



Numéro du répertoire 2023 /
R.G. Trib. Trav. 19/367/A
Date du prononcé 17 mai 2023
Numéro du rôle 2022/AL/450
En cause de : E C/ VE

Expédition

Délivrée à Pour la partie
 le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 C

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

* contrat de travail (ouvrier) – licenciement pour motif grave – arriérés de rémunération et décompte de sommes dues suite à des avances sur salaires

EN CAUSE :

E, société de droit bulgare,
partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée « la société E. » ou
« L'employeur »,
ayant comparu par son gérant

CONTRE :

Monsieur EV

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée « Monsieur V. » ou
« Le travailleur »,
ayant pour conseil Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4000 LIEGE, av. Constantin-de-
Gerlache 41, chez qui il est fait élection de domicile, et ayant comparu par Maître Juliette
DERMINE.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 5 avril 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 10 février 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 11^e Chambre (R.G. 19/367/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 10 octobre 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 11 octobre 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 23 novembre 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 23 novembre 2022 sur base de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 5 avril 2023 ;

- les conclusions et conclusions de synthèse de monsieur V., remises au greffe respectivement les 23 novembre 2022 et 23 février 2023 ; son dossier de pièces, remis le 24 février 2023 ;
- les conclusions de la société E., remises au greffe de la cour le 23 janvier 2023 ; son dossier de pièces, remis le 23 novembre 2022 ;
- les documents justifiant de la qualité de monsieur D. à comparaître comme gérant de la société E., remis au greffe le 28 mars 2023.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 5 avril 2023.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

I. LES DEMANDES ORIGINAIRES – LE JUGEMENT DONT APPEL – LES DEMANDES EN APPEL

I.1. Les demandes originales

I.1.1°- La demande principale

1.

La demande originale principale a été introduite par requête du 1^{er} février 2019.

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises devant le tribunal, monsieur V. postule la condamnation de son employeur,

➤ au paiement des sommes suivantes :

- 2 700,60 EUR bruts à titre de rémunération du mois de janvier 2018 ;
- 1 961,15 EUR bruts à titre de rémunération du mois de février 2018 ;
- 482,25 EUR bruts à titre de salaire garanti pour le mois de février 2018 ;
- 2 539,85 EUR bruts à titre de rémunération pour le mois de mars 2018 ;
- 1 478,90 EUR bruts à titre de rémunération pour le mois d'avril 2018 ;
- 2 443,40 EUR bruts à titre de salaire garanti afférent aux mois d'avril et de mai 2018 ;
- 369,73 EUR bruts à titre de rémunération pour le jour férié du 1^{er} mai 2018 ;
- 483,70 EUR à titre de dommages et intérêts pour les chèques repas du mois de janvier à avril 2018 ;
- 560,00 EUR à titre de remboursement des frais de transports de janvier à avril 2018 ;
- 360,00 EUR à titre de dédommagement pour l'usure des outils de janvier à avril 2018 ;
- 600,00 EUR à titre de dédommagement pour les frais de stockage (de janvier à avril 2018) ;
- 500,00 EUR à titre de dédommagement pour l'installation d'un atelier de janvier à avril 2018 ;

- 530,99 EUR bruts à titre de prime de fin d'année 2017 ;
- 561,36 EUR bruts à titre de prime de fin d'année 2018 ;
- 2 011,33 EUR bruts à titre d'indemnité de rupture ;
- sommes à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis les différentes dates d'exigibilité, et sous déduction d'acomptes à concurrence de 10 325,71 EUR (9 153,43 EUR + 1 172,28 EUR) ;
- outre les dépens liquidés à la somme de 1 080 EUR étant l'indemnité de procédure et à la somme de 20 EUR étant la contribution forfaitaire au fonds budgétaire pour l'aide juridique de deuxième ligne.

➤ à lui restituer trois allonges 5G4² avec fiches 16A et 32A triphasées, sous peine d'une astreinte de 25 EUR par bien à restituer et par jour de retard, à dater du 8^e jour qui suit la signification du jugement à intervenir, et à défaut de restituer les biens précités ou à défaut de les restituer dans leur état d'origine, de condamner l'employeur au paiement d'un euro provisionnel à titre de dommages et intérêts en réparation des dommages consécutifs à leur perte et/ou aux dégâts que celle-ci leur aurait causés.

1.1.2° - La demande reconventionnelle

2.

L'employeur a introduit une demande reconventionnelle par voie de conclusions reçues au greffe du tribunal le 9 juillet 2019.

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises devant le tribunal, il demande la condamnation de monsieur V. :

- au paiement de la somme provisionnelle nette de 9.637,02 EUR à titre de remboursement d'indu, à majorer des intérêts au taux légal ;
- à lui restituer notamment les biens suivants : la clé (spéciale) du local d'accès au système de contrôle d'accès à la Galerie et le badge d'accès (volet d'entrée), le trousseau de clés du chantier de Charleroi, les outils et les matériaux qui se trouvaient dans la voiture avant de la déposer au garage Citroën en avril, le rouleau de câble CTMB 2*2,5 + terre, les caisses en plastique pour le rangement du matériel, un GSM Huawei P8 lite 2017, noir, modèle PRA-LX1 et la carte SIM, le tout sous peine d'une astreinte de 25,00 EUR par bien à restituer et par jour de retard, à dater du 8^e jour qui suit la signification du jugement à intervenir, et à défaut de restituer les biens précités ou à défaut de les restituer dans leur état d'origine, de condamner monsieur V. au paiement d'un euro provisionnel à titre de dommages et intérêts en réparation des dommages consécutifs à leur perte et/ou aux dégâts que monsieur V. leur aurait causés
- aux frais et dépens (1.320 EUR étant l'indemnité de procédure).

1.2. Les antécédents de procédure et le jugement dont appel

3.

Par un premier jugement du 11 février 2021, le tribunal du travail a reçu les demandes principale et reconventionnelle et a ordonné la production de pièces (preuve de la communication de la lettre de démission et de l'envoi par recommandé de la lettre de licenciement pour motif grave) outre, le cas échéant, les explications des parties sur une irrégularité de la démission et/ou du licenciement pour motif grave.

Monsieur V. a déposé la preuve de l'envoi par recommandé de sa lettre de démission et l'employeur a également justifié de l'envoi par recommandé de la lettre de licenciement pour motif grave.

4.

Par jugement dont appel du 10 février 2022, le tribunal du travail a reçu la demande principale et a réservé à statuer quant à la demande reconventionnelle.

Il a condamné l'employeur à payer à monsieur V. les sommes de:

- 2 011,33 EUR bruts à titre d'indemnité de rupture ;
- 2 700,60 EUR bruts à titre de rémunération du mois de janvier 2018 ;
- 1 961,15 EUR bruts à titre de rémunération du mois de février 2018 ;
- 482,25 EUR bruts à titre de salaire garanti pour le mois de février 2018 ;
- 2 539,85 EUR bruts à titre de rémunération pour le mois de mars 2018 ;
- 1 478,90 EUR bruts à titre de rémunération pour le mois d'avril 2018 ;
- 2 443,40 EUR bruts à titre de salaire garanti afférent aux mois d'avril et de mai 2018 ;
- 369,73 EUR bruts à titre de rémunération pour le jour férié du 1^{er} mai 2018 ;
- 483,70 EUR à titre de dommages et intérêts pour les chèques repas du mois de janvier à avril 2018 ;
- 560,00 EUR à titre de remboursement des frais de transports de janvier à avril 2018 ;
- 360,00 EUR à titre de dédommagement pour l'usure des outils de janvier à avril 2018 ;
- 600,00 EUR à titre de dédommagement pour les frais de stockage (de janvier à avril 2018) du matériel ;
- 500,00 EUR à titre de dédommagement pour l'installation d'un atelier de janvier à avril 2018, en vertu du contrat de travail ;
- 530,99 euros bruts à titre de prime de fin d'année 2017 ;
- 561,36 euros bruts à titre de prime de fin d'année 2018 ;
- sommes à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis les différentes dates d'exigibilité, et sous déduction d'acomptes à concurrence de 10 325,71 EUR (soit 9 153,43 EUR et 1 172,28 EUR).

Le tribunal a débouté monsieur V. du surplus de ses prétentions en ce qui concerne la demande principale et a invité l'employeur à s'expliquer et à conclure sur la recevabilité de la demande reconventionnelle dans le cadre d'un débat contradictoire.

Il a réservé à statuer sur le surplus en ce compris la question des dépens.

I.3. Les demandes des parties en appel

1.3.1° - La demande de la partie appelante, l'employeur : appel principal

5.

Sur base de sa requête d'appel et du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, l'employeur demande à la cour :

- *concernant les demandes principales*, de déclarer sa requête d'appel recevable et fondée, de réformer le jugement a quo à l'exception de la reconnaissance qu'il n'y a pas eu de prime à l'embauche et que tous les paiements effectués sont bien des avances sur salaire, de dire pour droit que le motif grave est établi et de dire l'action originaire de monsieur V. recevable mais non fondée en le déboutant et en le condamnant aux dépens.
- *concernant les demandes reconventionnelles*, de les déclarer recevables et fondées ; par conséquent, de condamner monsieur V. au paiement de la somme provisionnelle nette de 9.637,02 € à titre de remboursement d'indu à majorer des intérêts au taux légal et de le condamner à restituer à la société E. les biens suivants :
 - la clé (spéciale) du local d'accès au système de contrôle d'accès à la Galerie et le badge d'accès (volet d'entrée)
 - le trousseau de clés du chantier de Charleroi
 - les outils et les matériaux qui se trouvaient dans la voiture avant de la déposer au garage Citroën en avril
 - le rouleau de câble CTMB 2*2,5 + terre
 - les caisses en plastique pour le rangement du matériel
 - le GSM Huawei P8 lite 2017, noir, modèle PRA-LX1 et la carte SIM mis à disposition de monsieur V. durant les relations de travail
 - au paiement d'une astreinte de 25 EUR par bien à restituer et par jour de retard, à dater du 8ème jour qui suit la signification du jugement (lire arrêt) intervenir, à défaut de restituer les biens précités ou à défaut de les restituer dans leur état d'origine, de condamner monsieur V. au paiement d'1 EUR provisionnel à titre de dommages et intérêts en réparation des dommages consécutifs à leur perte et/ou aux dégâts que monsieur V. leur aurait causés ;
- dans tous les cas, de condamner monsieur V. aux entiers frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 1 320 EUR + les frais de procédure d'appel de 1 350 EUR + 22 EUR de contribution forfaitaire au BAJ + 1 861,53 EUR de frais d'huissier de signification du jugement de première instance, à majorer des intérêts au taux légal dus sur ce montant à dater du prononcé du jugement à intervenir.

1.3.2° - La demande de la partie intimée, monsieur V. : appel incident

6.

Par voie de premières conclusions reçues au greffe de la cour le 23 novembre 2022, monsieur V. a introduit un appel incident en ce que le jugement dont appel a dit sa demande non fondée concernant la restitution de trois allonges et concernant son droit à une prime à l'embauche de 5 000 EUR.

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, monsieur V. demande à la cour de dire l'appel principal non fondé et son appel incident recevable et fondé. En conséquence, de confirmer le jugement dont appel sauf en ce qu'il a dit sa demande non fondée concernant la demande de restitution de trois allonges et concernant son droit à une prime à l'embauche de 5 000 EUR (sachant que le jugement dont appel n'a toutefois pas déduit cette somme de ce qui a été calculé comme restant dû à monsieur V., il y a donc une contradiction entre les motifs et le dispositif du jugement).

Il est donc demandé de condamner la société E. :

- à lui restituer les trois allonges 5G4² avec fiches 16A et 32A triphasées et au paiement d'une astreinte de 25 EUR par bien à restituer et par jour de retard, à dater du 8^e jour qui suit la signification de l'arrêt à intervenir. A défaut de restitution des biens précités ou à défaut de les restituer dans leur état d'origine, condamner la société E. au paiement d'1 EUR provisionnel à titre de dommages et intérêts en réparation des dommages consécutifs à la perte et/ou aux dégâts que la société E. leur aurait causés.
- aux dépens liquidés aux indemnités de procédure d'instance et d'appel (1 260 EUR + 1 350 EUR) ainsi qu'au paiement des 20 EUR de contribution forfaitaire et au paiement des 1 861,53 EUR de frais d'huissier.

II. LES FAITS PERTINENTS DE LA CAUSE

7.

La société E. est une société de droit bulgare qui était active en Belgique dans le domaine de la réparation, de l'entretien et de la rénovation des ascenseurs.

8.

Le 7 juin 2017, monsieur V. a conclu avec la société E. un contrat de travail d'une durée indéterminée et à temps plein (38 heures par semaine) pour travailler en qualité d'ouvrier ascensoriste à partir du 3 juillet 2017.

Le contrat prévoit que la durée de travail de 38 heures est une moyenne par semaine établie conformément au système de l'horaire flottant applicable dans l'entreprise (système sur lequel aucune information n'est apportée par les parties).

La rémunération convenue est de 2 647,17 EUR bruts par mois, outre l'octroi de titres-repas d'une valeur faciale de 8 EUR (dont une participation de l'ouvrier de 1,09 EUR) et des avantages repris dans une annexe au contrat.

L'article 3 de cette annexe prévoit que l'ouvrier bénéficiera de montants forfaitaires mensuels en supplément de son salaire soit :

- 150 EUR forfaitaires pour le nettoyage du véhicule de l'employeur et le nettoyage des vêtements de travail ;
- 90 EUR forfaitaires pour l'amortissement et l'entretien de son outillage qu'il prendra sur chantier ;
- 140 EUR forfaitaires à titre d'indemnité de transport ;
- 150 EUR forfaitaires à titre de compensation pour stockage du matériel chez lui ;
- 125 EUR forfaitaires comme indemnités compensatoires pour installation d'un petit atelier, l'ouvrier sera parfois tenu de fabriquer des pièces dans le cadre de son travail (un atelier, à Bruxelles, sera également à disposition pour le travail).

L'article 4 de l'annexe prévoit que *« L'ouvrier bénéficiera d'une voiture de l'entreprise équipée avec le matériel de chantier qu'il pourra ramener chez lui, si nécessaire. Le véhicule ne pourra servir que pour le travail et sur le chemin du travail. Au début du contrat, comme le véhicule de l'entreprise ne sera pas encore disponible, les parties s'accorderont sur un moyen de transport du matériel de chantier et de déplacement »*.

9.

Les prestations ont réellement débuté en date du 21 août 2017, monsieur V. devant prêter son préavis auprès de son ancien employeur (l'article 6 de l'annexe au contrat prévoyait ce report de prise de cours des prestations).

L'employeur conteste avoir promis ou avoir payé une prime d'embauche à monsieur V. et lui avoir promis un salaire net de 2 500 EUR comme il le soutient.

Monsieur V. est le seul travailleur de la société E.

10.

L'article 4 de cette annexe prévoit également que : *« Les heures de travail se calculent dès l'arrivée sur chantier et au départ du chantier. L'ouvrier transmettra chaque semaine, ses heures de travail, ventilées par chantier. L'horaire étant flottant, l'ouvrier pourra organiser son travail, en accord avec l'employeur »*.

L'employeur soutient que monsieur V. n'a jamais respecté cette obligation nonobstant les demandes expresses en date des 6 décembre 2017, 2 et 3 janvier 2018.

Monsieur V. a envoyé un calendrier de ses prestations pour l'année 2018, qui est contesté par l'employeur au regard des documents internes à l'entreprise (sms et mails échangés

entre les parties) et au regard des relevés kilométriques relatifs à l'utilisation de la voiture de fonction.

11.

Par courrier recommandé du 23 avril 2018, monsieur V. a été averti du fait que son employeur considérait qu'il avait pris congé sans son accord préalable les 23 et 24 avril.

12.

Monsieur V. a été en incapacité de travail à partir du 24 avril 2018 et le restera jusqu'à la fin des relations contractuelles.

13.

Par courriel du 25 avril 2018, l'employeur a demandé un rendez-vous auprès du syndicat de monsieur V. en vue d'une conciliation. Il a réitéré cette demande le 30 avril 2018 et le 7 mai 2018.

Une réunion a eu lieu le 23 mai 2018.

14.

Le 30 mai 2018, monsieur V. a porté plainte au Contrôle des Lois Sociales, après avoir constaté que la société E. ne lui fournissait jamais les fiches de paie en temps et en heure, qu'elle ne lui versait pas sa rémunération de façon régulière, qu'elle ne lui payait pas ses chèques-repas et qu'elle ne transmettait pas à sa mutuelle les informations nécessaires pour qu'il soit indemnisé.

Le procès-verbal de constatation d'infraction est produit par monsieur V.

Cinq infractions sont relevées :

- 1° absence d'établissement d'un compte individuel,
- 2° obstacle à la surveillance,
- 3° absence de mention des renseignements qui doivent figurer dans le décompte de rémunération,
- 4° absence de paiement de la prime de fin d'année,
- 5° absence de paiement des écochèques.

15.

Par une lettre du 13 juin 2018 (communiquée par recommandé le 13 juin 2018 et par mail en date du 14 juin 2018 à monsieur Pascal D.), monsieur V. a donné sa démission.

Cette correspondance est libellée en ces termes:

« *objet : Démission* »

Monsieur

Par le présent courrier, je vous informe de ma volonté de démissionner de mon poste de technicien ascensoriste que j'occupe dans votre entreprise depuis le 21 août 2017.

Conformément aux dispositions légales (article 37/2 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), le préavis auquel je suis tenu débutera le lundi 18 juin 2018 et prendra fin le dimanche 8 juillet 2018 au soir.

Cette décision de démission est motivée par les divers manquements de vos obligations en tant qu'employeur à savoir ; non paiement des derniers salaires, non paiement du 13ème mois, non paiement des chèques repas depuis le 1er janvier 2018, non fourniture des fiches de paie depuis le 1er janvier 2018, non-respect des demandes de renseignements employeur venant de la mutuelle, ainsi que le manque de réponses aux demandes des différentes institutions concernées à la gestion de ces manquements.

Croyez bien Monsieur D. que j'aurais souhaité ne pas en arriver là.

Ce document vous sera envoyé par courrier recommandé à l'adresse reprise ci-dessus ainsi que par mail à l'adresse XXX@yahoo.fr et XXX@yahoo.fr

Bien à vous ».

16.

Par courrier recommandé du 16 juin 2018, l'employeur a licencié monsieur V. pour motif grave. Ce courrier est libellé comme suit :

« La présente vous est envoyée pour vous signifier votre licenciement pour faute grave. Le licenciement prend effet immédiatement. Si vous avez droit à un préavis il sera presté durant votre congé maladie.

La motivation de la faute grave est liée à vos actes commis sur chantier, avenue de Ganshoren ce mardi 12 juin, durant votre congé maladie. Nous avons été avertis des faits le 13 juin en passant sur chantier.

Nous avons interrogé le client qui nous a dit que vous êtes venu sur chantier, avec les clés du chantier, que vous ne nous aviez pas rendues. Vous ne (nous) avez pas averti de ce passage, sur chantier.

Le client nous a dit que vous avez embarqué du matériel, de l'outillage « vous appartenant », selon vos dires. Vous avez, entre autres, embarqué votre TIRAK, situé au dernier étage de l'immeuble. Cette opération a dû être assez longue et dangereuse. Le TIRAK devrait peser +/- 80 Kgs, vous avez dû le descendre, à vos seuls risques et périls, du toit et au treuil (sans doute ?). Cette opération était dangereuse et pouvait vous blesser ou blesser des tiers. Des blessures mortelles étaient possibles.

Durant votre congé de maladie, vous n'êtes pas en droit de venir travailler sur chantier et vous n'êtes pas couvert par une assurance « RC-dégâts aux tiers », ni même assurance travailleur. Votre seule couverture possible était la vôtre, étiez-vous couvert, vis-à-vis des dégâts aux tiers et pour vous-même ?

Nous n'avons pas encore pu faire l'inventaire d'objets qui auraient pu être enlevés illégalement. Par ailleurs, il manque des boutons au pavé de boutons de commande de la cabine. Il n'est pas possible

de retrouver de tels boutons, un nouveau pavé doit être commandé, il ne pourra être livré avant les congés du bâtiment. Les étiquettes des câbles souples, situés en salle des machines, ont disparu, celles situées en toiture de cabine

étaient toujours en place. Le toit de cabine n'était pas accessible. Le manque de repères sur les câbles rend les raccordements plus difficiles.

Par surcroît, vous avez sali l'entreprise qui vous emploie en déclarant que vous n'étiez pas venu travailler depuis longtemps parce que vous n'avez pas reçu vos salaires, fiches de paies, etc.

Nous vous rappelons que vous êtes toujours débiteur de la société qui vous emploie. Ces allégations nuisent fortement à l'entreprise.

Éléments dont nous pourrions nous servir en cas de procédure judiciaire :

Nous nous réservons le droit de sortir tous les courriers, emails et papiers qui vous ont été envoyés et échangés concernant :

- *vos refus systématiques de rendre vos prestations ;*
- *vos refus systématiques de remplir les documents de déplacements ;*
- *vos demandes d'heures supplémentaires, sans même prouver d'avoir presté vos propres heures;*
- *l'usage de la voiture de la société à des fins privées et refus de venir travailler lorsque la voiture n'est pas disponible, malgré que vous recevez des frais de déplacements. Un usage non conforme au contrat d'emploi pourrait engendrer une demande de remboursement de frais également ;*
- *vous recevez des frais de déplacement calculés jusqu'à votre domicile, malgré que vous habitez à une adresse plus proche du lieu de travail (cela pourrait être reconsidérer comme un enrichissement sans cause) ;*
- *vous avez déjà fait grève, début octobre 2017 et prévenu le client que vous n'étiez pas sur chantier, parce que vous n'étiez pas payé, vous étiez déjà bénéficiaire de plus ou moins cinq mille euros d'avances sur salaires et frais, ... ;*
- *vous plaignez chez des clients que vous n'êtes pas payé, malgré que vous ayez reçu les paiements par banque et que vous étiez et êtes débiteur envers la société ;*

Nous nous réservons le droit de vous poursuivre en dommages et intérêts pour tous dommages généralement quelconques que vous avez fait subir à notre entreprise et entre autres pour tout ce qui pourrait découler de votre passage, ce 12 juin, sur le chantier dont question.

Merci de faire et transmettre la liste des objets de notre société que vous détenez encore et que vous devez encore nous rendre.

Nous sommes d'accord de trouver un accord global pour clôturer notre séparation de manière transactionnelle, hors licenciement pour faute grave. Cette offre est valable un mois, à partir de l'envoi de la présente.

Nous attendons toujours vos prestations du 1er janvier à ce jour, comme prévu au contrat d'emploi, comprenant :

- *Le lieu de départ avec le kilométrage du véhicule ;*
- *Heure d'arrivée sur chantier, avec kilométrage ;*
- *Heure du départ du chantier et kilométrage à l'arrivée.*

La communication de ces informations nous permettra d'encoder vos prestations, d'encoder les chèques repas, d'établir les dernières fiches de paie, etc. Vous êtes le seul à pouvoir fournir ces documents et vous refusez toujours de fournir. Pourquoi ? Serait-ce pour tenter de mettre vos fautes

à charge de l'employeur, ou ne pas vouloir définir avec précision ce que vous devez à notre société ? N'oubliez pas qu'en attendant l'envoi de vos prestations, notre société a payé vos salaires et frais, supérieurs à vos prestations réelles.

La présente vous est envoyée, sous toutes réserves généralement quelconques, et sans aucune reconnaissance préjudiciable. (...) ».

17.

Des fiches de paie pour la période de janvier à juin 2018 ont été transmises à monsieur V. par courrier recommandé du 10 décembre 2018. Celles-ci sont incorrectes selon monsieur V.

Ces fiches de paie ont été établies sur base de l'horaire de travail de 38 heures par semaine prévu dans le contrat de travail et sur base des différentes informations dont disposait l'employeur concernant, notamment, les périodes de congé prises par monsieur V. ou les absences injustifiées.

18.

Les parties ont tenté de se concilier en vain.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.1. La recevabilité des appels

19.

Il n'apparaît d'aucune pièce portée à la connaissance de la cour (à l'exception de la liquidation de dépens sous le titre « frais de signification » sans aucune précision) que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

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

20.

Il en va de même de l'appel incident qui a été introduit conformément à l'article 1054 du Code judiciaire qui permet à la partie intimée de former incidemment appel contre toutes parties en cause devant le juge d'appel, même si elle a signifié le jugement sans réserve ou si elle y a acquiescé avant sa signification, pour autant qu'il soit formé dans les premières conclusions prises par l'intimé après l'appel principal ou incident formé contre lui et sachant que toutefois, l'appel incident ne pourra être admis si l'appel principal est déclaré nul ou tardif¹.

¹ Article 1054 tel qu'en vigueur depuis le 9 juin 2018.

III.2. Le fondement des appels

➤ *Quant à la demande originaire principale*

III.2.1°- *Le licenciement pour motif grave et l'indemnité de rupture*

a- Le rappel des principes

21.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail prévoit que 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.

22.

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.

Le congé doit porter sur au moins un fait constitutif de faute dont l'auteur du congé a eu connaissance dans les trois jours qui le précèdent. La Cour de cassation a considéré que «*dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, l'arrêt n'a pas à examiner les faits qui se situent plus de trois jours ouvrables avant ledit congé : ceux-ci ne sont pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié*»².

23.

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.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification. La partie qui invoque le motif grave doit fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus.

24.

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.

² Michel DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, page 71 qui cite Cass., 27 novembre 1989. J.L.M.B., 1990. p. 654 et obs. J. CLESSE ; Cass. 11 septembre 2006. Chron. D.S. 2007, p. 275 ; C. trav. Liège (4^e ch.), 16 mai 1991. R.G. n° 11 425/84.

Trois éléments constitutifs sont requis pour retenir un motif grave : une faute, une faute grave, une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

24.1.

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adoptée une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances³.

24.2.

La gravité de la faute doit être appréciée *in concreto* en tenant compte de la faute en tant que telle et de toutes les circonstances dans lesquelles elle survient, de nature à, éventuellement, aggraver ou atténuer ce caractère de gravité.

Cette appréciation tient compte des circonstances invoquées dans la lettre de rupture mais peut aussi inclure des faits qui ne sont pas mentionnés dans cette lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à éclairer la gravité du motif invoqué. Le juge peut également tenir compte de faits qui n'ont rien à voir avec ce motif et qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, s'ils peuvent préciser le caractère de gravité du motif invoqué⁴.

Il peut s'agir notamment de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement.⁵

24.3.

La faute doit être à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Ainsi, « la décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif

³ C. trav. Liège, div. Namur, 25 avril 2017, 2016/AN/84 qui cite Cass., 25 novembre 2002, S.000036.F, et concl. J.F. Leclercq ; M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, p. 33 ; H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8, p. 8 ; DECKERS, H., Licenciement pour motif grave, déséquilibre mental et imputabilité morale, Chron. D.S. 2021, liv. 10, 477-479.

⁴ Cass., 12 février 2018, JTT, 2018, p. 265.

⁵ V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. JBB, 1998, page 228 - V.VANNES, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », BXL, Bruylant, 1996, pp. 633 et suivantes - COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2, W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, pp. 1542 et suivantes.

grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement », le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.⁶

« L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)⁷ – et le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties ».⁸

b- L'application en l'espèce

25.

La lettre de licenciement énumère plusieurs griefs :

- ❖ *les actes commis sur chantier, avenue de Ganshoren le mardi 12 juin (2018), durant le congé maladie et dont l'employeur a connaissance le 13 juin en passant sur chantier*

Ce grief se situe dans le délai légal de trois jours.

L'employeur reproche à monsieur V. :

- d'être venu sur chantier, avec les clés du chantier, qui étaient restées en sa possession malgré l'incapacité de travail et sans l'avertir de ce passage sur chantier, et donc sans droit de venir travailler sur chantier, n'étant pas couvert par une assurance « RC-dégâts aux tiers », ni même une assurance travailleur ;
- d'avoir embarqué du matériel, de l'outillage lui appartenant dont un TIRAK, situé au dernier étage de l'immeuble. Cette opération a dû être assez longue et dangereuse. Le TIRAK devait peser +/- 80 Kg, il a fallu le descendre, à ses seuls risques et périls, du toit et au treuil (sans doute ?). L'opération pouvait le blesser ou blesser des tiers. Des blessures mortelles étaient possibles ;

⁶ M.DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, Orientations 2003, p. 2 et M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pp. 27 et suivantes.

⁷ Cass., 6 juin 2016, *RG n° S.15.0067.F*, <http://jure.juridat.just.fgov.be>. : arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur, S. GILSON et F. LAMBINET, « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », B.J.S., 2017, n° 577.

⁸ H. DECKERS, «Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pp. 251 à 290 et du même auteur, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8 pp. 2 à 7.

- d'avoir pu, à défaut de disposer d'un inventaire, enlever des objets illégalement. Il est constaté qu'il manque des boutons au pavé de boutons de commande de la cabine. Il n'est pas possible de retrouver de tels boutons, un nouveau pavé doit être commandé, il ne pourra être livré avant les congés du bâtiment. Les étiquettes des câbles souples, situés en salle des machines, ont disparu, celles situées en toiture de cabine étaient toujours en place. Le toit de cabine n'était pas accessible. Le manque de repères sur les câbles rend les raccordements plus difficiles ;
- d'avoir sali et nui à l'entreprise en déclarant ne plus être venu travailler depuis longtemps à défaut de recevoir les salaires, fiches de paies, etc.

❖ *de nombreux autres manquements*

Ces manquements consistent en refus systématiques de rendre les relevés de prestations, refus systématiques de remplir les documents de déplacements; demandes d'heures supplémentaires, sans même prouver avoir presté les heures contractuellement prévues ; l'usage de la voiture de la société à des fins privées ; refus de venir travailler lorsque la voiture n'est pas disponible malgré le paiement de frais de déplacements; sachant qu'un usage de la voiture non conforme au contrat d'emploi pourrait engendrer une demande de remboursement de frais également et que monsieur V. reçoit des frais de déplacement calculés jusqu'à son domicile, malgré le fait qu'il habite à une adresse plus proche du lieu de travail (cela pourrait être reconsidérer comme un enrichissement sans cause).

Il est aussi reproché à monsieur V. d'avoir déjà fait grève, début octobre 2017 et prévenu le client de l'absence sur chantier à défaut de paiement (et malgré les avances faites sur salaires) ; d'avoir formulé des plaintes chez des clients de ne pas être payé, malgré la réception des paiements par banque et d'un solde débiteur envers la société.

❖ *de ne pas avoir remis les relevés de prestations depuis le 1^{er} janvier 2018*

La communication de ces relevés, comme prévu au contrat d'emploi, comprend le lieu de départ avec le kilométrage du véhicule – l'heure d'arrivée sur chantier, avec kilométrage – l'heure du départ du chantier et kilométrage à l'arrivée.

Seule la communication de ces informations permet à l'employeur d'encoder les prestations, les chèques repas, d'établir les dernières fiches de paie, etc.

26.

L'employeur soutient donc, sur base de cette lettre de licenciement, qu'il se réfère à une accumulation de fautes graves, répétées et continues à laquelle les faits du 12 juin 2018 participent.

27.

Le gérant de l'employeur expose s'être rendu lui-même, le 13 juin 2018, sur le chantier de monsieur D. pour le terminer dès lors que monsieur V. était en incapacité de travail.

Il a alors pris connaissance des faits survenus la veille qui lui ont été décrits par le client, monsieur D.

L'employeur a résumé le contenu de cet échange dans un courriel qu'il a adressé le jour même à ce client.

Le client, monsieur D., n'a pas répondu à l'employeur mais a établi une attestation à la demande de monsieur V.

Monsieur D. atteste que « (...) [monsieur V.] m'avait fait part de la relation tendue avec son employeur (...) ». Il n'est nullement fait état de dénigrement.

Monsieur D. a également attesté du fait que monsieur V. lui avait, lors de son passage le 12 juin 2018, restitué les clés qu'il lui avait prêtées, soit celles du volet métallique, de la porte d'entrée, du frigo utilisé pour stocker les matériels et outillages.

Monsieur D. a en outre également attesté du fait que monsieur V. n'avait pas continué la modernisation de l'ascenseur après son licenciement.

Pour soutenir la gravité des faits, l'employeur précise que ce n'est pas la première fois que monsieur V. adoptait un tel comportement. En effet, il avait déjà dénigré la société auprès d'un autre client, en octobre 2017. Cette affirmation contestée n'est pas objectivée.

Le tribunal a retenu, à bon droit, sur base des pièces déposées au dossier et sachant que la charge de la preuve du motif grave repose sur l'employeur, que monsieur V. avait évoqué avec le client, monsieur D., une relation tendue entre les parties mais qu'il n'était pas question de dénigrement de la société.

Il n'est pas établi que monsieur V. a emporté du matériel appartenant à l'employeur et les circonstances dans lesquelles il a repris lui-même son matériel, particulièrement le TIRAK, ne sont pas non plus établies. L'employeur procède par supposition.

Si le comportement de monsieur V. consistant à s'être rendu sur chantier en date du 12 juin 2018, en période d'incapacité de travail, sans prévenir l'employeur et dans le contexte qui est établi objectivement, est un comportement fautif, il n'est pas en soi constitutif d'un motif grave. Le contexte annexe invoqué par l'employeur pour lui donner le caractère de gravité requis n'est pas établi. Le fait pouvait en outre donner lieu à une mise au point d'autant que monsieur V. se trouvait en période d'incapacité de travail.

28.

Quant aux autres manquements, ils ne se produisent pas dans le délai légal de trois jours.

Ils pourraient toutefois permettre de donner à la faute constatée dans le délai légal de trois jours le caractère de gravité requis.

A supposer ces deux premières conditions réunies (l'existence d'une faute retenue dans le délai légal de trois jours et qui peut être qualifiée de faute grave), la cour constate que la lettre de licenciement pour motif grave mentionne que si monsieur V. a *droit à un préavis il sera presté durant son congé maladie*.

Cet état de fait, juridiquement incorrect, est inconciliable avec l'existence d'une faute grave qui, pour justifier un licenciement pour motif grave, par définition sans indemnité ni préavis, doit être à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

L'employeur explique qu'il tentait de chercher une solution conciliatoire. Dans les courriers que l'employeur adresse à monsieur V. en décembre 2017 et en janvier 2018, il souligne qu'il ne connaît pas le droit social, qu'il faut déterminer de façon cohérente une méthode qui permet de vérifier les droits et les obligations de chacun (en décembre 2017, il avait proposé une méthode qui lui semblait correcte en attendant mieux étant celle de faire une photo à l'arrivée et au départ du chantier et de l'envoyer à l'employeur). Il a sollicité l'aide de son secrétariat social et celle du syndicat de monsieur V. avec lequel une réunion avait été organisée dans cette optique en date du 23 mai 2018. Le suivi était en cours (courriel de l'employeur du 27 mai 2018, pièce 10 de son dossier).

Au moment du licenciement, l'employeur ne démontre pas qu'une telle méthode a été arrêtée et imposée en vain à monsieur V. L'employeur devait aller au bout de son raisonnement : trouver une méthode qui remédiait à l'absence de relevé de prestations et de l'usage du véhicule de la société (constat qui était préalable à la démarche conciliatoire entamée par l'employeur) et franchir cette étape dont il avait d'ailleurs annoncé l'intégration dans le règlement de travail à venir dès résolution, avant de considérer que les relations contractuelles étaient immédiatement et définitivement devenues impossibles.

29.

La cour ne retient donc pas le caractère de motif grave aux manquements et griefs invoqués objectivement par l'employeur et ne peut, à l'évidence, retenir les manquements qui sont contestés et non objectivés par les pièces du dossier.

30.

Il n'y a pas de discussion quant au montant de l'indemnité de rupture retenue à concurrence de 2 011, 33 EUR bruts.

Le jugement est donc confirmé sur ce chef de demande.

III.2.2° - La prime d'embauche de 5 000 EUR et les arriérés de rémunérations

31.

Monsieur V. soutient avoir conclu avec son employeur, lors de l'entrée en fonction, l'octroi du bénéfice d'une prime d'embauche d'un montant de 5 000 EUR.

Aucune trace écrite n'est produite au dossier.

Aucun échange de courriers n'invoque une telle prime. Au contraire, il est fait état d'une avance sur deux mois de salaire dont les conditions de récupération devaient être discutées et d'un prêt datant de 2016.

Monsieur V. se base sur le paiement effectif d'une somme de 4 999,56 EUR qui ne constituerait pas, au contraire de ce que les transferts bancaires mentionnent, de l'avance sur rémunération et ne devraient donc pas être pris en compte dans le décompte final.

32.

La demande est contestée. L'employeur confirme que les sommes payées sont des avances sur rémunération comme cela est mentionné sur les transferts bancaires.

33.

Monsieur V. échoue à rapporter la preuve du bien-fondé de ce chef de demande au regard des communications mentionnées sur les extraits bancaires.

Le jugement dont appel sera également confirmé sur ce point.

Autrement dit, cela signifie que le paiement de la somme de 4 999,56 EUR dont le détail se présente comme suit (page 13 des conclusions de synthèse de monsieur V.) : 655 EUR le 13.07.17 + 1 487,90 EUR le 13.07.17 + 1 000 EUR le 7.08.17 + 1 500 EUR le 17.08.17 + 356,66 EUR le 13.09.17) doit être déduit des sommes qui resteraient dues à monsieur V.

III.2.3° - Les arriérés de rémunération au sens strict due pour la période du 1^{er} janvier 2018 à l'issue du contrat de travail

34.

Monsieur V. demande la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes, sur base d'une durée de travail de 38 heures par semaine au taux horaire de 16,075 EUR (calculé sur base du salaire mensuel contractuel)⁹ et sous déduction des sommes de 9 153,43 EUR + 1 172,28 EUR perçues à titre d'acompte, auxquelles s'ajoutent donc comme cela a été tranché au point précédent la somme de 4 999,56 EUR :

⁹ Salaire brut de 2 647,17 EUR / mois soit 3 X 2 647,17 EUR/ trimestre, le tout divisé par 13 semaines et par 38 heures pour obtenir ce taux horaire. Le salaire horaire ne peut pas être variable comme l'employeur le calcul dans son décompte.

- 2 700,60 EUR bruts à titre de rémunération du mois de janvier 2018 soit 21 jours prestés, 1 jour férié et un jour de vacances ;
- 1 961,15 EUR bruts à titre de rémunération du mois de février 2018 soit 16 jours prestés avec 4 jours de maladie couverts par un certificat médical ;
- 482,25 EUR bruts à titre de salaire garanti pour le mois de février 2018 ;
- 2 539,85 EUR bruts à titre de rémunération pour le mois de mars 2018 soit 21 jours prestés et 1 jour de vacances ;
- 1 478,90 EUR bruts à titre de rémunération pour le mois d'avril 2018 soit 12 jours prestés, 1 jour férié et 3 jours de vacances ;
- 610,85 EUR bruts à titre de salaire garanti afférent au mois d'avril 2018 soit 5 jours ;
- 1 832,55 EUR bruts à titre de salaire garanti afférent au mois de mai 2018 ;
- 369,73 EUR bruts à titre de rémunération pour le jour férié du 1^{er} mai 2018.

35.

Les fiches de paie fournies par la société E. reprennent les montants suivants :

- 1620,40 EUR bruts à titre de rémunération du mois de janvier 2018 soit 14 jours prestés, 1 jour férié et 8 jours de congé sans solde ;
- 2.013,24 EUR bruts à titre de rémunération du mois de février 2018 soit 12 jours prestés, 2 jours de congé sans solde, 4 jours de maladie et 2 jours d'absences non justifiées ;
- 2 360,60 EUR bruts à titre de rémunération du mois de mars 2018 soit 21 jours prestés et 1 jour de congé sans solde ;
- 1 933,97 EUR bruts à titre de rémunération du mois d'avril 2018 soit 10 jours prestés ; 1 jours férié, 1 jour de congé sans solde, 5 jours de maladie et 4 jours d'absence non justifiée ;
- 1 038,52 EUR bruts à titre de rémunération du mois de mai 2018 soit 3 jours fériés et 14 jours de maladie.

Pour l'année 2018, l'employeur a établi le décompte des jours prestés sur base des relevés kilométriques que monsieur V. a fourni pour l'utilisation de la voiture de société et sur base de documents internes à la société. Il conclut que monsieur V. n'a pas presté à concurrence de 38 heures par semaine.

36.

La durée du travail convenue entre parties portent sur un temps plein de 38 heures.

Le travailleur ne peut toutefois prétendre à la rémunération que des jours réellement prestés.

Il avait l'obligation de communiquer à son employeur un relevé de ses prestations au regard d'un horaire flottant non autrement défini. Il ne l'a pas fait. Le relevé transmis en mai 2018

via le syndicat l'est *a posteriori* et est théorique (relevé sur base de la durée conventionnelle de travail et pas sur les horaires effectifs).

L'employeur est admis à se baser sur la seule pièce objective du dossier à savoir, le relevé effectué par monsieur V. des kilomètres parcourus avec le véhicule de société qui était utilisé pour se rendre sur les chantiers où il travaillait.

37.

Le relevé présenté par l'employeur ne correspond pas strictement à ce relevé qui est en outre incomplet dans la version produite au dossier de pièces de l'employeur (pièce 27.c qui ne comprend que 3 feuillets).

37.1.

En janvier 2018, le décompte de l'employeur sera retenu dès lors que le relevé des déplacements ne mentionne que 5 jours prestés. Le décompte de l'employeur est donc plus favorable que le relevé kilométrique: 14 jours prestés, 1 jour férié et 8 jours de congé sans solde.

37.2.

Le relevé de février n'est pas produit, sauf du 26 au 28, sans relevé kilométrique et les parties s'accordent sur 4 jours de maladie couverts par un certificat médical.

37.3.

En mars 2018, 21 jours sont prestés, le 21 mars ne mentionne pas de relevé kilométrique. Le décompte de l'employeur est donc retenu.

37.4.

En avril, monsieur V. est en incapacité de travail à partir du 24 et l'employeur a notifié une absence injustifiée le 23. Le relevé est cependant incomplet, la cour ne peut pas vérifier ce qu'il en est du 4 avril. Le relevé kilométrique mentionne des prestations le 9 qui n'est cependant pas un jour comptabilisé par l'employeur. Il n'y a pas de prestations les 16 et 17 avril. Le relevé de l'employeur doit donc être rectifié.

38.

Un nouveau décompte doit donc être établi sur base de ce nombre de jours de travail, à justifier pour ce qui ne l'est pas encore et à concurrence de 7,6 heures par jour sur base d'un taux horaire brut de 16,075 EUR.

Les parties devront s'expliquer sur leur divergence quant au calcul de la rémunération due pour les jours fériés et le salaire garanti.

III.2.4°- Les dommages et intérêts pour les chèques-repas

39.

Monsieur V. réclame la somme de 483,70 EUR (6,91€ X 70) à titre de dommages et intérêts pour les chèques-repas des mois de janvier à avril 2018.

La société E. ne conteste pas être redevable de dédommagement à ce titre mais conteste le montant réclamé dès lors que le nombre de titres-repas est attribué en fonction du nombre de jours prestés sur un mois.

Le décompte devra suivre ce qui sera retenu définitivement comme nombre de jours prestés sachant que 14 jours prestés sont retenus en janvier et 21 jours prestés sont retenus en mars. Le nombre de jours prestés en février et avril doit être vérifié sur les bases déterminées par la cour au point précédent.

III.2.5°- Les éco-chèques

40.

L'employeur a établi une fiche de paie à concurrence de la somme nette de 180,48 EUR pour toute la période de prestations. Il ne semble pas y avoir de revendication ou de contestation sur cette rémunération.

III.2.6° - Le remboursement des frais de transports et le dédommagement pour l'usure des outils, le matériel de stockage et l'installation d'un atelier de janvier à avril 2018

41.

Ces indemnités forfaitaires sont prévues par le contrat de travail dans l'annexe qui en fait partie intégrante.

42.

L'employeur conteste être redevable des frais de transport en plus de la mise à disposition d'un véhicule de société.

Tel est pourtant bien ce qui a été prévu contractuellement en application des articles 3 et 4 de l'annexe.

S'agissant d'un forfait, il n'y a pas lieu d'appliquer un calcul au *pro rata* des jours prestés.

43.

Il en va de même du forfait prévu pour l'usure des outils, le stockage du matériel et l'installation d'un atelier.

L'employeur estime à tort que monsieur V. ne prouve pas qu'il a effectivement dû stocker l'outillage comme prévu au contrat.

Monsieur V. ne doit pas rapporter la preuve des frais qu'il a réellement exposés puisqu'il s'agit d'accorder un forfait.

44.

Les demandes sont donc fondées et le jugement dont appel est confirmé sur ces différents chefs de demande.

III.2.7°- La prime de fin d'année 2017 et 2018

45.

Monsieur V. sollicite la condamnation de la société E. au paiement de ses primes de fin d'année 2017 (530,99 EUR bruts) et 2018 (561,36 EUR bruts).

45.1.

L'employeur a émis une fiche de paie mentionnant une prime de fin d'année 2017 due à concurrence de 530,98 EUR bruts ou 317,94 EUR nets.

45.2.

En ce qui concerne la prime de fin d'année 2018, la société E. l'a contestée au motif que monsieur V. ne justifierait ni la base légale sur laquelle il fonde sa demande, ni le montant réclamé.

Tel que cela ressort du contrat de travail, l'activité de l'employeur entraînait l'application des conventions collectives de travail de la commission paritaire 111.02. Le licenciement pour motif grave a été invalidé.

Monsieur V. a donc bien droit à une prime de fin d'année soit 4,10% de sa rémunération annuelle qu'il convient de déterminer.

Le montant de la prime de fin d'année 2018 sera donc à ce stade limité à 1 EUR provisionnel.

46.

En conclusion, les différentes sommes dues à titre de rémunération au sens large du terme, certaines à titre provisionnel à ce stade de la procédure, le sont sous déduction des sommes nettes de 9 153,43 EUR + 1 172,28 EUR perçues à titre d'acomptes, auxquelles s'ajoutent donc comme cela a été tranché par la cour, la somme nette de 4 999,56 EUR.

III.2.8° - La restitution des trois allonges

47.

Une réouverture des débats s'impose pour finaliser le décompte des sommes dues entre parties. A l'audience du 5 avril 2023, a été évoquée la possibilité pour les parties de se concilier sur les chefs de demande (respectifs) relatifs à la restitution de matériel.

Il est donc réservé à statuer sur ce point.

➤ *Quant à la demande reconventionnelle*

III.2.9° – La prescription de cette demande

48.

Monsieur V. soutient que cette demande est prescrite.

La demande reconventionnelle a été introduite par l'employeur par voie de conclusions reçues au greffe du tribunal en date du 9 juillet 2019.

Le contrat a été rompu le 16 juin 2018.

L'article 15 de la loi sur le contrat de travail prévoit un délai de prescription d'un an.

49.

L'employeur soutient que le fondement de sa demande n'est pas contractuel dès lors qu'elle tend au remboursement par le travailleur de montants payés indûment. Conformément à l'article 2262*bis*, §1 du Code civil, toutes les actions personnelles sont prescrites par dix ans.

L'employeur vise plusieurs décisions de jurisprudence dont la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., 10 octobre 2016, S.14.0061.N/1, *J.T.T.*, 2016, p. 464; Cass., 18 décembre 2006, *J.T. T.*, 2007, p. 214).

50.

La cour rappelle que l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat* ».

L'action naissant du contrat au sens de l'article 15 de la loi sur le contrat de travail ne concerne que l'action née de l'exécution du contrat ou née à l'occasion de la rupture du contrat mais pas celle née des suites d'un fait postérieur à la rupture ou étranger au contrat, fait qui constitue l'origine de l'action¹⁰.

La Cour de cassation a déjà eu à connaître du cas d'une action en répétition de sommes payées indûment au travailleur à titre de rémunération après la cessation du contrat : une

¹⁰ C. trav. Liège, division de Namur, 26 février 2013, R.G. n° 2011/AN/54 ; S. van WASSENHOVE et N. DELVOIE, « La prescription et le contrat de travail », in *Les 30 ans de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail*, C.L.J.B. Bruxelles, 2008, p.239, n°4.

telle action ne naît pas du contrat au sens de l'article 15 de la loi¹¹.

L'arrêt du 10 octobre 2016 de la Cour de cassation retient qu'il en va ainsi pour un paiement indu (un paiement sans cause)¹² intervenu avant ou après la cessation du contrat de travail : « Selon l'article 15, alinéa 1er, de la loi relative aux contrats de travail, les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat. Une action fondée sur les articles 1235, 1236 et 1376 à 1381 du Code civil visant au remboursement par le travailleur de ce qui a été indûment payé par l'employeur n'est pas une action naissant du contrat de travail. Cette action est soumise au délai de prescription normal ».

Il n'y a en effet pas lieu d'adopter une solution différente lorsque le paiement indu est effectué pendant l'exécution du contrat de travail. Dans ce cas également, ce n'est pas le contrat de travail qui sert de base à la récupération, mais les dispositions légales sur le paiement indu.

Tel est le cas d'un paiement réalisé à titre d'avance sur salaire qui n'est pas dû¹³.

La demande reconventionnelle n'est donc pas prescrite en ce qui concerne la récupération de la rémunération payée indument.

51.

La cour relève toutefois que les décomptes des sommes dues pour l'année 2018 restent à finaliser et qu'à ce stade, aucun paiement supérieur à ce qui est dû n'est identifié.

Il est donc réservé à statuer sur le fondement de cette demande.

52.

L'employeur ne peut, par ailleurs, pas revenir sur le décompte des rémunérations dues pour 2017 en invoquant un quelconque trop perçu (au-delà de la somme de 4 999,56 EUR payée à titre d'avance sur salaire et qui doit intervenir en déduction de ce qui reste dû à monsieur V. pour 2018).

Les fiches de paie ont été émises pour 2017 sans contestation, en admettant un travail presté à concurrence de 38 heures par semaine pour cette période antérieure au 1^{er} janvier 2018. Monsieur V. a comptabilisé les acomptes perçus et a reporté le surplus sur les avances perçues pour 2018 à concurrence de 9 153,43 EUR + 1 172,28 EUR.

¹¹ Cass., 18 décembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p.214.

¹² Il s'agissait en l'espèce d'un double paiement, celui de la rémunération normale et celui couvrant une incapacité de travail.

¹³ P. WERY, *Droit des obligations*, Volume 2, 2016, Larcier, pp. 182 et s. ; C. trav. Mons, 12 juin 2019, RG 2017/AM/3, *J.T.T.*, 2019, p. 495-496.

53.

L'employeur ne démontre pas l'usage abusif du GSM mis à disposition dont le coût devrait être remboursé car payé indûment.

III.2.10° - La restitution des biens listés et appartenant à la société E.

54.

Comme précisé ci-avant pour la demande de restitution formulée par monsieur V., il est réservé à statuer sur ce chef de demande.

IV. LES DEPENS

55.

Il est réservé à statuer sur les dépens.

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,

Dit les appels principal et incident recevables,

Dit l'appel principal partiellement fondé sur le chef de demande relatif au paiement des arriérés de rémunération afférents aux jours prestés de janvier 2018 jusqu'à la rupture du contrat en juin 2018 et réserve en conséquence à statuer sur le décompte définitif des sommes dues à titre de rémunération des jours prestés, des jours fériés, du salaire garanti, de l'équivalent des chèques-repas et de prime de fin d'année 2018,

Dit que la demande reconventionnelle de l'employeur portant sur le remboursement d'un trop perçu d'avances sur salaire et donc d'un indu non prescrite mais réserve à statuer sur son fondement,

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné l'employeur au paiement d'une indemnité de rupture, d'une prime de fin d'année pour l'année 2017 et à l'ensemble des frais forfaitaires prévus par l'annexe du contrat de travail pour l'année 2018, les sommes résultant des condamnations susmentionnées étant à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis les différentes dates d'exigibilité, et sous déduction d'acomptes perçus à concurrence de la somme nette totale de 15 325,27 EUR (soit 9.153,43 EUR + 1.172,28 EUR + 4 999,56 EUR) à la date de la perception de ces avances sur salaires,

Dit l'appel incident non fondé en ce qu'il porte sur le chef de demande relatif au paiement d'une prime à l'embauche de 5 000 EUR,

Réserve à statuer sur les demandes respectives de restitution de matériel appartenant à chacune des deux parties,

Réserve à statuer sur le surplus,

Ordonne la réouverture des débats sur les points précis énoncés dans les motifs du présent arrêt,

Dit qu'en application de l'article 775 du Code Judiciaire, les parties sont invitées à s'échanger et à remettre au greffe leurs conclusions et les pièces éventuellement réclamées:

- pour le **19 juillet 2023** au plus tard, pour la société E. (pièces éventuelles et conclusions contenant un nouveau décompte des sommes dues sur base des éléments de calcul tranchés par la cour)
- pour le **20 septembre 2023** au plus tard pour monsieur V. (pièces éventuelles et conclusions contenant également un nouveau décompte sur les mêmes bases et en expliquant les différences de calcul)
- pour le **4 octobre 2023** au plus tard pour la société E. (pièces complémentaires éventuelles et conclusions de synthèse)
- pour le **18 octobre 2023** au plus tard pour monsieur V. (conclusions de synthèse)

Fixe cette cause à l'audience de la chambre 3-C de la Cour du travail de Liège, division Liège, au 22 novembre 2023 à 16h00 pour 20 minutes de plaidoiries, siégeant salle C0C., au rez-de-chaussée de l'annexe sud du Palais de Justice, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert 30,

Dit que les parties et, le cas échéant leurs conseils, seront avertis, par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775, al. 2, du Code judiciaire,

Réserve les dépens,

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Muriel DURIAUX, Conseiller faisant fonction de Président,
Jean-Marc ERNIQUIN, Conseiller social au titre d'employeur,
Jean MORDAN, Conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3-C 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 **17 mai 2023**, par :

Muriel DURIAUX, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de Nadia PIENS, Greffier.

le Greffier

le Président