



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

20/266/A

Date du prononcé

15 mai 2023

Numéro du rôle

2022/AL/244

En cause de :

**CENTRETOILE SA
C/
P Xavier**

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-A

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

* Contrat de travail – licenciement manifestement déraisonnable
(non) – prescription de l'action découlant du contrat.

EN CAUSE :

CENTRETOILE SA, BCE 0444.707.089, dont le siège est établi à 4500 HUY, quai de l'Industrie, 24,
partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après « le garage », « la société » ou
« l'employeur »,
comparaissant par Maître José MAUSEN, avocat, à 4000 LIEGE, rue de l'Académie, 73,

CONTRE :

Monsieur Xavier P, RRN, domicilié à
partie intimée au principal, appelante sur incident, présente, ci-après « M. P. »,
assistée par Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat, à 4000 LIEGE, avenue Constantin-de-
Gerlache, 41.

•

• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture
des débats le 06 février 2023, notamment :

- le jugement attaqué, rendu le 13 décembre 2021 par le tribunal du travail de Liège,
division Huy, 5^{ème} Chambre (R.G. 20/266/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 12 avril 2022
et notifiée à l'intimée le 15 avril 2022 par pli judiciaire ;

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Huy, reçu au greffe de la Cour le 21 avril 2022;

- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 25 mai 2022 et notifiée par plis simples aux conseils des parties le 30 mai 2022, fixant la cause à l'audience publique de la chambre 3-A du 06 février 2023 ;

- les conclusions d'appel de synthèse avec inventaire, les ultimes conclusions de synthèse avec inventaire de l'intimée remis au greffe de la Cour respectivement les 02 septembre 2022 et 02 décembre 2022;

- les conclusions avec inventaire, les conclusions de synthèse avec inventaire de l'appelante remis au greffe de la Cour respectivement les 25 juillet 2022 et 02 novembre 2022,

- le dossier de l'intimée remis au greffe de la Cour le 27 janvier 2023 ;

- le dossier de pièces de l'appelante déposé à l'audience du 06 février 2023 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 06 février 2023.

•

• •

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

M. P. est né le 22 septembre 1988. Il a été engagé par le garage le 19 mai 2017 en qualité de vendeur de voitures et exerçait cette activité avec talent puisqu'il était à l'origine de plus de 60% des ventes. Ses prestations se reflétaient dans sa rémunération, puisque lorsque de la cessation des relations contractuelles, elle était fixée à un fixe de 1.500 € brut et une commissionnement forfaitaire de 4.500 € bruts par mois, sans compter le bénéfice d'une voiture et du carburant.

Par un courrier recommandé expédié le jeudi 5 septembre 2019, M. P. a fait part de sa démission moyennant un préavis de 6 semaines, lequel aurait dû prendre cours le lundi 9 septembre, pour rejoindre un autre garage de la même marque.

En arrivant à la concession le vendredi 6 septembre 2019, il s'est présenté auprès du responsable du garage pour lui annoncer de vive-voix sa démission plutôt que de le laisser prendre connaissance de la lettre recommandée.

Les versions divergent sur la façon dont l'entretien s'est passé. M. P. affirme qu'il a été licencié et chassé purement et simplement du garage¹ tandis que l'employeur soutient qu'il « a invité M. P. à ne pas poursuivre sa journée de travail mais conteste avoir à ce moment-là notifié un congé verbal », tout comme il conteste s'être violemment emporté. L'employeur ne conteste par avoir repris les clés de la voiture de fonction et de la concession et que M. P. a été ramené chez lui par un travailleur du garage.

M. P. a été de retour chez lui à 10h02 (heure d'un message à sa compagne indiquant qu'il était à la maison).

Le garage indique que c'est au cours de cette journée qu'il a pris connaissance de la rétractation de la vente d'un véhicule vendu par M. P., commande placée ensuite auprès du garage qu'il rejoignait. La pièce attestant de ce fait est un email du 6 septembre 2019 à 9h56.

Le samedi 7 septembre 2019 à 11h50, M. P. a écrit au garage pour regretter les circonstances dans lesquelles son employeur avait mis fin à son contrat et prendre acte de sa volonté de mettre un terme à son contrat de travail immédiatement et sans préavis. Il lui demandait de lui adresser ses documents de sortie.

Le mardi 10 septembre 2019, l'employeur a adressé à M. P. une lettre recommandée lui annonçant son licenciement pour motif grave en raison de faits dont il indique avoir pris connaissance le vendredi 6 septembre 2019. Il s'agissait essentiellement de la commande d'un véhicule enregistrée le 4 septembre 2019, annulée le 6 septembre 2019 par le client, et ce au bénéfice du garage concurrent au service duquel M. P. était sur le point d'entrer.

¹ Selon les conclusions de M. P., « M. F., administrateur délégué s'est violemment emporté et a ordonné au concluant, devant plusieurs clients et des membres du personnel, de quitter immédiatement les lieux, sans pouvoir récupérer ses effets personnels ni saluer ses collègues de travail, médusés. Le concluant a ainsi été éconduit, son bureau immédiatement fermé à clé et il a été sommé de restituer immédiatement les clés de l'établissement, les clés du b-véhicule de fonction, la carte carburant et la carte SIM de son téléphone. Il a été poussé vers la sortie sous les insultes, étant définitivement empêché de poursuivre ses prestations. Il a finalement été reconduit chez lui par un collègue de la réception ».

Le garage a rempli le C4 de M. P. le 18 septembre 2019 en mentionnant une faute grave.

Le 30 septembre 2019, le précédent conseil de M. P. a contesté l'ensemble des faits qui lui étaient reprochés et l'a mis en demeure de procéder au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis et de toute autre somme due en exécution du contrat de travail.

Il s'en est suivi un échange de courriers officiels entre conseils, chacun campant sur ses positions, et les choses en sont temporairement restées là.

Le vendredi 4 septembre 2020, M. P. a introduit un recours devant le Tribunal du travail de Liège, division Huy. Il demandait de condamner le garage à lui verser la somme brute de 21.012,24 € à titre d'indemnité de rupture du contrat de travail, la somme de 7.004,08 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et la somme de 187,47 € à titre d'éco-chèques, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 6 septembre 2019 et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement. Il demandait également de condamner le garage aux dépens. Il a ensuite élargi sa demande à une somme complémentaire de 9.361,47 € au titre d'arriérés de rémunération et de pécules de vacances.

Le lundi 7 septembre 2020, le garage a formé une demande reconventionnelle visant à faire condamner M. P. à 1 € provisionnel au titre de des dommages et intérêts en raison de la violation de son obligation de loyauté, de manquements dans l'exécution de ses prestations contractuelles et de démarchage de clientèle après la fin du contrat.

Par son jugement du 13 décembre 2021, le Tribunal a déclaré la demande de M. P. recevable et fondée en son principe et a rouvert des débats pour ce qui concerne les décomptes. Concernant la demande reconventionnelle, elle a également été déclarée recevable et le Tribunal a rouvert les débats afin que le garage développe ses griefs.

Le garage a interjeté appel de ce jugement par une requête du 12 avril 2022.

II. OBJET DE L'APPEL

II.1. Demande du garage

Le garage demande :

- de déclarer l'appel recevable et fondé,
- de débouter M. P. de sa demande d'indemnité de rupture ainsi que de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable
- de le condamner aux dépens, soit l'indemnité de procédure de 1.540 € par instance
- de déclarer l'action reconventionnelle recevable et fondée et de condamner M. P. au paiement de la somme provisionnelle de 5.000 € à titre de dommages et intérêts

II.2. Demande de M. P.

M. P. forme un appel incident portant d'une part sur la recevabilité de la demande reconventionnelle du garage, que le Tribunal a selon lui déclarée recevable à tort, et d'autre part sur l'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable, qui lui été accordée. Il porte en effet sa demande de 3 à 4 semaines de rémunération.

M. P. demande :

- de déclarer l'appel principal recevable mais non fondé,
- de déclarer l'appel incident recevable et fondé,
- de dire la demande du garage prescrite et de condamner le garage à lui payer les sommes suivantes :

10.506,12 € bruts à titre d'indemnité de rupture du contrat de travail

7.004,08 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Sommes à majorer des intérêts au taux légal depuis le 6 septembre 2019 et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement.

- De condamner le garage aux dépens d'instance et d'appel, l'indemnité de procédure étant liquidée à 1.540 € pour la première instance et 1.650 € pour l'appel.

III. LA DECISION DE LA COUR

III. 1. Recevabilité de l'appel

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement attaqué ait été signifié. L'appel principal a été introduit dans les formes et délai légaux. Les autres conditions de recevabilité sont également réunies. L'appel principal est recevable.

Il en va de même de l'appel incident, formé dès les premières conclusions de M. P.

III.2. Fondement

La résolution du dossier suppose de traiter différentes questions dans un ordre logique.

La première question à trancher est de savoir quand et en vertu de quel acte le contrat de travail de M. P. a pris fin. A-t-il été licencié verbalement le vendredi 6 septembre 2019 ou pour motif grave le 10 septembre 2019 ?

A supposer qu'il faille retenir le congé pour motif grave, celui-ci était-il justifié ?

Il convient ensuite de se pencher sur la demande d'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable.

Quel que soit le résultat des questions précédentes, il convient également de prendre position sur la recevabilité et le fondement de l'action reconventionnelle formée par le garage à l'encontre de M. P.

Quel est l'événement qui a mis un terme au contrat de travail ?

En vertu de l'article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, un contrat de travail à durée indéterminée peut prendre fin par la volonté de l'une des parties. Cette volonté trouve à s'exprimer par un congé, émanant de l'une ou l'autre des parties.

En vertu de l'article 37, § 1, de la même loi, lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis, qui doit à peine de nullité mentionner le début et la durée du préavis. Moyennant le respect du formalisme légal, un congé moyennant préavis est un congé affecté d'un terme suspensif : le contrat est maintenu et exécuté jusqu'à l'expiration de celui-ci².

La loi impose des formes. Lorsque le congé est donné par le travailleur, sa notification se fait, à peine de nullité, par la remise d'un écrit à l'employeur. La signature de l'employeur apposée sur le double de cet écrit n'a valeur que d'accusé de réception de la notification. Celle-ci peut également être faite par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice.

En l'espèce, M. P. a annoncé sa démission moyennant la prestation d'un préavis de 6 semaines prenant cours le lundi 9 septembre 2019. Le garage et lui restaient liés par un contrat de travail jusqu'à ce que le terme arrive. Le contrat de travail était toujours en cours lorsque le licenciement est intervenu.

Lorsque le congé est donné par l'employeur, sa *notification* ne peut, à peine de nullité, être faite que par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le travailleur et qu'elle est constatée d'office par le juge.

En l'espèce, l'employeur a procédé au licenciement à chaud, en réaction à l'annonce de la démission, le vendredi 6 septembre 2019.

Les éléments qui convainquent la Cour sont les suivants :

- Le garage ne conteste pas que le vendredi 6 septembre 2019, M. P. a dû être ramené chez lui par un employé de la réception après avoir dû remettre ses clés de voiture, ladite voiture et les clés de l'établissement. Ce comportement n'est pas celui d'un employeur qui « invite à ne pas poursuivre la journée de travail » pour prendre le

² J. CLESSE et F. KEFER, *Manuel de droit du travail*, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 432, n° 465.

temps de réfléchir sereinement, c'est celui d'un employeur impulsif qui ne veut plus avoir à son service un de ses employés.

- Les attestations des deux témoins des faits déposées par l'employeur proviennent de travailleurs toujours à son service, ce qui est de nature à miner leur crédibilité. Au demeurant, elles ne permettent pas d'écarter la thèse du congé verbal. Il s'agit :
 - d'un magasinier (qui au demeurant avait un autre ton dans ses échanges de messages avec M. P., même s'il est compréhensible qu'il se soit senti trahi par l'utilisation en justice de cette conversation), lequel atteste n'avoir entendu aucun cri mais parle bien du jour où M. P. a été *licencié*
 - d'une conseillère de service qui décrit l'employeur comme soucieux du bien-être de son personnel et dit n'avoir perçu aucune discussion ou attitude agressive de sa part mais ne se prononce pas sur l'existence d'un licenciement.
- Si certains messages déposés par M. P. sont unilatéraux (sms à sa compagne ou sa famille pour relater les faits), ils ne sont pas dénués de toute force probante dès lors qu'ils convergent avec ce qui vient d'être épinglé.
- D'autres messages sont des échanges avec deux travailleurs du garage. La Cour relève les messages « Coucou Xa, qu'est-ce qu'il lui a pris ? », « Ils ont tous dit que ce n'était pas normal d'être repris de volée comme ça » en provenance d'un collègue du garage, ainsi que les messages « Ben oui, tu m'étonnes, pas très agréable comme séparation », « Oui, je comprends, ça aurait dû se passer autrement que ça » et « Oui je sais, à mon avis, il a eu mal car je ne l'ai jamais vu réagir comme ça » en provenance du magasinier toujours au service du garage. Ces messages, dont il est certain pour les premiers qui datent du jour des faits, accréditent la thèse du coup de sang de l'employeur qui a procédé au licenciement verbal sous le coup de l'émotion.
- M. P. produit une attestation de deux collègues témoins des faits qui indiquent en substance avoir vu l'employeur hurler sur M. P. et l'insulter en lui demandant de quitter le garage sur le champ, l'avoir vu fermer à clé la porte du bureau de M. P. en lui demandant de restituer les clés de la concession et sa carte téléphonique le 6 septembre 2019 vers 9h30. La circonstance que l'un d'entre eux ait depuis lors été licencié justifie de prendre sa déclaration avec prudence mais pas de l'écarter.

- Le comportement de M. P., qui dès le lendemain a écrit au garage pour constater la rupture, est également cohérent avec un licenciement intervenu le vendredi 6 septembre 2019 vers 9h30.

Le garage a bel et bien verbalement licencié M. P. le vendredi 6 septembre 2019 vers 9h30, avant même de prendre connaissance des faits qui ont été retenus pour justifier un licenciement pour motif grave.

Par voie de conséquence, l'employeur ne démontre pas avoir notifié son congé par lettre recommandée à la poste ou par exploit d'huissier. Quelles conséquences tirer du non-respect du formalisme exigé par la loi ?

Le congé en tant que tel, soit l'expression de la volonté de mettre un terme au contrat, reste intact³. La nullité du préavis affectant le délai du congé, le contrat de travail prend en principe immédiatement fin.

L'attitude adoptée par l'employeur et le travailleur postérieurement à la notification d'un préavis irrégulier par laquelle ils ont donné à penser que le congé n'était pas immédiat, permet au juge de considérer qu'après un délai raisonnable, ils ont renoncé à leur droit de se prévaloir du congé immédiat⁴. Dans ce cas, ni le préavis, ni le congé ne produisent aucun effet. Cela signifie que le travailleur congédié doit opter pour une des deux attitudes suivantes : ou bien invoquer la rupture immédiate et exiger le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, ou bien poursuivre l'exécution du contrat et retirer ainsi au congé tout effet⁵.

En l'espèce, M. P. a pris attitude de façon très claire dès le lendemain. Il a pris acte de la volonté de son employeur de mettre un terme à son contrat de travail immédiatement et sans préavis par un e-mail du 7 septembre 2019 et a réclamé ses documents de sortie. Certes, il a omis à ce stade de réclamer le paiement de son indemnité de rupture, mais cela ne modifie rien à son choix, exprimé avec netteté, d'invoquer la rupture immédiate.

C'est à bon droit que les premiers juges ont condamné le garage à verser à M. P. une indemnité compensatoire de préavis. La hauteur équivalente à 6 semaines de rémunération ne fait pas partie de la saisine de la Cour.

³ La nullité du préavis n'affecte pas la validité du congé et aucune disposition légale ne subordonne la validité du congé à des règles de forme déterminées: Cass., 14 décembre 1992, Cass., 6 janvier 1997, Cass., 11 avril 2005 et Cass., 25 avril 2015, www.juridat.be.

⁴ Cass., 11 avril 2005 et Cass., 25 avril 2015, www.juridat.be

⁵ J. CLESSE et F. KEFER, *Manuel de droit du travail*, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 435, n° 467.

Le montant de la rémunération peut à présent être chiffré comme suit :

- Rémunération fixe :	1.496,17 €
- Rémunération variable :	4.500 €
- Véhicule de société :	200 €
- Carte carburant :	75 €
- Carte GSM :	25 €
- Assurance hospitalisation :	25 €

6.321,17 €

Concernant la carte carburant, le montant de 75 € est suffisamment faible pour correspondre à un usage strictement professionnel.

Concernant la voiture, s'il est plus que probable qu'il s'agissait d'une voiture de la marque (premium) de la concession, le dossier ne révèle guère de détail sur type de véhicule (type et valeur) mis à disposition de M. P. alors que c'est sur lui que repose la charge de la preuve. Ceci est particulièrement étonnant dès lors qu'on évolue dans le milieu des voitures. Le montant de 350 € par mois n'est pas justifié et doit être ramené à 200 €.

La carte GSM était contractuellement prévue et a été mise en œuvre puisque M. P. a dû la restituer, mais un montant de 45 €, non documenté, semble excessif pour un usage professionnel pour un vendeur de voitures dont le cœur de métier ne se déroule pas au téléphone. Il y a lieu de le ramener à 25 €.

L'assurance hospitalisation constitue un avantage découlant du contrat dont M. P. bénéficiait puisqu'il payait lui-même un montant de 21,88 € par mois, prélevés sur son salaire. On ignore la part payée par son employeur et le montant de 75 € avancé par M. P. ne repose sur aucune pièce probante. Il y a lieu de le ramener à 25 € par mois.

Le calcul des 6 semaines de rémunération est donc le suivant : $(6.321,17 \text{ €} \times 13,92/52) \times 6 = 10.152,77 \text{ €}$ bruts.

Ce montant est à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du licenciement, soit le 6 septembre 2019.

Pour autant que de besoin, la Cour relève que M. P. admet avoir été rempli de ses droits pour les arriérés de rémunération qu'il réclamait initialement.

Licenciement pour motif grave

Dès lors que le licenciement est intervenu le vendredi 6 septembre 2019 vers 9h30, le garage n'a pas pu licencier M. P. une nouvelle fois le mardi 10 septembre 2019. Autrement dit, le congé pour motif grave n'a pas pu sortir ses effets puisque le contrat de travail était déjà rompu. Il n'y a donc pas lieu d'examiner la régularité de ce second licenciement, inopérant.

Licenciement manifestement déraisonnable

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable comme étant le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

La charge de la preuve fait également l'objet d'un règlement spécifique :

Article 10

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.

En l'espèce, M. P. n'a pas demandé les motifs de son licenciement dans le délai prescrit.

Par voie de conséquence, c'est sur lui que repose le risque et la charge de la preuve que le licenciement était manifestement déraisonnable.

M. P. échoue à rapporter cette preuve. De surcroît, le licenciement est bel et bien en rapport avec sa conduite, qui laissait à désirer.

Il ressort du dossier de pièces que la droiture de M. P. était perfectible. Ainsi, un ancien district manager (dont on imagine mal pourquoi il chercherait à faire du tort à M. P. ou à faire plaisir à l'employeur) ayant vu M. P. à l'œuvre dans deux concessions différentes affirme avoir constaté à de multiples reprises des « problèmes de confiance » et des plaintes de concurrents reposant sur l'incompréhension des prix pratiqués et des soupçons, selon lui avérés depuis lors, de fraudes sur les prix. De même, l'ancien directeur du site Volvo Nordicar témoigne qu'il a été frappé à l'occasion d'un événement conjoint avec la marque du garage par le manque de déontologie et de correction de M. P. Enfin, d'après le garage, il ne respectait pas les règles internes et utilisait de manière frauduleuse les remises destinées aux professionnels pour en faire bénéficier les particuliers. De plus, il est parti en vacances avec une voiture test en disant qu'il s'agissait d'un essai pour un client et il a enfin été licencié pour motif grave du garage qu'il a rejoint en septembre 2020.

Ces affirmations ne sont pas pertinemment réfutées par M. P.

Il est compréhensible qu'un employeur se sente trahi parce qu'un vendeur passe à la concurrence, en particulier dans un contexte pareil.

Confronté à un travailleur d'une intégrité sujette à discussion qui annonce passer à la concurrence, un employeur normal et raisonnable aurait parfaitement pu décider d'un tel licenciement, moyennant toutefois une indemnité ou la prestation d'un préavis.

Le licenciement de M. P. n'est pas manifestement déraisonnable et le jugement doit être réformé sur ce point.

Demande reconventionnelle

Le garage a formé une demande reconventionnelle visant à faire condamner M. P. à des dommages et intérêts en raison de la violation de son obligation de loyauté, de manquements dans l'exécution de ses prestations contractuelles et de démarchage de clientèle après la fin du contrat.

En vertu de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les actions naissant du contrat de travail sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

Les travailleurs qui invoquent un manquement à une obligation de l'employeur qui est en même temps constitutif d'une infraction pénale peuvent toutefois, à leur meilleure convenance⁶, fonder leur action (civile) en réparation du dommage qui en résulte sur les articles 3⁷ et 26⁸ du titre préliminaire du Code de procédure pénale.

En l'espèce, aucune infraction pénale n'est envisagée et seul le délai d'un an doit être appliqué.

La prescription, étant une défense opposée à une action tardive, ne commence en principe à courir qu'au jour où naît cette action, mais pour des motifs pratiques, le jour où la prescription prend cours n'entre pas dans le calcul du délai, qui commence à courir le lendemain⁹.

L'action de l'employeur découlant du contrat de travail est née le jour du licenciement, le 6 septembre 2019, et le délai de prescription a commencé à courir le lendemain, soit le 7 septembre 2019. Il a expiré 6 septembre 2020 à minuit. La circonstance que ce jour était un dimanche est indifférente, à la différence des délais judiciaires¹⁰.

Il en résulte que la demande a été formée plus d'un an après la cessation du contrat. Elle est tardive et partant irrecevable.

Le garage soulève l'abus de droit, arguant du fait que son adversaire n'a pas respecté l'article 6.6. du Code de déontologie des avocats qui lui imposait, pour autant que cette information ne compromette pas les intérêts de son client, de le prévenir de l'introduction d'une procédure en joignant le projet de texte introductif d'instance. Il en déduit une faute

⁶ La Cour de cassation ne laisse planer aucun doute sur la circonstance qu'il s'agit d'un libre choix : Cass., 23 octobre 2006, et Cass., 14 septembre 2010, www.juridat.be.

⁷ « L'action pour la réparation du dommage causé par une infraction appartient à ceux qui ont souffert de ce dommage ».

⁸ « L'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois particulières qui sont applicables à l'action en dommages et intérêts. Toutefois, celle-ci ne peut se prescrire avant l'action publique ».

⁹ M. MARCHANDISE (mise à jour de H. DE PAGE), *Traité de droit civil belge, Tome VI, La prescription*, Bruxelles, Bruylant, 2014, pp. 109-110.

¹⁰ *Ibid.*, p. 112.

civile dont la réparation serait adéquatement assurée par la privation du droit d'invoquer une éventuelle prescription.

En l'espèce, il n'est pas besoin de pousser le cynisme jusqu'à mettre en balance d'une part l'intérêt de M. P. que son avocat n'avertisse pas le conseil du garage de l'introduction d'une action le dernier jour ouvrable pour former une demande reconventionnelle et d'autre part l'exigence de loyauté procédurale.

En effet, la Cour relève que l'action reconventionnelle a été formée dès le lundi 7 septembre 2020, alors que le greffe n'a porté la requête introductive d'instance à la connaissance du conseil du garage que le 10 septembre 2020. Il a donc forcément été averti par un autre biais, que l'on imagine être son adversaire.

Une demande reconventionnelle pouvait être formée par des conclusions déposées par E-deposit, système accessible à toute heure du jour et de la nuit, en ce compris les jours fériés, jusqu'au dimanche à minuit.

Dès lors que le conseil du garage ne démontre pas quand il a été averti de l'introduction de la procédure par son adversaire et l'obstacle que cela représentait concrètement pour permettre à son client de formuler une demande reconventionnelle (qui aurait au demeurant pu être formée de façon autonome à titre principal par le garage), la Cour est dans l'impossibilité de constater que M. P. aurait exercé son droit de réclamer des sommes découlant du contrat d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne diligente et prudente.

L'abus de droit n'est pas démontré et il n'y a pas lieu d'interdire à M. P. de se prévaloir de la tardiveté de l'action reconventionnelle.

L'actio reconventionnelle était tardive et le jugement doit être réformé sur ce point également.

Considérant l'argumentation qui précède, tous les autres moyens invoqués sont non pertinents pour la solution du litige.

III.3. Les dépens

Dans le présent dossier, les dépens sont composés de deux éléments :

- La contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne
- L'indemnité de procédure

En l'espèce, la Cour considère qu'il y a lieu de compenser les dépens. En effet, l'employeur a perdu pour ce qui concerne le licenciement et l'action reconventionnelle, mais M. P. a succombé pour ce qui concerne le licenciement manifestement déraisonnable.

Dès lors que les deux parties ont succombé respectivement sur quelque chef, en application de l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire, chaque partie supportera sa propre indemnité de procédure et la contribution qu'elle a avancée en vertu de l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

- Dit l'appel principal du garage recevable et partiellement fondé
- Dit l'appel incident recevable et fondé
- Dit pour droit que le garage est redevable à M. P. de la somme de 10.152,77 € bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du licenciement, soit le 6 septembre 2019 au titre d'indemnité compensatoire de préavis et le déboute du surplus de ses demandes

- Dit la demande reconventionnelle du garage irrecevable
- Compense les dépens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Katrin STANGHERLIN, Présidente de chambre,
Jean-Benoît SCHEEN, Conseiller social au titre d'employeur,
Egidio DI PANFILO, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Monique SCHUMACHER, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

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

Le Greffier

Le Conseiller social

La Présidente

ET PRONONCÉ, en langue française et en audience publique de la Chambre 3-A de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, à Liège, le quinze mai **deux mille vingt-trois**,
par Madame Katrin STANGHERLIN, Présidente de chambre,
assistée de Monique SCHUMACHER, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

la Présidente,