



Chambre <b>3</b>
Numéro de rôle <b>2020/AM/190</b>
<b>G.J.P. / CXXXXXXXXX NXXXXXX, curateur P.J.L.</b>
Numéro de répertoire <b>2021/</b>
<b>Arrêt contradictoire, définitif</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
11 mai 2021**

Contrat de travail – Ouvrier – Rupture – Licenciement manifestement déraisonnable – Rémunération – Heures supplémentaires.

Article 578 du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

G.J.P., domicilié à ....,

Appelant au principal, intimé sur incident, comparissant en personne assisté de son conseil Maître XX XXXXXXXX, avocate à xxxx ;

CONTRE :

Cxxxxxxx Nxxxxxx, avocat à xxxx xxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, xx, agissant en qualité de curateur à la faillite de **M. P.J.L.** , BCE ...., domicilié à ...., faillite déclarée le 5 novembre 2019,

Intimé au principal, appelant sur incident, comparissant en personne ;

\*\*\*\*\*

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la cour le 16 juin 2020, dirigée contre le jugement contradictoire prononcé le 8 mai 2020 par le tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière ;
- l'ordonnance de mise en état consensuelle de la cause prise le 8 septembre 2020 en application de l'article 747, § 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties en leurs plaidoiries à l'audience publique du 13 avril 2021 ;

**FAITS ET ELEMENTS DE PROCEDURE**

M. G.J.P. a été occupé au service de M. P.J.L. en qualité de chauffeur, d'abord dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée déterminée du 12 septembre 2016 au 11 décembre 2016, et ensuite, depuis le 12 décembre 2016, dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée.

Par lettre remise en mains propres et adressée par pli recommandé le 7 août 2018, M. P.J.L. a mis fin au contrat avec effet immédiat, précisant que la description des motifs serait notifiée « dans les délais légaux ».

Par courrier recommandé du 19 août 2018, le conseil de M. G.J.P. a invoqué l'irrégularité du licenciement, interprété comme étant un licenciement pour motif grave, et a mis M. P.J.L. en demeure de régulariser la situation.

En date du 7 septembre 2018, M. P.J.L. a délivré le formulaire C4 sur lequel il a mentionné, sous la rubrique « motif précis du chômage » :

1. *Non-respect de la conduite économique et préventive entraînant des surcoûts à l'entreprise*
2. *Détérioration de l'intérieur du véhicule, tabagisme : trou dans les tissus et odeur incrustée*
3. *Comportement inadapté chez les expéditeurs/fournisseurs entraînant des attentes non facturables*
4. *Propos négatifs sur l'entreprise.*

Le formulaire C4 faisait également état du paiement d'une indemnité de rupture couvrant la période du 8 août au 23 octobre 2018.

Sur le relevé des prestations d'août 2018, établi le 5 septembre 2018, M. P.J.L. avait indiqué les quatre motifs susvisés, auxquels il avait ajouté les deux motifs suivants :

- *Non-respect des limitations de vitesse chez les clients (expéditeurs/destinataires), ainsi que sur la voie publique (PV)*
- *Absentéisme trop élevé (+/- 17%) entraînant de lourdes pertes.*

M. G.J.P. a soumis le litige au tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, par requête contradictoire introduite le 2 novembre 2018. Sa demande, telle que précisée en cours d'instance, avait pour objet la condamnation de M. P.J.L. au paiement des sommes suivantes :

- 1.034,68 € bruts au titre de rémunération du mois d'août 2018, sous déduction d'un acompte de 400 € ;
- 6.638,08 € bruts au titre d'indemnité de rupture, sous déduction d'un montant net de 1.503 € ;

- 6.034,62 € bruts au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 13.134,46 € bruts au titre d'arriérés de rémunération pour prestation d'heures supplémentaires ;
- 1 € provisionnel au titre d'arriérés de rémunération, éco chèques, prime de fin d'année, pécule de vacances et tout autre montant dû en raison de l'existence du contrat de travail ou de la rupture de celui-ci ;
- Les frais et dépens de l'instance.

M. P.J.L. a été déclaré en faillite par jugement du 5 novembre 2019 du tribunal de l'entreprise du Hainaut, division de Tournai.

Par jugement prononcé le 8 mai 2020, le premier juge a donné acte de sa reprise d'instance à Me Nxxxxxx Cxxxxxxx, en sa qualité de curateur. La demande a été déclarée fondée à concurrence de :

- 1.034,68 € bruts au titre de rémunération du mois d'août 2018 ;
- 6.638,08 € bruts au titre d'indemnité de rupture ;
- 6.034,62 € bruts au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- sous déduction des sommes nettes de 400 € et 1.503 € ;
- les intérêts légaux et judiciaires sur les sommes précitées à dater de leur exigibilité ;
- les frais et dépens de l'instance comprenant la somme de 1.340 € au titre d'indemnité de procédure ainsi que la contribution au fonds budgétaire de l'aide juridique de deuxième ligne.

M. G.J.P. a été débouté du surplus de sa demande.

### **OBJET DES APPELS**

1.

M. G.J.P. a relevé appel de ce jugement par requête reçue au greffe de la cour le 16 juin 2020.

Il demande à la cour de condamner l'intimé au paiement de la somme de 13.134,46 € au titre d'arriérés de rémunération pour prestation d'heures supplémentaires.

En ordre subsidiaire, il sollicite sa condamnation au paiement de 4.138,18 € au titre de rémunération et avantages rémunérateurs détaillés comme suit :

- heures impayées : 278 heures, soit un montant de 3.202,84 € bruts ;

- heures donnant droit à un sursalaire impayé : 60 h 30, soit un montant de 348,50 € bruts ;
- indemnités RGPT impayées : 278 heures, soit un montant net de 386,98 € ;
- 1 jour férié impayé : 95,70 € bruts ;
- Frais de vêtements : 104,16 € bruts.

2.

Me Nxxxxxx Cxxxxxxxx a formé appel incident par conclusions du 22 octobre 2020.

Il demande à la cour de débouter M. G.J.P. de sa demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. En ordre subsidiaire il sollicite la réduction de l'indemnité à 3 semaines de rémunération.

### **DECISION**

#### **Recevabilité**

L'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

L'appel incident, introduit conformément aux articles 1054 et 1056 du Code judiciaire, est recevable.

#### **Fondement**

##### **Appel principal**

1.

En application des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, il appartient au travailleur de prouver la réalité et le nombre des heures supplémentaires dont il revendique paiement.

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 tacite. Ce droit peut être refusé si le travailleur a effectué des prestations excédentaires contre la volonté exprimée ou les instructions précises de son patron.

Il appartient au travailleur qui réclame le paiement de prétendues prestations supplémentaires de démontrer avec une précision suffisante la durée totale de son

horaire hebdomadaire ou mensuel durant la période concernée, comme des feuilles de pointage, des états ou des communications contradictoires entre parties.

La preuve peut être apportée par de tels écrits ou, à défaut, par des présomptions suffisamment précises et concordantes, par exemple fondées sur un relevé unilatéral fiable, conjugué à d'autres éléments convergents.

2.

M. G.J.P. fonde sa demande formulée en ordre principal sur un relevé d'heures prétendument prestées entre le 2 janvier 2017 et le 7 août 2018 ainsi que sur les données extraites du tachygraphe pour la période comprise entre le 3 mai 2017 et le 7 août 2018.

Il s'agit des mêmes pièces que celles qu'il avait soumises au premier juge, lequel avait relevé le caractère unilatéral du relevé établi par l'intéressé, le fait que les données extraites du tachygraphe n'étaient disponibles que depuis le 3 mai 2017 et l'impossibilité de vérifier le total des heures supplémentaires comptabilisées, à défaut de disposer d'un relevé probant des heures de travail déjà rémunérées.

3.

M. G.J.P. se limite en degré d'appel à maintenir que la preuve des 896 heures supplémentaires dont il réclame le paiement est à suffisance rapportée, sans compléter son dossier ni fournir des explications complémentaires, ajoutant que « le défendeur ne le conteste d'ailleurs pas », alors que de part adverse la confirmation du jugement est sollicitée sur ce point au moyen d'une contestation argumentée.

Il reste constant en degré d'appel que la prestation de 896 heures supplémentaires n'est pas établie par le relevé établi par M. G.J.P. et les données extraites du tachygraphe, incomplètes, peu compréhensibles et non concordantes.

4.

M. G.J.P. réclame en ordre subsidiaire la somme de 4.138,18 € sur base d'un courrier de la direction générale du contrôle des lois sociales du 6 septembre 2019.

Il y est indiqué que suite à une enquête, une mise en demeure a été adressée à M. P.J.L. de régulariser la situation par le paiement de la somme totale de 4.138,18 €, et qu'en l'absence de suite donnée à cette mise en demeure, un *pro justitia* a été dressé et les constats d'infractions ont été portés à la connaissance de l'auditeur du travail de Mons.

Il résulte d'une lettre de l'auditorat du travail du Hainaut du 7 mai 2020 que le dossier a fait l'objet d'une décision de classement sans suite et a été transmis au fonctionnaire des amendes administratives.

5.

En termes de conclusions d'appel, Me Nxxxxxx Cxxxxxxx fait valoir que le courrier de l'inspection sociale ne fait pas foi des heures impayées ou donnant droit à un sursalaire. Il relève que M. G.J.P. ne produit pas le dossier de l'inspection sociale, qu'il ne précise pas à quoi correspondent les heures dont il réclame le paiement en ordre subsidiaire, et que l'auditorat n'a pas estimé nécessaire d'intenter des poursuites pénales.

6.

La force probante particulière attachée aux constatations matérielles faites dans le procès-verbal constatant une infraction ne vaut que si certaines conditions sont réunies, ce qui ne peut être vérifié en l'espèce. A défaut ils n'ont valeur que de simples renseignements.

Pour les infractions de niveau 2, 3 ou 4, le ministère public à qui est communiqué un procès-verbal constatant une infraction peut intenter des poursuites pénales, proposer une transaction, procéder à une médiation pénale, intenter une action civile devant le tribunal du travail ou classer l'affaire sans suite. Dans ce dernier cas le dossier est transmis à la Direction des Amendes administratives. Ce service peut infliger une amende administrative, prononcer une simple déclaration de culpabilité (par exemple en cas de faillite) ou classer l'affaire sans suite. Avant de prendre sa décision, la Direction des Amendes administratives doit permettre à l'employeur de présenter ses moyens de défense.

7.

M. G.J.P. se limite à prétendre que la somme de 4.138,18 € est due conformément au contrôle entrepris par le SPF Emploi, travail et Concertation sociale faisant l'objet du courrier du 6 septembre 2019.

Il ne produit pas les pièces relatives à l'enquête ni le procès-verbal évoqué dans ledit courrier. Aucune indication n'est donnée quant aux suites réservées par la Direction des Amendes administratives.

Il y a lieu de considérer que M. G.J.P. n'établit pas le bien-fondé de ses prétentions par la production de la seule lettre du 6 septembre 2019.

8.

L'appel principal n'est pas fondé.

Appel incident

1.

En vertu de l'article 9 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une

indemnisation au travailleur, laquelle correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

2.

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

Une lecture à la lettre de cette disposition impliquerait d'écarter l'existence d'un licenciement manifestement déraisonnable si l'une des propositions énoncées fait défaut, ce qui serait en contradiction avec les enseignements évolutifs de la Cour de cassation relatifs à l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Il convient de considérer que l'utilisation de la conjonction de coordination « *et* » dans l'article 8 est malheureuse et de privilégier une autre lecture, sous la forme positive, de cette disposition : le licenciement sera régulier s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et prudent.

3.

L'article 10 règle la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur :

- si l'employeur a communiqué le motif 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.

4.

En l'espèce, M. P.J.L. a mentionné, sous la rubrique « motif précis du chômage » du formulaire C4 délivré le 7 septembre 2018 :

1. *Non-respect de la conduite économique et préventive entraînant des surcoûts à l'entreprise*
2. *Détérioration de l'intérieur du véhicule, tabagisme : trou dans les tissus et odeur incrustée*
3. *Comportement inadapté chez les expéditeurs/fournisseurs entraînant des attentes non facturables*
4. *Propos négatifs sur l'entreprise.*

Par ailleurs, sur le relevé des prestations d'août 2018, établi le 5 septembre 2018, M. P.J.L. avait indiqué les quatre motifs susvisés, auxquels il avait ajouté les deux motifs suivants :

- *Non-respect des limitations de vitesse chez les clients (expéditeurs/destinataires), ainsi que sur la voie publique (PV)*
- *Absentéisme trop élevé (+/- 17%) entraînant de lourdes pertes.*

5.

La motivation spontanée du licenciement est celle qui est communiquée d'initiative par l'employeur au travailleur.

La communication des motifs doit être réalisée « par écrit » (article 6), mais aucune forme particulière n'est requise pour cette communication.

Une notification écrite des motifs du licenciement sur le formulaire C4 peut être considérée comme une notification spontanée et valable des motifs au sens de l'article 6 de la convention collective de travail n° 109, pour autant qu'elle permette au travailleur d'être informé des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Les motifs indiqués par M. P.J.L. sur le formulaire C4 sont suffisamment détaillés et précis pour permettre cette information. Il en est de même pour les motifs indiqués sur la feuille de prestations du mois d'août 2018.

6.

Lorsque, comme en l'espèce, l'employeur a communiqué les motifs du congé, la charge de la preuve sera partagée de façon égale de la manière suivante :

- l'employeur, qui a allégué dans son courrier que tel(s) élément(s) a (ont) fondé sa décision de licenciement, doit démontrer la réalité de ces éléments et leur lien causal avec la décision de licenciement ;
- le travailleur, qui entend contester la décision prise par l'employeur, doit démontrer :

- \* soit que la décision prise est manifestement déraisonnable (et, donc, qu'elle n'entretient aucun lien avec sa conduite, son aptitude, les nécessités de fonctionnement de l'entreprise/du service et qu'elle n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable) ;
- \* soit que la décision a en réalité été prise pour un autre motif que l'employeur entend masquer avec le(s) motif(s) exposé(s) dans le courrier de motivation du licenciement et dans ce cas, le travailleur doit démontrer la réalité de l'autre motif et son lien causal avec la décision de licenciement ;
- \* soit encore que les motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement sont inexistants.

L'avantage dont bénéficierait donc l'employeur suivant ce régime probatoire consisterait dans le fait qu'il bénéficie quelque part d'une présomption (simple) de l'absence du caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il a été en mesure de démontrer la réalité des motifs invoqués à l'appui de sa décision et leur lien de causalité avec le licenciement (A-V. MICHAUX, S. GERARD et S. SOTTIAUX, « *Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable* » C.C.T. n° 109) – *Analyse d'une jurisprudence naissante* », R.D.S., 2018, p. 346).

7.

En l'espèce les motifs invoqués à l'appui du licenciement ne sont étayés par aucune pièce probante.

Si M. G.J.P. reconnaît avoir été en incapacité de travail, une première fois durant 3 mois et ensuite durant 1 mois et demi, cette seconde période d'incapacité étant consécutive à un accident sur le chemin du travail, les parties n'ont cependant pas situé dans le temps ces périodes d'incapacité de travail.

De l'examen de la proposition de déclaration simplifiée pour l'exercice d'imposition 2019, il n'apparaît en tout cas pas que l'incapacité d'une durée de trois mois se situe en 2018.

Dès lors il n'est pas établi que « l'absentéisme » invoqué par M. P.J.L. soit en lien causal avec la décision de licenciement.

M. G.J.P. a droit à l'indemnité prévue par l'article 9 de la convention collective de travail n° 109.

8.

L'article 9, § 2, prévoit une gradation de l'indemnité de 3 à 17 semaines de rémunération, mais ne prévoit aucun critère auquel le juge pourrait se référer. Les partenaires sociaux ont précisé, lors de l'adoption de la convention collective de travail

n° 109, que le montant de l'indemnisation dépendait de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement (commentaire de l'article 9).

Le but premier de la convention collective de travail n° 109 est de sanctionner la faute de l'employeur qui ne se serait pas comporté comme un employeur normal et raisonnable, de sorte que l'ampleur de l'indemnité dépend principalement de l'intensité de la faute commise. Il reste que l'indemnité vise aussi inévitablement à réparer le dommage subi par le travailleur. L'ampleur de ce dommage, conditionnée par la situation du travailleur concerné, constituera également et accessoirement un paramètre influençant la fixation du *quantum* de l'indemnité.

La difficulté résultant de l'absence de critères objectivement définis conduit à rechercher une ligne de conduite évitant autant que possible l'arbitraire.

La méthode d'évaluation suivante paraît conforme à cet objectif : dans l'hypothèse où le licenciement est jugé manifestement déraisonnable, le montant de l'indemnité est – provisoirement et par défaut – fixé à 10 semaines de rémunération. Il y a lieu ensuite d'examiner si les parties démontrent des « facteurs atténuants » (faible ancienneté, comportement critiquable du travailleur, relations tendues, menace pesant sur l'employeur, etc.) ou des « facteurs aggravants » (faux motifs, voies de fait, grande ancienneté, atteinte à l'image du travailleur, etc.). L'indemnité de base est alors réduite ou augmentée en conséquence. A défaut pour les parties d'avancer des arguments et d'étayer leur position quant à leur demande de voir l'indemnité de 10 semaines augmentée ou diminuée dans la fourchette de 3 à 10 semaines, ce serait l'indemnité de 10 semaines « par défaut » qui serait retenue (A-V. MICHAUX, S. GERARD et S. SOTTIAUX, *op. cit.*, p. 385).

9.

En l'espèce Me Nxxxxxx Cxxxxxxx n'avance aucun motif justifiant la réduction de l'indemnité en-deçà de 10 semaines.

10.

L'appel incident n'est pas fondé.

**PAR CES MOTIFS,**

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Reçoit les appels principal et incident ;

Les dit non fondés ;

Confirme le jugement entrepris ;

Compense les dépens d'appel ;

Ainsi jugé par la 3<sup>ème</sup> chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Joëlle BAUDART, président,

Damien ABELS, conseiller social au titre d'employeur,

Fabian CACI, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Assistés de :

Stéphan BARME, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 11 mai 2021 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Stéphan BARME, greffier.

Le greffier,

Le président,