé par la cour sous la rubrique « antécédents pertinents » et est attestée par les dossiers de pièces des parties.

¹⁴ C. trav Bruxelles, 19 février 2020, R.G. n° 2017/AB/317, citant Cass., 8 avril 1991, Chr.D.S., 1994, p. 343.

¹⁵ Trib. trav. Bruxelles, 30 juin 1976, J.T.T., 1976, 279 cité par W. Van Eeckhoutte et N. Neuprez, Compendium social, droit du travail, 2024-2025, page 2784, n° 4921

¹⁶ DECKERS, H., MORTIER, A., Le licenciement pour motif grave, Wolters Kluwer Belgium, Liège, 2020, p.108

¹⁷ C. trav. Bruxelles, 2 septembre 2009, R.G. 50.934, www.terralaboris.be; C. trav. Mons, 4 avril 2006, J.T.T., 2006, p. 325; C. trav. Bruxelles, 23 janvier 1991, R.D.S., 1991, p. 120

8. Madame B. soutient que les faits qui lui sont reprochés datent du 17 février 2022, jour où elle a transmis à la SRL sa déclaration de sinistre destinée à l'assureur du véhicule de société, AG INSURANCE. Elle note que son licenciement n'est intervenu que six mois plus tard.

La SRL, quant à elle, affirme ne pas avoir appris la fausseté présumée de la déclaration de Madame B. par l'intermédiaire d'AG INSURANCE, qui ne lui aurait pas transmis le dossier répressif.

La SRL indique avoir reçu la déclaration du conducteur de la moto le 25 mars 2022 et que, pour évaluer si les faits constituaient un motif grave, elle a décidé de procéder à une enquête auprès d'une agence de détective privé. Ce n'est que le 26 août 2022 que la société a reçu le rapport du détective, qui lui a permis de prendre connaissance des entretiens du détective avec le motocycliste, sa femme, et un chauffeur de bus.

Selon la SRL, le point de départ du délai de trois jours pour notifier le motif grave serait donc le 26 août 2022, date de réception du rapport du détective.

9. La cour constate que la SRL a été informée de la déclaration de Madame B. auprès d'AG INSURANCE dès le 17 février 2022, dans laquelle elle déclarait que la moto avait « *vraisemblablement* »¹⁸ dévié de sa trajectoire pour éviter un autre véhicule quittant son stationnement. Le croquis joint à la déclaration confirme cette vision.

De plus, la SRL avait reçu à sa demande la déclaration du motocycliste le 25 mars 2022, dans laquelle ce dernier ne faisait pas mention de ce véhicule et se bornait à évoquer que Madame B. ne devait pas l'avoir vu et qu'il n'a pu l'éviter¹⁹.

Malgré ces éléments divergents connus dès mars, la SRL n'a mandaté un détective privé que le 20 juin 2022, soit quatre mois après l'accident et trois mois après la réception de la déclaration du motocycliste.

10. Il est à noter que le rapport du détective n'apporte cependant aucun élément nouveau, tout au plus des « preuves » à travers la confirmation du motocycliste répétant simplement ses déclarations antérieures, la déclaration de l'épouse de celui-ci, absente lors de l'accident (!), et la présence d'un chauffeur de bus dont la version de l'accident est inconnue puisqu'il n'a pas entendu faire de déclaration au détective privé.

11. La cour considère que mandater un détective au mois de juin 2022 alors que la SRL, connaissait déjà les divergences dans les déclarations depuis mars 2022, constitue dans son chef une mesure dilatoire prise dans le seul but de « prolonger » un délai de trois jours expiré.

¹⁸ Cf. pièce IX.1. du dossier de Madame B et 1 du dossier de l'employeur.

¹⁹ Cf. pièces 6 et 7 du dossier de l'employeur

Cette mesure d'investigation semble avoir été déclenchée en réponse aux revendications de Madame B., lesquelles avaient été relayées par son organisation syndicale.

Interpellé par la cour à l'audience quant à la raison de ce délai de 3 mois entre la réception de la déclaration de la partie adverse et la mission du détective, le conseil de la SRL se borne à faire état de ce que la SRL a sollicité sans succès le dossier répressif d'AG assurance²⁰.

Néanmoins, la cour constate qu'aucun écrit ne vient étayer cette affirmation : aucun courrier à AG assurance réclamant ce dossier n'est produit pour justifier ce laps de temps écoulé.

Pour sa part, Madame B. produit les courriers de réclamation salariale de son organisation syndicale juste avant que soit contractée la mission du détective, ce qui accrédite sa thèse d'une mesure représailles.

12. La cour estime que la SRL ne démontre pas en l'espèce que sa mesure d'instruction plus de quatre mois après l'accident était pleinement justifié et ne consiste pas en des manœuvres purement dilatoires.

La société ne démontre pas que cette mesure était nécessaire pour lui permettre d'acquérir une connaissance suffisante des faits.

La cour considère que l'enquête n'avait pour but que de relancer artificiellement le délai de trois jours.

La SRL avait pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice dès le 25 mars 2022.

En conséquence, la notification du licenciement pour motif grave est intervenue hors délai.

Le jugement entrepris doit donc être confirmé sur ce point.

C'est donc bien une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 12 semaines de rémunération qui est due par la SRL à Madame B.

B- Prime de fin d'année

La commission paritaire 307 compétente pour les entreprises de courtages et agences d'assurance a adopté une convention collective de travail en date du 7 décembre 2011 relative à l'attribution d'un 13^{ème} mois qui prévoit :

²⁰ Cf. pièce 12 de la SRL, mention de cette affirmation dans la lettre de licenciement.

Selon son article 4 :

« *Le paiement du 13e mois est alloué aux salariés qui :*

- a. comptent, au 31 décembre de l'année en cours, au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise ;*
- b. sont liés à l'entreprise en vertu d'un contrat d'emploi, au 31 décembre de l'année ».*

L'article 10 stipule que : « *Par dérogation au paragraphe b de l'article 4, les salariés qui, au courant de l'année calendrier considérée, partent à la retraite ou en prépension et ceux dont le contrat est résilié, à l'exclusion de ceux qui ont donné leur démission ou qui sont licenciés par leur employeur pour motif grave, bénéficient à la date du départ d'un 13e mois au prorata du nombre de mois effectivement prestés pendant l'année calendrier considérée, pour autant qu'ils comptent six mois d'ancienneté dans l'entreprise soit au moment de leur départ à la retraite ou la prépension, soit de la notification du préavis ».*

Le licenciement pour motif grave ayant été invalidé par la cour, Madame B. doit bénéficier d'un prorata de prime de fin d'année 2022 conformément à l'article 10 précité, soit à un montant de 1.501,63 EUR bruts (2.252,45 EUR x 8/12).

Le *quantum* de la demande n'est pas contesté par la SRL.

C- Le licenciement manifestement déraisonnable

La SRL sollicite la réformation du jugement dont appel en ce qu'il a décidé que le licenciement de Madame B. était manifestement déraisonnable et l'a condamnée à payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 10 semaines de rémunération.

En droit

1. La convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement.

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail.

2. La convention collective de travail n°109 (article 8) définit le licenciement manifestement déraisonnable de la façon suivante : « *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 ».

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux : « 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 rétablissement 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 ».

3. La doctrine enseigne que pour que le licenciement ne soit pas manifestement déraisonnable, il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances.

En d'autres termes, le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles, sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives.

Il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail²¹.

²¹ Voy. en ce sens : S. GILSON et F. LAMBINET, « Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable », in Droit du travail tous azimuts, C.U.P, 9 décembre 2016, pp. 349 et ss) ; A. FRY, « La CCT n°

Le contrôle judiciaire de la motivation du licenciement s'exerce donc à quatre niveaux²² :

- la vérification que les motifs invoqués entrent dans une des trois catégories de motifs autorisées par la C.C.T. n° 109 ;
- le contrôle de la réalité des motifs invoqués par l'employeur ;
- la vérification du lien causal entre les motifs invoqués et le licenciement ;
- le contrôle, à la marge, du caractère suffisamment raisonnable des motifs évoqués²³.

La conduite du travailleur vise « une manière d'agir, un comportement ou une attitude »²⁴, la manière dont le travailleur « exécute sa prestation de travail, mais également celle dont il gère ses relations professionnelles avec l'employeur, ses collègues ou des tiers »²⁵.

4. La C.C.T. n° 109 prévoit par ailleurs le mécanisme de charge de la preuve de l'existence de motifs raisonnables fondant le licenciement, son article 10 disposant, à cet égard, que :

« 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 ».*

Concernant la dernière hypothèse (soit l'hypothèse où le travailleur ne formule aucune demande régulière et où l'employeur a ou non communiqué les motifs d'initiative : article 10, 3^e tiret de la C.C.T. n° 109), la cour partage l'analyse de la cour du travail de Bruxelles qui dans un arrêt du 19 janvier 2022 considère que :

109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in Actualités et Innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 58-59

²² A.-V. MICHAUX, Sophie GÉRARD, Sophie SOTTIAUX « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (c.c.t. n° 109) », *RDS*, 2018/3, p. 355.

²³ Trib. trav. Liège, div. Dinant, 21 mars 2016, R.G. 14/1188/A ; C. trav. Liège, div. Neufchâteau, 10 mai 2017, R.G. 2016/AU/24 ; Trib. trav. Brabant wallon, div. Nivelles, 11 mai 2017, R.G. 15/626/A ; C. trav. Liège, div. Liège, 8 juin 2017, R.G. 2016/AL/332.

²⁴ Trib. trav. Bruxelles, 12 janvier 2009, R.G. 56358-03.

²⁵ A.-V. MICHAUX, Sophie GÉRARD, Sophie SOTTIAUX « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (c.c.t. n° 109) », *RDS*, 2018/3, p. 356.

« L'article 10 renoue à cet endroit avec le droit commun de la preuve énoncé à l'article 8.4., al.1 et 2, du code civil. La charge de la preuve repose alors entièrement sur le travailleur qui, étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation, doit prouver les motifs à la base du licenciement et :

- soit l'absence de correspondance avec les motifs autorisés ;*
- soit, si la décision de licencier est en lien avec un des trois motifs autorisés, que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de licencier.*

En cas de doute, le travailleur supporte le risque de la preuve et succombe au procès en application de l'article 8.4., al.4, du code civil.

Le détour par l'article 10 de la CCT n°109 ne s'imposera véritablement que pour déterminer qui supporte en définitive le risque de la preuve si, à la clôture des débats, après avoir laissé le champ libre à une collaboration loyale des parties à l'administration de la preuve, un doute subsistait »²⁶.

5. Aux termes de l'article 9 de la Convention collective de travail n° 109 :

« § 1^{er}. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération »

Le montant de l'indemnité est fonction de « la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement » et dépend donc de l'appréciation du juge.

6. Enfin, l'article 2, § 4 de la Convention collective de travail n° 109 prévoit que son chapitre III (soit les articles 3 à 7) ne s'applique pas dans l'hypothèse d'un licenciement pour motif grave.

²⁶ Voy. en ce sens : C. trav Bxl 19.01.2022, RG 2019/AL/807 ; A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in Actualités et Innovations en droit social, sous la dlr, de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 94-95

En l'espèce

Il convient donc de procéder à l'analyse la motivation du licenciement en quatre temps :

- Les motifs invoqués entrent-ils dans une des trois catégories de motifs autorisées ?
- L'employeur établit-il la réalité des motifs invoqués ?
- Existe-t-il un lien causal entre les motifs invoqués et le licenciement ?
- La décision de licencier sur base de ces motifs aurait-elle été prise par un employeur normal et prudent ?

A- Un motif en lien avec la conduite du travailleur :

La SRL considère que le courrier de notification des motifs du licenciement mentionne la « fausse déclaration » réalisée par Madame B. auprès d'un assureur par ailleurs client de la société.

Il s'agit là incontestablement d'un motif en lien avec le comportement de la travailleuse rentrant dans l'une des trois catégories de motifs autorisées par la C.C.T. n° 109.

B- La preuve de la réalité des motifs :

La SRL considère qu'elle démontre la fausseté de la déclaration de Madame B. à travers le rapport du détective produit.

B.1. La cour relève que ce rapport fait état de l'audition par le détective du motocycliste qui ne fait que confirmer sa déclaration initiale.

Il a rédigé une attestation conforme à l'article 961/1 du Code judiciaire²⁷ par laquelle il déclare qu'il n'a pas essayé d'éviter une autre voiture et que le véhicule tiers était stationné pendant l'accident et présent après.

Cette dernière affirmation est contraire aux photos prises par la police dans les suites de l'accident²⁸. Par ailleurs, l'ambulance bloque la sortie de cette place de parking.

Le motocycliste a un intérêt personnel à maintenir sa version.

B.2. L'attestation de l'épouse du conducteur de la moto est également produite en annexe au rapport du détective.

²⁷ « Le Code judiciaire a supprimé (l') incapacité de témoigner et il est admis que le juge apprécie souverainement la force probante des dépositions qui sont produites devant lui, sauf en ce qui concerne les descendants qui ne peuvent être entendus dans les causes dans lesquelles leurs ascendants ont des intérêts opposés », K. Rosier et S. Gilson, "La preuve en droit du travail", Ors., 2007, p. 16.

²⁸ Cf. pièce 2 de la SRL, aucun véhicule n'est présent sur les lignes blanches, à droite de l'entrée de parking.

Cette dame atteste avoir été présente sur les lieux de l'accident rapidement et que le véhicule tiers était toujours à son emplacement.

A nouveau, la cour constate que Madame H., épouse du motocycliste, a un intérêt à soutenir la position de son époux et que sa prétention ne correspond pas aux photos de la police. Par ailleurs, Madame H. n'apparaît pas aux côtés de son époux ou de leur fils sur lesdites photos.

B.3. Le rapport fait état d'un troisième témoin, chauffeur de bus, qui a déclaré « avoir tout dit à la police ».

D'une part, alors qu'elle a été mise en possession du dossier répressif après le licenciement²⁹, la SRL ne produit pas les déclarations de ce tiers à la police.

D'autre part, il apparaît que ce tiers est un collègue du motocycliste qui dans son attestation se déclare employé au TEC (contrôleur assermenté).

B.4. Il ressort de ce qui précède que la SRL ne démontre pas la fausseté de la déclaration de Madame B.

Tout au plus peut-on constater de ces éléments que les versions de Madame B. et du motocycliste ne sont pas concordantes sans qu'il puisse être affirmé que l'une est conforme à la vérité et l'autre pas.

Au surplus, comme le tribunal l'avait relevé, la cour remarque que Madame B n'a formulé que des suppositions : elle a indiqué à la compagnie d'assurances lors de sa déclaration le 17 février 2022, qu'il lui **semblait** que la moto avait dévié de sa trajectoire pour éviter un véhicule C qui quittait son stationnement. Lors de sa déclaration à la police, elle a indiqué qu'il y avait un véhicule qui était stationné le long de la rue de Robermont et qu'elle **pensait** que ce véhicule avait quitté son stationnement, ce qui aurait fait dévier la moto.

La cour considère que le motif invoqué, soit une fausse déclaration relevant d'un acte volontaire réfléchi, n'est pas démontré.

Seules subsistent deux versions contradictoires des circonstances de l'accident.

C- Le lien causal

De la lettre de licenciement, il résulte clairement que ce dernier a été entraîné par le motif invoqué par la SRL.

²⁹ Cf. courriels du 6 décembre 2022 d'AG à la DAS, puis de la DAS à la SRL et son conseil, pièce 24 de la Société.

D- Le licenciement aurait-il été décidé par un employeur normal et raisonnable?

Le fait que le tribunal ne reconnaisse pas le motif grave n'est pas en lui-même suffisant pour rendre ipso facto le licenciement manifestement déraisonnable.

En effet, comme indiqué ci-avant, l'employeur s'est retrouvé face à deux versions pas forcément conciliables des circonstances de l'accident, soit celle de Madame B. et celle du motocycliste.

Néanmoins, la cour considère que la SRL n'a pas agi comme un employeur normal et raisonnable. Ce dernier, face à deux versions qu'il aurait jugé inconciliable, n'aurait pas privilégié une version plutôt qu'une autre à défaut d'éléments suffisants pour accréditer l'une ou l'autre thèse.

Rien en ce dossier ne permet à la cour d'estimer qu'un employeur normal et raisonnable aurait pu agir de la sorte.

E- Conclusion :

Parallèlement au caractère irrégulier et non fondé du licenciement pour motif grave, la cour considère que le licenciement de Madame B. est manifestement déraisonnable.

Le quantum de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sera fixé par la cour à 10 semaines de rémunération afin de tenir compte des circonstances propres à la cause, soit l'absence de début de preuve quant à la fausseté de la déclaration d'accident mais aussi le fait que les motifs invoqués, quoique non prouvés, ne paraissent, pour autant, pas complètement fantaisistes et qu'il est possible de retenir une simple mauvaise appréciation de la situation³⁰, la travailleuse présentant en outre une faible ancienneté au sein de la SRL³¹.

Le jugement entrepris doit donc être confirmé sur ce point : c'est donc bien une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 10 semaines de rémunération qui est due par la SRL à Madame B.

D- Assiette de calcul et fixation du montant des indemnités

Les parties ne sont pas contraire en ce qui concerne le calcul de la rémunération annuelle de référence et aux éléments à prendre en compte pour la détermination de celle-ci à l'exception du véhicule de société et des écochèques.

³⁰ En ce sens : C. trav. Liège (div. Liège), 29 juin 2023, R.G. 2022/AL/330, consultable sur terralaboris.be

³¹ En ce sens : C. trav. Bruxelles, 25 juillet 2023, R.G. 2021/AB/460 ; C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 19 avril 2023, R.G. 2022/AU/16 ; Trib. trav. Liège (div. Liège), 26 septembre 2023, R.G. 22/1.429/A consultables sur terralaboris.be

Quant au véhicule de société :

1. L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit en son § 1^{er} que « *Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant, soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.*

L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat ».

La rémunération en cours est celle à laquelle le travailleur peut prétendre à la date de notification du congé ³².

Comme le rappelle la doctrine³³, « *L'avantage doit être calculé par référence à la valeur de jouissance du véhicule, en fonction de l'économie qu'en retire le travailleur* ».

« La jurisprudence évalue forfaitairement (ex aequo et bono) cet avantage en se basant sur divers critères tels que le type de véhicule, la fonction du travailleur ou encore le fait que l'employeur prenne ou non en charge les frais annexes ».

2. Madame B. disposait d'un véhicule BMW Série 2 Active Tourer, il ne s'agit pas d'un modèle de Série 1, comme évoqué à l'audience.

Elle a retenu un avantage de 400,00 EUR par mois l'usage de la voiture et le tribunal a fait droit à sa demande.

La SRL considère ce montant comme manifestement excessif et de citer une jurisprudence avant COVID, soit avant l'augmentation du coût de la vie connue par la suite.

« Pour une série 2, la jurisprudence a déjà retenu un montant de 350,00 € par mois (T. T. Liège (div. Liège), 19/11/2019, R.G. 18/1.781/A ; C.T. Bruxelles, 08/09/2015, R.G. 2013/AB/50). Vu le modèle du véhicule, une évaluation à hauteur de 350,00 € par mois apparaît plus conforme à l'avantage réel »³⁴.

³² C. trav. Bruxelles, 17 octobre 2017, R.G. 2015/AB/708

³³ F-X HORION et N. TOUSSAINT, « Actualités sociales et fiscales en matière de mise à disposition d'un véhicule de société », Orientations, N°2, février 2010, p.13

³⁴ P. 33 des conclusions de la SRL

La cour relève une jurisprudence plus récente³⁵ :

Jurisdiction	Date	Marque et type	Evaluation	Publication
C. trav. Bruxelles (fr.)	03.05.2023	BMW serie 2 Active Tourer diesel 218d (+ carte carburant)	500 EUR/mois	Inédit, R.G. n° 2021/AB/147
C. trav. Bruxelles (fr.)	18.07.2023	BMW serie 5 (+ carte carburant)	650 EUR/mois	Inédit, R.G. n° 2020/AB/265

L'évaluation retenue tant par Madame B. que par le tribunal est donc parfaitement conforme à la jurisprudence précitée, tenant compte de l'évolution du coût de la vie depuis les décisions citées par la SRL.

La cour retiendra ce montant de 400,00 EUR compte tenu du type de véhicule (BMW Série 2), des frais pris en charge par l'employeur³⁶ et de la fonction de collaboratrice front office de Madame B.

Le jugement dont appel sera confirmé sur ce point.

Quant aux écochèques

Madame B. fait grief à la SRL de ne pas intégrer les écochèques qu'elle a régulièrement perçu durant son occupation dans sa rémunération en cours³⁷.

La SRL ne justifie pas en quoi il n'y aurait pas lieu de les comptabiliser dans le calcul.

Il s'agit cependant bien d'une rémunération en cours au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 cité ci-avant. Il y a donc lieu d'en tenir compte dans le calcul tant de l'indemnité compensatoire de préavis que de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Détermination des indemnités

C'est donc le calcul réalisé par Madame B. qui doit être suivi pour déterminer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, les autres postes, pour rappel, n'étant pas contestés.

³⁵ CLAEYS & ENGELS, « Licenciement et démission », Ed. 2024, Wolters Kluwer, p.1015.

³⁶ Cf. Car Policy déposée en pièce 22 du dossier de la SRL et tenant compte du fait que Madame B. ne bénéficiait plus d'une carte carburant depuis fin 2021 mais de remboursement de frais de carburant.

³⁷ Cf. pièce 25 de la SRL, preuves de paiement des écochèques 2021 et 2022.

La rémunération en cours sur une base hebdomadaire est donc de 729,81 EUR.

L'indemnité compensatoire de préavis s'élève à 12 semaines X 729,81 = 8.757,72 EUR Brut.

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable se porte à 10 semaines X 729,81 = 7.298,10 EUR

C'est à ces montants que la SRL sera condamnée envers Madame B.

E- Intérêts sur les sommes payées en septembre 2023

Il apparaît que le 13 septembre 2023, soit plus d'un an après le contrat, la SRL a établi une fiche de paie et que le 24 septembre 2023, elle a versé auprès de la caisse des dépôts et consignations³⁸ :

- Le salaire garanti du mois d'août 2022 pour un montant brut de 1.471,20 EUR, soit un montant net de 1.280,87 EUR ;
- Les frais de carburant de 640 EUR.

Selon l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, « *la rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité* ».

Madame B. établit les intérêts au taux légal entre le 31 août 2022 et le 24 septembre 2023 à un montant de 91,76 EUR³⁹.

La SRL n'élève aucune contestation sur ce chef de demande.

La cour considérant cette demande juste et fondée, condamnera la SRL à verser à son ex-travailleuse la somme de 91,76 EUR.

F- Quant aux documents sociaux et à la délivrance d'un nouveau C4

1. En page 11 de ses conclusions, Madame B. indique qu'il y a lieu d'ordonner à la SRL d'établir les documents sociaux rectifiés (fiche de paie et certificat de chômage C4).

Elle estime qu'il se justifie d'assortir cette condamnation d'une astreinte.

2. Madame B. obtenant tant en appel qu'en première instance la condamnation de l'employeur à lui verser une indemnité compensatoire de préavis, une prime de fin d'année 2022 au prorata et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, il y a bien lieu à condamner la SRL à lui délivrer les fiches de paie correspondants aux montants des indemnités qu'elle réclamait par la présente procédure.

³⁸ Cf. pièces 29 et 30 du dossier de la SRL.

³⁹ Cf. pièce XV.I. de son dossier.

La condamnation de l'employeur à délivrer les documents sociaux peut être assortie de la condamnation à payer une astreinte en cas d'inexécution, car l'obligation de délivrer les documents sociaux constitue une obligation légale accessoire au contrat de travail, née à l'occasion de celui-ci et mise à charge de l'employeur par des dispositions légales sanctionnées pénalement.

La cour assortira donc la délivrance des fiches de paie relatives aux sommes consacrées par le présent arrêt, d'une astreinte de 50 EUR par jour de retard, prenant cours 8 jours après la signification du présent arrêt, astreinte plafonnée à un maximum de 1.500 EUR.

3. En ce qui concerne la délivrance d'un C4 « rectifié », la cour relève qu'il n'est pas contesté que Madame B. a bien reçu un C4 au moment de sa sortie d'emploi.

Avec la jurisprudence majoritaire, la cour de céans considère que lorsque l'employeur a satisfait à l'obligation de délivrer un C4, il ne peut être exigé de lui qu'il le modifie.

Le C4 était par ailleurs conforme à la situation telle qu'elle existait à la fin du contrat de travail.

La cour relève que, face à l'ONEm, le travailleur peut introduire un C4.2 et C4.2bis par lesquels il conteste la réalité du motif indiqué sur le C4 et s'engage à réclamer de façon judiciaire, si nécessaire, son indemnité de rupture.

L'intéressé peut même introduire sa demande sans être en possession ou sans remettre de C4 et, en ce cas, doit compléter un document provisoire, le C109. Sa demande sera prise en compte à la date de son introduction avec une rétroactivité de deux mois si elle est introduite dans les deux mois de la cessation du contrat.

Dès lors, il n'y a pas lieu de condamner un employeur à délivrer un second C4 au seul motif que, à la suite d'une décision de justice, une des indications n'est plus exacte ou ne l'a jamais été, c'est la décision judiciaire définitive, qui permettra au travailleur de revendiquer ses droits sociaux, étant l'acte rectificatif du C4 erroné⁴⁰.

VII. LES DEPENS

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

⁴⁰ En, ce sens, C. trav. Liège, 23 juin 2009, J.T.T., 2009, p. 346, C. Trav. Bruxelles, 5 octobre 2011, R.G. n° 2011/AB/668, consultable sur terralaboris.be.

En sa qualité de partie succombante, la SRL sera donc condamnée aux dépens d'appel liquidés par Madame B. à 3.000 EUR à majorer de la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne, soit 24 EUR.

Les dépens de première instance ne sont pas contestés, le jugement subsistera sur cette question.

•
• •

**PAR CES MOTIFS,
et ceux, non contraires des premiers juges,**

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 ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Revu l'arrêt interlocutoire du 27 mars 2024 ayant dit **l'appel principal recevable** et l'ayant déclaré partiellement fondé ;

Le dit partiellement fondé quant aux montants calculés des indemnités compensatoires de préavis et pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il déclare la demande originaire recevable et :

- Déclare le licenciement pour motif grave irrégulier et non fondé ;
- Condamne la SRL Bureau d'affaires, de conseils et de services-SYNTHESE au paiement d'une somme de 1.501,63 EUR bruts à titre de prime de fin d'année 2022, à majorer des intérêts de retard au taux légal à compter du 27 août 2022 ;
- Déclare le licenciement de Madame B. manifestement déraisonnable ;
- Fixe le quantum de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable due à 10 semaines de rémunération ;

- Condamne la SRL SYNTHÈSE aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 3.000 EUR et la contribution de 24 EUR au fonds d'aide juridique de seconde ligne.

Fixe le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à 8.757,72 EUR bruts et le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 7.298,10 EUR

En conséquence,

Condamne la SRL Bureau d'affaires, de conseils et de services-SYNTHÈSE au paiement d'une somme de 8.757,72 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, somme à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 27 août 2022 ;

Condamne la SRL Bureau d'affaires, de conseils et de services-SYNTHÈSE au paiement d'une somme de 7.298,10 EUR à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, somme à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 27 août 2022 ;

Déboute la SRL Bureau d'affaires, de conseils et de services-SYNTHÈSE du surplus de ses prétentions ;

Dit l'appel incident recevable et partiellement fondé ;

Condamne la SRL Bureau d'affaires, de conseils et de services-SYNTHÈSE au paiement d'une somme de 91,76 EUR à titre d'intérêts sur les sommes payées en septembre 2023 ;

Condamne la SRL Bureau d'affaires, de conseils et de services-SYNTHÈSE à la délivrance des fiches de paie relatives à la prime de fin d'année, à l'indemnité compensatoire de préavis et à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, et ce sous astreinte de 50 EUR par jour de retard, prenant cours 8 jours après la signification du présent arrêt, astreinte plafonnée à un maximum de 1.500 EUR ;

Déboute Madame B. du surplus de ses prétentions ;

Condamne la SRL Bureau d'affaires, de conseils et de services-SYNTHÈSE, aux dépens d'appel, soit la somme de 3.000 EUR représentant l'indemnité de procédure de Madame B.

Condamne la SRL Bureau d'affaires, de conseils et de services -SYNTHÈSE, à la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par la cour à la somme de 24,00 EUR (articles 4 et 5 de la loi du 19.3.2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26.4.2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

MV, Conseiller faisant fonction de Président,
PC, Conseiller social au titre d'employeur,
MD, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de MS, Greffier,

en application de l'article 785 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, il est constaté l'impossibilité de signer de Monsieur ML, Conseiller social au titre d'employé, légitimement empêché.

le Greffier

le Conseiller social

le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la **Chambre 3-E** 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 Liège, **le VINGT-CINQ NOVEMBRE DEUX MILLE VINGT-QUATRE**, par :

MV, Conseiller faisant fonction de Président,
Assisté de MS, Greffier.

le Greffier

le Président