



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

14/395079/A

Date du prononcé

22 juin 2023

Numéro du rôle

2022/AL/337

En cause de :

N M
I B
S B
C/
G R
L N

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-F

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

* Contrat de travail – motif grave – Office du juge – Impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la relation de travail – Prestations après la notification du congé – A l'insu de l'employeur (non)

EN CAUSE :

1. **Madame N M (reprise d'instance de Monsieur H B, décédé le**
partie appelante, intimée sur incident, ci-après dénommée Madame M.,
ayant comparu en personne et assistée par Maître C C loco Maître V D, avocat à

2. **Madame I B (reprise d'instance de Monsieur H B, décédé**
partie appelante, intimée sur incident, ci-après dénommée Madame I.B.,
ayant pour conseil Maître V D, avocat
et ayant comparu par Maître C C

3. **Madame S B (reprise d'instance de Monsieur H B, décédé**
partie appelante, intimée sur incident, ci-après dénommée Madame S.B.,
ayant pour conseil Maître V D, avocat
et ayant comparu par Maître C C

CONTRE :

1. **Maître G R (curateur à la faillite de SA BOULET MENAGE),** dont le cabinet est sis à
partie intimée, appelante sur incident,
ayant comparu par son conseil Maître J M, avocat

2. **Maître L N (curateur à la faillite de SA BOULET MENAGE),** dont le cabinet est sis
partie intimée, appelante sur incident,
ayant comparu par son conseil Maître J M, avocat

•

• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 16 mai 2023, notamment :

- le jugement attaqué, rendu le 10 mars 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 11ème Chambre (R.G. 14/395079/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 17 juin 2022 et notifiée à l'intimée le 22 juin 2022 par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Liège, reçu au greffe de la Cour le 22 juin 2022;
- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 28 septembre 2022 et notifiée aux conseils des parties le 30 septembre 2022, fixant la cause à l'audience publique de la chambre 3-J du 24 avril 2023 ;
- les conclusions principales d'appel des parties intimées remises au greffe de la Cour le 28 novembre 2022;
- l'ordonnance rectificative de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 9 décembre 2022 et notifiée aux conseils des parties le 12 décembre 2022, fixant la cause à l'audience publique de la chambre 3-F du 16 mai 2023 ;
- les conclusions d'appel des parties appelantes remises au greffe de la Cour le 31 janvier 2023;
- les conclusions d'appel de synthèse des parties intimées remises au greffe de la Cour le 5 avril 2023 ;
- les dossiers des parties intimées et des parties appelantes déposés à l'audience du 16 mai 2023 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 16 mai 2023.

• •

I. LES FAITS

1.

À partir du 7 octobre 1991, Monsieur B. est engagé par la SA B. dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, en qualité d'ouvrier. Il devient par la suite responsable de fabrication.

2.

Par un courrier du 3 décembre 2009, Madame J., responsable du service emballage, adresse une plainte à son employeur à l'encontre de Monsieur B. et indique que :

« (...) En effet, malgré nos diverses remarques lui demandant d'adopter un comportement respectable et respectueux envers les membres de notre service, je constate avec regret que ce n'est pas le cas. Ce 3 décembre 2009, nous avons été victimes de propos insultants tout le long de la journée. Il me semble que ce comportement ne doit plus être excusé, car nous sommes devant un harcèlement moral et nous ne pouvons plus tolérer cette situation ».

Par un courrier daté du 5 décembre 2009, Monsieur H. se plaint également à sa direction à l'encontre de Monsieur B. en ces termes :

« (...) Il ne m'est donc plus possible de continuer à travailler dans de telles conditions d'autant plus que Monsieur B. a des propos déplacés à mon égard, à votre égard et vis-à-vis du personnel en général. Soit il traite Monsieur BDT de connard, Monsieur VPT de con, les personnes de l'emballage de pourris, ses collègues d'imbéciles, trous du cul d'arabes. Et tient à mon égard les mêmes qualificatifs, ce n'est plus tolérable. Je vous demande donc d'intervenir afin de faire cesser cette situation ».

Dans un document complémentaire du 7 décembre 2009, Madame J. complète sa plainte dans les termes suivants :

« En tant que responsable du « service emballage », j'ai appris par personne interposée que votre ouvrier, Monsieur B., tient régulièrement des propos insultants envers les membres de mon équipe tels que (je cite) : « crevés, pourris, connards, espèce d'ânes, ... »

D'autre part, ses propos sont accompagnés de moqueries relatives au nom de famille des membres de mon équipe ainsi qu'à leur famille et leur nationalité.

Par exemple : « Tous ces étrangers sont une sale race »

Cette situation est quelque peu perturbante pour le bon fonctionnement et l'entente générale l'équipe de travail (...). »

3.

Par courrier recommandé du lundi 7 décembre 2009, la SA B. notifie à Monsieur B. son licenciement pour motif grave en ces termes :

« Suite au comportement inadmissible que vous avez adopté ce 3 décembre, lequel doit être rapproché des avertissements qui vous ont déjà été donnés au cours de l'année 2008, nous sommes contraints de mettre fin au contrat de travail qui vous lie à notre société pour motif grave.

Votre attitude a réellement détruit la confiance que nous avons encore en vous-même.

Par une lettre subséquente vous serez notifiés les faits plus détaillés constitutifs du motif grave.

Vous ne faites donc plus partie du personnel à partir de ce 7 courant (...) ».

4.

Le mardi 8 décembre 2009, à 5h45, Monsieur B. se présente sur son lieu de travail et y travaille.

Les parties sont contraires en fait sur la durée de ces prestations et la manière dont elles ont pris fin.

5.

Par courrier recommandé du 8 décembre 2009, la SA B. notifie les motifs du licenciement pour motif grave à Monsieur B. en ces termes :

« Par lettre du 7 décembre 2009, nous avons donc mis fin au contrat de travail qui vous lie à notre société ; cette rupture est intervenue sur l'heure pour motif grave.

La présente a pour objet de vous décrire les éléments constitutifs dudit motif grave.

Le 12 août 2008, nous avons été amenés à vous donner un avertissement suite aux injures à caractère raciste que vous aviez prononcées à l'égard d'un de vos subordonnés, Monsieur H.

Déjà à l'époque, nous vous rappelions une première remarque qui vous avait été donnée l'année précédente pour ce même motif ainsi que pour le fait de votre comportement dans l'atelier dans le cadre de relations avec les collègues.

Le 2 décembre 2008, nous devions vous adresser un second avertissement écrit, car vous aviez à nouveau proféré des injures à caractère privé à l'encontre d'une manutentionnaire, Mademoiselle N.

En même temps, nous vous reprochions votre attitude face à une dame C.J.F

Nous ajoutions :

« Nous ne pouvons plus tolérer ce type de comportement et nous attendons une réaction immédiate de votre part et une sérieuse remise en question au niveau de votre politesse dans l'atelier ».

Ce 3 décembre, nous étions mis au courant par Madame J. du fait de que vous aviez adopté à l'égard des membres de son service et tout au long de la journée une attitude réellement insultante faite notamment de propos du genre : « crevé, pourri, connard, espèces d'ânes, ... ».

Ces propos ont été accompagnés de moqueries relatives aux noms de famille des membres de cette équipe ainsi qu'à l'égard de leur nationalité, comme « tous ces étrangers sont une sale race ».

Vous n'en êtes pas resté là puisqu'il apparaît que devant les membres du personnel, vous traitez Monsieur BDT de « connard », Monsieur VPT de « con » et les personnes de l'emballage de « pourris », vos collègues d'« imbéciles, trou du cul d'arabe », etc ...

Le comportement que vous avez eu à l'égard de Monsieur H. à propos du moule à boulets de 150 gr reste inacceptable et démotive le travailleur et le conduit même à envisager de déposer plainte pour harcèlement à votre égard.

L'ensemble des faits ci-avant a fortiori rapprochés de ceux qui ont fait l'objet des avertissements cités détruisent totalement la confiance que nous avions encore en vous-même.

Ils empêchent la poursuite de la relation contractuelle et nous autorisent à mettre fin sur l'heure au contrat pour motif grave comme cela vous a été notifié le 7 décembre dernier.

La présente vous est adressée sous pli recommandé ».

6.

Par courrier du 18 décembre 2009, la SA B. écrit à Monsieur B. en ces termes :

« (...) La rupture du contrat vous a été signifiée le 7 décembre 2009 et c'est à votre insu et contre notre volonté que vous avez partiellement presté le 8 décembre 2009. Ces prestations vous seront indemnisées hors contrat ».

7.

Par courrier du 23 décembre 2009, Monsieur B. par l'intermédiaire de son organisation syndicale, conteste le motif grave invoqué pour justifier la rupture du contrat. Il conteste également s'être rendu sur les lieux du travail à l'insu de son employeur en ces termes :

« (...) Celui-ci conteste formellement le motif grave que vous invoquez pour justifier la rupture du contrat.

Dès lors, en vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, merci de nous transmettre copie des éléments de preuve en votre possession concernant les faits que vous reprochez à notre affilié.

En outre, contrairement à ce que vous indiquez dans votre courrier de ce 18 décembre, c'est conformément à votre volonté que notre affilié a travaillé la journée du 8 décembre. C'est seulement dans l'après-midi que vous l'avez informé du fait qu'il était licencié et qu'un recommandé lui avait été envoyé la veille. Vous êtes donc redevable à notre affilié d'une indemnité de rupture ».

Par courrier du 19 janvier 2010, le conseil de la SA B. répond en ces termes :

« Le contrat a donc pris fin selon lettre recommandée postée le même jour à savoir le 7 décembre 2009.

Le fait que n'ayant pas reçu la lettre, votre client se soit présenté le 8 et presté quelques heures ne change rien; d'aucune façon, cette présence n'a pu donner naissance à un nouveau contrat de travail puisqu'il n'y avait à cet égard aucun accord de volonté entre parties lequel est indispensable pour que la convention puisse naître ».

En date du 31 mai 2010, Monsieur B. par l'intermédiaire de son organisation syndicale adresse le courrier suivant à Monsieur S.:

« Notre affilié nous a signalé que vous étiez l'ancien patron de la société.

Monsieur B. s'est présenté comme d'habitude le 8 décembre et a commencé sa journée de travail normalement.

Son employeur était d'ailleurs bien présent ce 8 décembre au matin et notre affilié a presté sa journée comme d'habitude jusqu'à 13 h 30 sans aucune objection de son employeur.

Pourriez-vous nous confirmer que tel a bien été le cas ou le cas échéant, nous faire part des événements dont vous auriez été témoin?

Si à votre connaissance, les faits se sont bien déroulés tel que nous vous les décrivons ci-dessus, pourriez-vous nous retourner la présente signée « pour accord » avec indiqué en lettres claires, votre nom et votre prénom? ».

Le 8 juin 2010, l'organisation syndicale de Monsieur B. reçoit en retour son courrier envoyé avec la mention « Pour Accord », signé par Monsieur S..

Le 5 juillet 2011, Monsieur S. apporte une précision à l'égard de la SA B. (quant à la mention « Pour accord » qu'il a communiquée à l'organisation syndicale de Monsieur B. en date du 8 juin 2010) en ces termes :

« Pour précisions, je suis arrivé chez B.M. accompagné de Monsieur VPT ce 8 décembre 2009 aux alentours de 10h30. Quand je suis parti vers 11h15, Monsieur VPT m'a dit qu'il allait trouver monsieur B. pour lui signaler le problème ».

8.

Par requête du 26 novembre 2010, Monsieur B. introduit la présente procédure.

Le 18 février 2020, Mesdames M., I.B. et S.B., introduisent une requête de reprise d'instance, en leur qualité d'héritières, suite au décès de Monsieur B. le 14 décembre 2019.

Devant les premiers juges, Mesdames M., I.B. et S.B. sollicitaient:

- la condamnation de la SA B. à leur payer les sommes suivantes :
 - o une indemnité de rupture de 22 semaines, soit la somme brute de 12.340,36 EUR (14,7612 EUR/heure x 38 heures/semaines x 22 semaines) ;
 - o la somme brute de 111,89 EUR pour la journée du 8 décembre 2009 (14,7612 EUR/heure x 7,58 heures) ;
 - o la somme brute de 111,89 EUR pour le jour férié du 1er novembre 2009 (14,7612 EUR/heure x 7,58 heures) ;
 - o la somme brute de 2.226,41 EUR à titre de prime de fin d'année 2009 (4,33 semaines/mois x 38 heures/semaine x 14,7612 EUR/heure x 11/12) ;
 - o la somme nette de 36 EUR à titre de titre-repas (6 jours x 6 EUR) ;
 - o un montant de 15 000 EUR bruts ex aequo et bono à titre de primes d'équipe et de travail de nuit ;
 - o la somme brute de 8.333,93 EUR à titre d'heures supplémentaires (14,7612 EUR/heure x 564,68 heures) ;
 - o à majorer des intérêts légaux à partir du 9 décembre 2009 et judiciaires ;
- la condamnation de la SA B. aux dépens liquidés dans son chef à l'indemnité de procédure de 2.400 EUR.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

9.

Par jugement du 10 mars 2022, le Tribunal du travail de LIEGE, Division LIEGE a, après enquête :

- Donné acte à Mesdames M., I.B. et S.B., en leur qualité d'héritières légales de feu Monsieur B., de leur reprise d'instance ;
- Reçu les différents chefs de demande ;

- Constaté et dit pour droit que la SA B. justifie, s'agissant du licenciement notifié par courrier daté du 7 décembre 2009, de l'existence de faits susceptibles d'être qualifiés de « motif grave » au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- Dit non fondé le chef de demande tendant au paiement d'une indemnité de rupture ;
- Dit fondé le chef de demande tendant au paiement de la somme de 111, 89 euros bruts à titre de rémunération afférente au jour férié du 1er novembre 2009 sous déduction de toute somme que la défenderesse justifierait avoir acquitté de ce chef ;
- Condamné la partie défenderesse au paiement aux parties demanderesses de la somme de 3.307,74 euros bruts à titre de rémunération d'heures supplémentaires pour les années 2008 et 2009, sous déduction de toute somme qu'elle justifierait avoir acquittée de ce chef ;
- Réservé à statuer quant à la déduction d'une somme de 15.000,00 EUR bruts à titre de prime d'équipe et travail de nuit fixée ex aequo et bono, les parties sont invitées à s'expliquer plus amplement quant à ce chef de demande ;
- Débouté Monsieur B. du surplus de ses prétentions ;
- Renvoyé la cause au rôle.

III. L'APPEL

10.

Par requête du 17 juin 2022 , Mesdames M., I.B. et S.B interjettent appel de ce jugement.

Aux termes de leurs dernières conclusions, Mesdames M., I.B. et S.B postulent :

- la réformation du jugement entrepris et la condamnation de la SA B. au paiement des sommes suivantes :
 - o une indemnité de rupture de 22 semaines, soit la somme brute de 12.340,36 EUR (14,7612 EUR/heure x 38 heures/semaines x 22 semaines) ;
 - o la somme brute de 111,89 EUR pour la journée du 8 décembre 2009 (14,7612 EUR/heure x 7,58 heures) ;
 - o la somme brute de 2.226,41 EUR à titre de prime de fin d'année 2009 (4,33 semaines/mois x 38 heures/semaine x 14,7612 EUR/heure x 11/12) ;
 - o la somme nette de 36 EUR à titre de titre-repas (6 jours x 6 EUR) ;
 - o un montant de 15 000 EUR bruts ex aequo et bono à titre de primes d'équipe et de travail de nuit ;
 - o la somme brute de 5.026,19 EUR à titre d'heures supplémentaires pour les années 2005, 2006 et 2007 (14,7612 EUR/heure x 340,5 heures) ;
 - o à majorer des intérêts légaux à partir du 9 décembre 2009 et judiciaires ;
- la confirmation du jugement entrepris pour le surplus en ce qu'il a condamné la SA B. à leur payer la somme brute de 111,89 EUR pour le jour férié du 1 er novembre 2009 (14,7612 EUR/heure x 7,58 heures).
- la condamnation de la S.A. B. aux dépens liquidés à l'indemnité de procédure ou la somme de 5.600 EUR (2 800 EUR x 2 – instance et appel) ;

- à titre subsidiaire en ce qui concerne les primes de travail en équipe et de travail de nuit, qu'il soit ordonné à la SA B. d'effectuer une proposition en se basant sur les prestations réellement effectuées par Monsieur B. soit les prestations encodées dans les relevés Excel qui ont été analysées dans le cadre de l'enquête.

11.

Dans ses dernières conclusions, la SA B. :

- sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a débouté les héritières de Monsieur B. des réclamations suivantes :
 - la somme brute de 12.340,36 EUR, à titre d'indemnité de rupture ;
 - la somme brute de 111,89 EUR, à titre de rémunération pour le 8 décembre 2009 ;
 - la somme brute de 2.226,41 EUR, à titre de prime de fin d'année 2009 ;
 - la somme nette de 36,00 EUR, à titre de titre repas ;
- introduit un appel incident et sollicite :
 - la réformation du jugement dont appel en ce qu'il l'a condamnée aux paiements de :
 - une somme brute de 111,89 EUR pour le jour férié du 1er novembre 2009 ;
 - un arriéré de somme brute de 3.307,74 EUR à titre d'heures supplémentaires. A titre subsidiaire, elle sollicite la réduction de la rémunération relative aux heures supplémentaires à la somme de 1.653,87 EUR ;
 - a ordonné la réouverture des débats concernant la prime d'équipe et la prime de travail de nuit alors que cette demande devait être déclarée non fondée ;
- à titre subsidiaire, qu'il soit dit pour droit que les intérêts moratoires doivent être suspendus entre le 4 août 2011 et le 13 juin 2016 ;
- sollicite la condamnation des héritières de B. aux dépens, soit l'indemnité de procédure d'instance de 2.800,00 EUR et, en appel, l'indemnité de procédure de 3.000,00 EUR.

IV. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

12.

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

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

L'appel est recevable.

V. DISCUSSION

5.1. Indemnité compensatoire de préavis

5.1.1. Principes

A. Généralités

13.

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

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail définit le motif grave de la façon suivante :

« Toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

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

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

14.

En vertu de l'article 35, alinéa 8 de la loi relative aux contrats de travail, la partie qui invoque un motif grave doit d'abord fournir la preuve des faits qui sont invoqués à l'appui du motif grave¹.

15.

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

« (...) 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 (...) ».

¹ Voy. en ce sens : C. Trav. Liège, 28 septembre 1987, Chron. D.S., 1988, 304

Il résulte de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui justifie le licenciement.

Lorsque l'employeur reproche au travailleur des fautes multiples ou répétées, le licenciement doit intervenir dans les trois jours de la prise de connaissance du dernier fait commis².

16.

Le congé pour motif grave n'est soumis à aucune règle de forme³. La preuve du congé pour motif grave peut être rapportée par toute voie de droit⁴.

17.

Les articles 35, alinéas 5 et 6 de la loi précitée disposent que, à peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit de huissier ou encore 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 (article 35, alinéa 7 de cette même loi).

B. De l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la relation de travail

18.

Les conditions de légalité du congé pour motif grave doivent d'office être examinées par le juge qui doit vérifier leur respect par la partie qui a rompu le contrat de travail⁵.

19.

Le caractère immédiat de l'impossibilité de poursuivre toute collaboration professionnelle entre les parties signifie que le travail doit cesser dès que le congé pour motif grave a été notifié. La définition du motif grave et plus particulièrement la condition de l'impossibilité immédiate de poursuivre la collaboration professionnelle est incompatible avec la continuation de l'engagement même pour une courte période après la notification du congé pour motif grave⁶.

Si la poursuite des relations professionnelles intervient à l'insu de l'auteur de la rupture pour motif grave, il y a lieu de considérer alors que ce dernier n'a pas renoncé à invoquer

² Voy. en ce sens : C. trav., Bruxelles, 14 avril 1974, Bull. F.E.B., 1977, p. 457

³ Voy. en ce sens : Cass. 12 octobre 1998, JTT, 1999, p. 79 ; C. Trav. 24 novembre 1993, JTT, 1994, p.73

⁴ Voy. en ce sens : Cass., 5 décembre 1994, JTT, 1995, p.25

⁵ Voy. en ce sens : Cass.22 mai 2000, S.99.0046.F, Pas. 2000/1, p.943 ; V. VANNES, in La rupture du contrat de travail pour motif grave, évolution, aspects techniques et applications diverses, Tome 1, Anthemis, p.39

⁶ Voy. en ce sens : Cass., 1.06.1981, JTT, 1981, p.295 concl., Av. gén.LENAERTS ; H. BECKERS et A. MORTIER, in Etudes pratiques de droit social, « Le licenciement pour motif grave », p.23, n°25

l'existence d'un motif grave, pourvu toutefois qu'il ait immédiatement fait cesser toute collaboration professionnelle dès qu'il a appris la situation⁷.

5.1.2. Application en l'espèce

A. De l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la relation de travail

20.

Il ressort des éléments soumis à l'appréciation de la cour que :

- Le congé pour motif grave a été notifié à monsieur B. par envoi recommandé du lundi 7 décembre 2009 ;
- Monsieur B. a travaillé le mardi 8 décembre 2009, à tout le moins, en matinée. Il n'est pas contredit par la SA B. que selon l'horaire de Monsieur B., Monsieur B. commençait sa journée de travail à 5h45 (cet élément est par ailleurs attesté par la pièce 7 du dossier de Monsieur B.)⁸ ;
- A 11h15, le mardi 8 décembre 2009, Monsieur B. n'avait toujours pas été averti de son licenciement pour motif grave⁹ ;
- La SA B. ne conteste pas que (cf. échanges entre parties des 23 décembre 2009 et 19 janvier 2010) que Monsieur B. n'avait pas reçu la lettre de licenciement pour motif grave avant sa prise de fonction le mardi 8 décembre 2009.

A.1. De la notification par envoi recommandé, du moment auquel intervient la rupture du contrat de travail et du moment auquel Monsieur B. a pris connaissance de cette rupture

21.

A l'analyse de ces éléments, la cour constate que la rupture du contrat de travail pour motif grave de Monsieur B. est intervenue le 7 décembre 2009, soit au moment de sa notification et de l'envoi du pli recommandé¹⁰, et ce indépendamment du fait que Monsieur B. n'en ait pris connaissance qu'ultérieurement (voire même qu'il en ait eu connaissance, in fine, par l'information verbale qui lui a été donnée au sein de l'entreprise préalablement à la réception de l'envoi recommandé).

22.

La SA B. ne démontre pas, par ailleurs, que ;

⁷ Voy. en ce sens : S. LACOMBE, A-F. BRASSELLE, E. CARLIER, in Le droit de la rupture du contrat de travail, Larcier, p.502, n° 685

⁸ Rapport sur enquête de l'inspection sociale du 7 mars 2012, point 2.3.2

⁹ Cf. l'attestation de Monsieur S. dans laquelle il déclare :

- être arrivé dans l'entreprise le 8 décembre aux alentours de 10h30 ;
- être parti vers 11h15 ;
- soit au moment où Monsieur VPT. lui a dit qu'il allait trouver monsieur B. pour lui « signaler le problème »

¹⁰ Voy. en ce sens : Cass., 14 janvier 1991, JTT 1991, p.153

- Monsieur B. aurait pris connaissance de ce congé dès le 7 décembre 2009 ou avant la prise de ses fonctions le mardi 8 décembre 2009 à 5h45 (la SA B. ne rapporte pas l'heure d'envoi de ce recommandé et la cour voit, d'ailleurs, difficilement comment Monsieur B. aurait pu prendre connaissance de cet envoi recommandé dès le jour de son envoi ou avant la prise de ses fonctions le lendemain matin à 5h45) ;
- Elle a prévenu Monsieur B. de ce qu'il était licencié pour motif grave, avant sa prise de fonction le mardi 8 décembre 2009, à 5h45.

23.

Dès lors, lorsque Monsieur B. prend ses fonctions, à 5h45, le mardi 8 décembre 2009, son contrat de travail est rompu depuis la veille et il n'a pas encore pris connaissance de cette rupture.

A.2. De la prestation du travail à l'insu ou non de l'employeur

24.

La SA B. invoque que Monsieur B. a travaillé le mardi 8 décembre 2009 à l'insu de son employeur.

25.

Avant d'apprécier la matérialité des faits, il convient de rappeler que la charge de la preuve du motif grave repose sur l'employeur. Le caractère immédiat de l'impossibilité de poursuivre les relations entre l'employeur et le travailleur est un élément constitutif du motif grave. La charge de la preuve de cet élément repose donc sur la SA B. (et non sur Monsieur B., comme le soutient l'employeur).

26.

En l'espèce, la cour constate que la SA B. ne rapporte aucun élément permettant d'établir le fait que c'est à son insu que Monsieur B. a pris ses fonctions le mardi 8 décembre 2009 à 5h45.

27.

Au contraire, comme il a été dit ci-avant, à ce moment, il doit être considéré, à défaut de tout élément probant en sens contraire, que Monsieur B. n'avait pas connaissance de la rupture de son contrat de travail. La SA B. le reconnaît d'ailleurs elle-même dans son courrier du 19 janvier 2010¹¹. Sans connaissance de son congé, la cour n'aperçoit pas comment Monsieur B. a pu prendre ses fonctions à l'insu de son employeur.

A.3. De l'exercice des prestations de travail sans l'accord de l'employeur

28.

¹¹ « Le contrat a donc pris fin selon lettre recommandée postée le même jour à savoir le 7 décembre 2009. Le fait que n'ayant pas reçu la lettre, votre client se soit présenté le 8 et presté quelques heures ne change rien »

La SA B. invoque ensuite que Monsieur B. a travaillé le 8 décembre 2009 sans avoir reçu l'accord explicite de sa part pour « permettre au demandeur de recommencer à travailler ».

29.

De nouveau, en l'absence de connaissance du congé donné la veille pour motif grave, la cour aperçoit mal pour quelle raison Monsieur B. aurait dû solliciter l'accord de son employeur pour débiter ses prestations le mardi 8 décembre 2009.

30.

La cour considère qu'il appartenait à la SA B., après la notification le 7 décembre 2009 de la rupture unilatérale de la relation de travail, de prendre les mesures nécessaires pour éviter que Monsieur B. ne se rende le lendemain sur le lieu du travail pour y exercer ses prestations et poursuive ainsi leur collaboration professionnelle alors que l'employeur, la veille, était censé avoir considéré que sa poursuite était devenue immédiatement et définitivement impossible.

En l'espèce la SA B. ne démontre pas avoir pris de telles mesures.

Certes, il apparaît qu'en cours de matinée, l'employeur s'est rendu compte du « problème » comme l'atteste Monsieur S. Alors que Monsieur B. avait débuté sa journée à 5h45, à 11h15, aucun représentant de l'employeur n'avait été trouvé pour l'informer de son licenciement et l'inviter à quitter les lieux.

La cour ignore à quelle heure cette information lui a été donnée : la SA B. affirmant que c'est en cours de matinée et Monsieur B. affirmant quant à lui qu'il a fini sa pause sans être dérangé.

In fine, cet élément importe peu puisque le mardi 8 décembre alors qu'il avait été licencié pour motif grave la veille, Monsieur B. a, à tout le moins, travaillé durant plus de 5 heures, avant une éventuelle intervention de son employeur.

A.4. Conclusions

31.

Lorsqu'une partie décide de procéder à un licenciement pour motif grave, cela signifie que la poursuite de la collaboration professionnelle n'est plus possible, même pendant un court laps de temps.

Comme rappelé par la cour ci-avant, un licenciement pour motif grave doit sortir immédiatement ses effets. Le fait que Monsieur B. ait pu entamer et poursuivre ses prestations après que la SA B. ait envoyé la lettre de licenciement est en contradiction avec l'essence même du licenciement pour motif grave, même si Monsieur B. n'a eu connaissance du congé que par la suite. La collaboration professionnelle doit en effet être immédiatement et définitivement impossible en raison d'une faute grave¹².

¹² Voy. en ce sens : C. Trav. Anvers, 22.12.2020, RG 2020/AH/70

Le fait qu'après l'envoi de la lettre de licenciement, la SA B. ait laissé Monsieur B. poursuivre ses prestations de travail durant plus de 5 heures prouve que, dans le chef de la SA B., la collaboration était encore possible et que les conditions de gravité du motif grave font défaut.

32.

La cour considère dès lors que, en laissant travailler Monsieur B. le mardi 8 décembre 2009 pendant plus de 5 heures ou en ne prenant pas les mesures nécessaires pour l'empêcher de prendre ses fonctions, la SA B. a renoncé à invoquer le motif grave¹³.

33.

Le licenciement de Monsieur B. pour motif grave est donc illégal.

Il est dès lors sans incidence quant à la solution du litige d'examiner si le congé pour motif grave fut adressé endéans les délais légaux ni si cette même lettre de notification répond aux exigences de précision requises, ni encore, si le motif grave est, ou non, établi.

34.

Par conséquent, Monsieur B. pouvait donc prétendre à une indemnité compensatoire de préavis et le jugement entrepris doit être réformé sur ce point.

B. Du montant de l'indemnité compensatoire de préavis

35.

Il convient dès lors de condamner la SA B. à payer à Mesdames M., I.B. et S.B, en leur qualité d'héritières de Monsieur B. une somme de 12.340,46 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, le montant de cette indemnité ne faisant l'objet d'aucune contestation.

5.2. De l'indemnisation des prestations effectuées le 8 décembre 2009

36.

Mesdames M., I.B. et S.B. sollicitent la condamnation de la SA B. à la somme brute de 111,89 EUR (soit 14,7612 EUR /heure x 7,58 heures) à titre de rémunération correspondant à la journée prestée le 8 décembre 2009.

37.

La SA B. estime quant à elle que :

- les heures de prestations accomplies par Monsieur B., en dehors d'un contrat de travail, ont été indemnisées et non rémunérées ;

¹³ Voy. en ce sens : S. LACOMBE, A-F. BRASSELLE, E. CARLIER, in Le droit de la rupture du contrat de travail, Larcier, p.501, n° 684

- pour faire bref procès, à titre d'indemnisation, montant non passible de cotisation sociale ou de précompte, elle était d'accord de verser à ce titre un montant de 57,14 EUR correspondant à une demi-journée.

38.

En l'espèce, la cour relève que la rupture du contrat de travail est intervenue le 7 décembre 2009, suite au congé donné unilatéralement par la SA B., et ce, indépendamment du fait que le licenciement pour motif grave ait été considéré comme irrégulier, comme précisé au point précédent.

39.

Aucune rémunération n'est donc due postérieurement à la date du 7 décembre 2009. Aucune autre demande d'indemnisation n'a été sollicitée par Mesdames M., I.B. et S.B..

Sur ce chef de demande, le jugement entrepris doit donc être confirmé et l'appel de Mesdames M., I.B. et S.B. est non fondé.

5.3. De la prime de fin d'année

40.

Mesdames M., I.B. et S.B. sollicitent la condamnation de la SA B. à leur payer :

- la somme brute de 2.226,41 EUR (4,33 semaines/mois x 38 heures/semaine x 14,7612 EUR/heure x 11/12) à titre de prime de fin d'année 2009.

41.

La SA B. considère quant à elle que :

- Monsieur B. ne justifiait pas d'une prime de fin d'année, même en dehors du contexte d'une rupture pour motif grave.

42.

En l'espèce, force est de constater que la SA B. conteste le droit à une prime de fin d'année sans invoquer aucun élément de fait ou de droit autre que le licenciement pour motif grave.

Or, en l'espèce, le licenciement de Monsieur B. a été déclaré irrégulier. Monsieur B. avait donc droit à la prime de fin d'année prévue par la CCT du 17 mai 1995 (38294) relative à la prime de fin d'année et visant le secteur de l'industrie alimentaire dont les entreprises de conserves de viande, saucissons, salaisons, viandes fumées et dérivés de viande sont un sous-secteur.

Par conséquent, il convient sur ce chef de demande de réformer le jugement entrepris et de condamner la SA B. à payer à Mesdames M., I.B. et S.B. en leur qualité d'héritières de

Monsieur B. une somme de 2.226,41 euros bruts, à titre de prime de fin d'année 2009, ce montant étant calculé au prorata des prestations effectuées par Monsieur B. et ne faisant l'objet d'aucune contestation de la part de la SA B.

5.4. De la rémunération d'un jour férié

43.

Mesdames M., I.B. et S.B. sollicitent la condamnation de la SA B. à leur payer :

- la somme brute de 111,89 EUR (14,7612 EUR/heure x 7,58 heures) correspondant au 1^{er} novembre 2009, soit un jour férié qui devait être récupéré et ne l'a pas été.

En l'espèce, la SA B. ne dépose aucune pièce attestant d'un tel paiement (contrairement à ce qu'elle invoque) la fiche de paie établie n'attestant pas du paiement effectif de cette somme.

Par conséquent, il convient sur ce chef de demande de confirmer le jugement entrepris et de condamner la SA B. à payer à Mesdames M., I.B. et S.B, en leur qualité d'héritières de Monsieur B., une somme de 112,19 euros bruts, à titre de rémunération afférente au jour férié du 1^{er} novembre 2019, le montant de cette rémunération ne faisant l'objet d'aucune contestation de la part de la SA B. quant à son calcul.

Le jugement entrepris doit donc être confirmé sur ce chef de demande.

5.5. Des titres-repas

44.

Mesdames M., I.B. et S.B, en leur qualité d'héritières de Monsieur B. sollicitent la condamnation de la SA B. à leur payer la somme nette de 36 EUR (6 jours X 6 EUR), à titre de titre-repas.

45.

La cour renvoie au point 5.2. pour motiver le fait qu'aucun titre-repas n'est dû pour la journée du 8 décembre 2009, le nombre de titres-repas étant attribué en fonction du nombre de jours prestés sur un mois.

46.

S'agissant des 5 autres journées prestées par Monsieur B. en décembre 2009, il n'est pas contesté que pour ces journées, Monsieur B. avait droit à des titres-repas. En effet, la SA B. ne dépose aucune pièce attestant d'un tel paiement, contrairement à ce qu'elle invoque. Or,

ni la fiche de paie établie ni le courrier de la CSC du 12 janvier 2010 n'attestent du paiement effectif des titres-repas.

47.

Il convient dès lors, sur ce chef de demande, de réformer le jugement entrepris en ce qu'il a considéré que la SA B. démontrait avoir payé ce montant.

Pour déterminer le montant dont la SA B. est redevable, il n'y a pas lieu de tenir compte de la part à charge du travailleur soit 1,12 EUR par titre-repas.

Partant, il convient de condamner la SA B. à payer à Mesdames M., I.B. et S.B, en leur qualité d'héritières de Monsieur B., une somme de 24,40 euros nette, à titre d'arriérés de rémunération (titre-repas du mois de décembre 2009), ce montant correspondant à la part patronale de 4,88 EUR dans les cinq titres repas.

5.6. Des heures supplémentaires

A. Position des parties et jugement entrepris

48.

Les premiers juges ont condamné la SA B. à payer à Monsieur B. la somme brute de 3.307,74 euros, à titre de rémunération d'heures supplémentaires pour les années 2008 et 2009, sous déduction de toute somme dont elle se serait déjà acquittée, considérant que :

« En l'état actuel de la cause, sur base des constatations du service d'inspection intervenu, le nombre d'heures à régulariser pour l'année 2008 s'élève à 95heures et 20minutes, soit 1.407,2344 euros, pour l'année 2009 à 128heures et 45minutes, soit 1.900,5045 euros, soit un total de 3.307,74 euros bruts. Les autres heures supplémentaires ne sont pas prouvées ».

49.

Monsieur B. sollicite la confirmation du jugement entrepris pour les heures supplémentaires relatives aux années 2008 et 2009 mais forme appel et sollicite la condamnation de la SA B. à lui payer la somme brute de 5.026,19 EUR (340,50 h x14,7612 EUR)) pour les heures supplémentaires relatives aux années 2005, 2006 et 2007.

50.

La SA B. introduit un appel incident :

- A titre principal, elle conteste la déduction de toute heure supplémentaire considérant que :

- Monsieur B. ne rapporte pas la preuve de la prestation de telles heures supplémentaires ;
- Concernant les années 2005, 2006 et 2007, la demande est irrecevable, ayant été introduite pour la première fois par des conclusions du 4 février 2020 de telle sorte que la prescription est, manifestement, atteinte, que ce soit une prescription contractuelle ou délictuelle ;
- et à titre subsidiaire, sollicite la réduction du montant retenu par le tribunal à la somme brute de 1 653,87 EUR (soit le montant de 3307,70 euros bruts :2), considérant que :
« En réalité, à supposer qu'il faille entériner les conclusions du rapport de l'inspection sociale, il est question, pour Monsieur B., des 95,20 EUR à récupérer "à 50%" pour l'année 2008 et, pour l'année 2009, de 128,45 EUR, toujours des "heures à récupérer à 50%" et pour l'année 2009, l'inspection sociale donne un chiffre, soit: 1.950,00 EUR (50% : 950,25 EUR) ».

B. Principes

51.

En application de l'article 19, alinéa 1, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la durée du travail des travailleurs ne peut excéder huit heures par jour ni 40 heures par semaine.

52.

En vertu de l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail :

« § 1^{er}. Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 p.c. au moins celui de la rémunération ordinaire (...) »

§ 2. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine, ou des limites inférieures fixées conformément à l'article 28 ».

53.

L'article 9bis, §1^{er}, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, législation applicable tant au secteur public qu'au secteur privé, précise :

« § 1^{er}. En cas d'application de l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la rémunération normale de toute heure de travail prestée au-delà de la limite de 40 heures ou d'une limite inférieure fixée par convention collective de travail doit être payée en même temps et être établie de la même manière que la rémunération due pour la période de paie au cours de laquelle le repos compensatoire a été octroyé.

Lorsque le repos compensatoire n'est pas octroyé en raison de la disposition de l'article 26bis, § 3, alinéa 4, de la même loi, la rémunération restant due est payée à la fin du délai de six mois

prévu par cet alinéa et doit être établie de la même manière que la rémunération qui aurait été due à ce moment.

Lorsque le repos compensatoire n'a pu être octroyé avant la fin du délai de préavis, ou avant la fin d'un contrat à durée déterminée, ou par un travail nettement défini, ou lorsqu'il été mis fin à un contrat à durée indéterminée sans préavis, la rémunération restant due doit être payée conformément à l'article 11 et être établie de la même manière que la rémunération qui est ou aurait été due au moment de la fin du contrat de travail.

§ 2. En cas de prestation d'heures supplémentaires donnant droit à un sursalaire conformément à l'article 29 de la même loi, le sursalaire doit être payé selon les règles fixées à l'article 9 de la présente loi ».

54.

Il appartient au travailleur qui réclame le paiement d'arriérés de rémunération du chef d'heures supplémentaires prestées et non payées d'établir, avec une force probante suffisante, la réalité et l'importance de ces prestations et de démontrer que les heures supplémentaires en question ont été prestées à la demande ou avec l'approbation de son employeur. Il pourrait suffire à cet égard que ce dernier ait raisonnablement pu être au courant de la durée des tâches accomplies par son travailleur pour considérer qu'il a tacitement marqué son accord sur l'accomplissement de ces heures supplémentaires.

Ledit droit ne peut être refusé que si le travailleur a effectué des prestations excédentaires contre la volonté exprimée ou les instructions précises de son patron.¹⁴

Le travailleur ne peut imposer à l'employeur la prestation d'heures supplémentaires, en fixant lui-même son propre horaire de travail, le travailleur étant alors tenu d'en assumer les conséquences financières ; le travailleur ne peut, dans ces conditions, imputer à l'employeur des heures supplémentaires.¹⁵

55.

La charge de la preuve des heures supplémentaires incombe au travailleur qui s'en prévaut. Les parties sont néanmoins tenues de collaborer à l'administration de la preuve, en vertu des articles 870 du Code Judiciaire, 1315 du Code civil, et 8.4 du nouveau Code civil.

La preuve peut être apportée par des écrits (généralement les fiches de prestation ou de pointage) ou des présomptions par exemple fondées sur un relevé unilatéral¹⁶ fiable¹⁷ lequel peut notamment être confirmé par les heures d'ouverture d'un magasin.¹⁸

¹⁴ C. Trav. Liège, 9^e ch., 26 juin 2006, R.G. n° 30.241/01

¹⁵ C. Trav. Bruxelles, 22 novembre 1996, C.D.S., 1999, 18 ; Trib. Trav. Bruxelles, 3^e ch., 18 novembre 2004, R.G. 69.094/04, inédit, jurisprudence commentée par M. GOLDFAYS, « La preuve des heures supplémentaires », Ors. N° 3, mars 2005, 16 et 17.

¹⁶ C. Trav. Gand, 10 mai 1991, C.D.S., 1992, p.414 ; C. Trav. Liège, 2^e ch., 15 janvier 2003, R.G. 30.238/01

¹⁷ C. Trav. Liège, 6^e ch., 11 octobre 1991, R.G. n° 16.827/89 ; C. Trav. Liège, sect. Namur, 14^e ch., 20 décembre 1994, R.G. n° 4.601/1993 ; trib. Trav. Tournai, 7 mars 2006, J.L.M.B., 2007, p. 243

C. Des heures supplémentaires prestées en 2008 et 2009

56.

La cour considère que le rapport de l'inspection sociale du 7 mars 2012 établit à suffisance la réalité des heures supplémentaires prestées en 2008 et 2009 par Monsieur B. (soit 95h20 en 2008 et 128h45 en 2009).

57.

Contrairement à ce que soutient l'employeur, ce rapport n'est pas basé sur les seules affirmations de Monsieur B.. L'inspection sociale, pour aboutir à ces conclusions, a croisé plusieurs données (agenda de Monsieur B. de 2006, 2008 et 2009, auditions d'anciens travailleurs, affichages complétés au jour le jour par les travailleurs et un fichier informatique « Horaire.2008.B1.xls »).

Cette analyse lui a permis de conclure, à juste titre, que les horaires repris dans le fichier Excel saisi dans la société n'étaient pas de simples projections d'horaires, comme soutenu par l'employeur, mais les horaires réellement prestés.

D. Des heures supplémentaires prestées en 2005, 2006 et 2007

58.

S'agissant des années 2005, 2006 et 2007, la cour considère que la preuve est rapportée uniquement pour l'année 2006. En effet, pour cette année, le rapport de l'inspection sociale fait référence à l'agenda tenu par Monsieur B. (aucun agenda n'est mentionné pour les années 2005 et 2007). En outre, l'inspection sociale relève que les heures prestées et reprises dans l'agenda tenu à titre personnel par Monsieur B. correspondent avec étonnement aux données reprises dans le fichier informatique de l'entreprise.

Dans son audition du 18 mai 2010¹⁹, Monsieur B. mentionne pour l'année 2006, sur base de son agenda, malgré les récupérations, un solde d'heures de 129,05 heures.

Sur base de ces éléments, la cour considère que Monsieur B. rapporte la preuve de 129,05 heures supplémentaires prestées au cours de l'année 2006.

59.

Par contre, pour les années 2005 et 2007, il échoue à rapporter une telle preuve.

¹⁸ C. Trav. Bruxelles, 27 novembre 1990, C.D.S., 1992, p.412 ; C. Trav. Liège, 5 novembre 1991, cité en note in C.D.S., 1992, p.414

¹⁹ Pièce 12 du dossier de l'appelant, dossier répressif 3/96

E. De l'absence de prescription de l'action en paiement du sursalaire pour les heures supplémentaires relatives à l'année 2006

60.

La cour considère que l'action relative au paiement des heures supplémentaires prestées durant l'année 2006, introduite par conclusions déposées au greffe du tribunal du travail de Liège le 27 juillet 2020, était virtuellement comprise dans l'action qui visait au paiement d'un euro provisionnel à titre d'heures supplémentaires comprises dans la requête introductive d'instance du 26 novembre 2010.

Au 26 novembre 2010, l'action en paiement du sursalaire pour les heures supplémentaires prestées durant l'année 2006 n'était pas prescrite, la délai de 5 ans visé à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ayant toujours cours.

Or, la requête introductive d'instance du 26 novembre 2010 a interrompu la prescription tant de l'action qu'elle a introduite que des demandes virtuelles y contenues²⁰.

Partant, l'action en paiement du sursalaire des heures supplémentaires prestées durant l'année 2006 n'était pas prescrite lorsqu'elle est introduite par conclusions le 27 juillet 2020.

F. Du montant dû à titre de sursalaire des heures supplémentaires prestées durant l'année 2006

61.

En ce qui concerne le montant dû pour les heures supplémentaires prestées, le rapport de l'inspection sociale mentionne concernant Monsieur B. que ces heures ont déjà été récupérées et qu'elles doivent être régularisées uniquement quant au sursalaire de 50%.

Or, dans le jugement entrepris, il a été tenu compte de ces heures à 100%.

62.

Sur ce chef de demande, l'appel incident est fondé et il convient donc de réformer le jugement entrepris sur ce point de la façon suivante :

- pour l'année 2008, la somme de 1 407,2344 EUR doit être réduite à la somme de 703,62 EUR ;
- pour l'année 2009, la somme de 1 900,5045 EUR doit être réduite à la somme de 950,25 EUR.

Pour l'année 2006, c'est donc un montant de 952,47 EUR bruts qui sera dû par la SA B. à titre de sursalaire pour heures supplémentaires²¹.

²⁰ Voy. en ce sens : Cass.26.11.1990, JTT, 1991, p.25

G. Conclusions

63.

Partant, la SA B. est condamnée à payer à Mesdames M., I.B. et S.B, les sommes suivantes, à titre de sursalaire pour les heures supplémentaires :

- prestées en 2008 : 703,62 EUR bruts ;
- prestées en 2009 : 950,25 EUR bruts ;
- prestées en 2006 : 952,47 EUR bruts.

5.7. Des primes d'équipe et de travail de nuit

A. Principes

64.

Mesdames M., I.B. et S.B sollicitent la condamnation de la SA B. à leur payer la somme de 15.000 EUR bruts ex aequo et bono à titre de primes d'équipe et de travail de nuit. A titre subsidiaire, elles sollicitent qu'il soit ordonné à la SA B. d'effectuer une proposition en se basant sur les prestations réellement effectuées par Monsieur B. soit les prestations encodées dans les relevés Excel qui ont été analysés dans le cadre de l'enquête.

65.

Il ressort des éléments soumis à l'appréciation de la cour que :

- le rapport de l'inspection sociale du 7 mars 2012 mentionne que monsieur B. prestait des horaires décalés : 5h45-14h ou 3h45-12h30 ;
- dans son audition du 18 mai 2010, Monsieur B. mentionne avoir travaillé en équipe et ne jamais avoir perçu de primes d'équipe (contrairement à ce que soutient la SA B. en termes de conclusions). Il ne mentionne cependant pas avoir travaillé de nuit ;
- La convention collective du travail du 29 juin 2009, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire, relative aux conditions de travail et de rémunération des ouvriers occupés dans les entreprises de conserves de viande, saucissons, salaisons, viandes fumées et dérivés de viande, prévoit que :
 - o les ouvriers travaillant en équipe de 6h à 14h00 et de 14h à 22h00 ont droit à une prime égale à un supplément de salaire de 10% ;
 - o le travail presté de 22h00 à 6h est considéré comme travail de nuit et donne droit à un supplément de salaire de 20% ;
- préalablement à cette convention collective du travail du 29 juin 2009, la situation était régie par la convention collective de travail du 4 juillet 2007 rendue obligatoire par arrêté du 5 mars 2008 (Moniteur belge du 16 avril 2008).

²¹ Soit (129, 05 heures x 14,7612 EUR) :2

66.

A l'analyse de ces éléments, la cour considère que ces éléments établissent à suffisance que Monsieur B. travaillait en équipe de 6 à 14 heures au sein de la SA B. pour les années 2006, 2008 et 2009.

Comme il a été exposé au point précédent, les affirmations unilatérales de Monsieur B. ne sont pas corroborées par d'autres éléments pour toute autre année que les années 2006, 2008 et 2009.

67.

S'agissant des primes de nuit, la cour considère que le caractère régulier et non exceptionnel de cet horaire n'est pas rapporté par Monsieur B. qui, pour rappel, n'en a pas fait mention lors de son audition par l'inspection sociale.

68.

Devant l'impossibilité de prouver, jour par jour, et avec précision le nombre d'heures prestées en équipe de 6h à 14 heures, une évaluation ex aequo et bono s'impose. Il incombe en effet à l'employeur d'établir régulièrement le décompte des heures prestées et de remettre les documents sociaux y relatifs ce qui en l'espèce n'a pas été fait, comme mentionné au point 5.6 des présents motifs²².

La SA B. n'apporte aucun élément de fait permettant de contredire ces éléments, s'abstenant de collaborer loyalement à l'administration de la preuve, alors que la longueur de la procédure ne l'a pas privée d'une telle opportunité.

Par ailleurs, la SA B. n'apporte aucun élément permettant d'évaluer précisément le montant dû pour les années 2006, 2008 et 2009 à titre d'arriéré de primes d'équipe. Au vu de ces circonstances, il y a lieu d'accorder un montant fixé ex aequo et bono²³.

Tenant compte du pourcentage retenu dans la convention collective de travail précitée et du montant de rémunération annuel brut sur lequel Monsieur B. calcule l'indemnité de rupture sans être contredit par la SA B., la cour fixe ex aequo et bono à 7.500 EUR bruts le montant dû par la SA B. à Monsieur B, à titre de paiement des primes d'équipe pour les années 2006, 2008 et 2009.

5.8. Des intérêts moratoires et de leur suspension

A. Principes

69.

²² Voy. en ce sens : C. Trav. Liège, 22 mai 2012, RG 2011/AN/160

²³ Voy. en ce sens : C.Trav. Liège, 9.10.2015, RG 2015/AL/46

L'article 10, alinéa 1^{er} de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs dispose que la rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité.

Dès lors, il y a lieu de constater que les intérêts sur les arriérés, de rémunération sont dus de plein droit, à compter de chaque date de paie, en application de l'article 10.

70.

Toutefois, peut constituer un abus de droit le fait pour un créancier de réclamer des intérêts pendant toute la durée de la procédure, alors que celle-ci aurait été anormalement longue du fait de sa propre carence.

Dans un arrêt du 3 octobre 2013, la Cour de cassation a en effet dit pour droit que

« (...)2. En vertu de l'article 1153, alinéa 1er, du Code civil, dans les obligations qui se bornent au paiement d'une certaine somme, les dommages et intérêts résultant du retard dans l'exécution ne consistent jamais que dans les intérêts légaux, sauf les exceptions établies par la loi.

En vertu de l'article 1153, alinéa 2, du Code civil, ces dommages et intérêts sont dus sans que le créancier soit tenu de justifier d'aucune perte.

3. Le retard visé dans ces dispositions est celui qui est dû à la faute du débiteur. Lorsque le juge constate que le retard de paiement est aussi imputable à la faute du créancier, les intérêts moratoires, qui indemnisent forfaitairement le retard de paiement, ne peuvent pas être intégralement mis à charge du débiteur»²⁴.

71.

La sanction de l'abus de droit n'est pas la déchéance de ce droit, mais seulement la réduction de celui-ci à son usage normal ou la réparation du dommage que son abus a causé.

72.

En cas de durée excessive de la procédure due à l'inertie fautive de l'une des parties, ayant pour conséquence un préjudice dans le chef de l'autre partie, consistant en l'accumulation des intérêts sur une durée anormalement longue, la sanction peut consister dans la suspension du cours de ceux-ci durant la période au cours de laquelle la paralysie de la procédure est imputable au créancier, car elle permet de rétablir la situation qui aurait existé en l'absence de carence de celui-ci²⁵.

²⁴ Cass., 03/10/2013, C. 13.0085. N, www.jurportal.be

²⁵ Voy. en ce sens : C. Trav. Mons, 24 avril 2012, RG 2006/AM/20461

B. Application en l'espèce

73.

En l'espèce, Mesdames M., I.B. et S.B sollicitent que les diverses sommes auxquelles la SA B. est condamnée soient majorées des intérêts au taux légal à dater du 9 décembre 2009 jusqu'au complet paiement. En vertu du principe dispositif, il sera tenu compte de la date du 9 décembre 2009 comme prise de cours des intérêts moratoires.

74.

La SA B. sollicite la suspension des intérêts moratoires depuis la date à laquelle Monsieur B. en instance a communiqué, le 4 août 2011, ses premières conclusions contestant la réclamation (pièce 8 du dossier de procédure d'instance), jusqu'à la réception de ses conclusions le 13 juin 2016 considérant que pendant toute cette période, les intérêts de retard qui sont censés réparer un préjudice, ne sont pas justifiés puisque cet éventuel préjudice est la conséquence de l'attitude fautive de Monsieur B. qui ne peut donc réclamer, à charge de la SA B., une indemnisation de cet éventuel préjudice dont il est responsable.

75.

En l'espèce, la cour relève que :

- Monsieur B. a introduit la présente procédure le 26 novembre 2010 ;
- La cause a été fixée à l'audience d'introduction de la première chambre du tribunal du travail de Liège du 31 janvier 2011 ;
- A cette audience, elle a été redistribuée à la 11eme chambre du tribunal ;
- Le 27 janvier 2016, Monsieur B. a déposé des conclusions au greffe du tribunal du travail de Liège.

76.

Aucune explication n'est apportée par Mesdames M., I.B. et S.B quant au délai anormalement long mis pour conclure entre l'audience d'introduction et le 27 janvier 2016 date à laquelle ses premières conclusions ont été déposées au greffe du tribunal.

77.

Ce manque de diligence a nécessairement allongé la procédure. Le fait pour les héritières de monsieur B. de réclamer des intérêts pendant toute la durée de cette procédure anormalement longue du fait notamment de la carence de Monsieur B., constitue un abus de droit.

78.

Par conséquent il y a lieu de suspendre le cours des intérêts pendant la période du 31 janvier 2011 (date de l'audience d'introduction) au 27 janvier 2016 (date du dépôt des premières conclusions de monsieur B.).

L'appel incident est donc fondé sur ce chef de demande.

5.9. Des dépens

79.

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

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens *« soit si les parties succombent sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés du même âge »*.

80.

Dans un arrêt du 18 décembre 2009, la Cour de cassation²⁶ a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il répartit les dépens. Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil, mais bien d'une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties, sous la seule réserve que tous les dépens ne peuvent être mis à charge d'une seule partie si celle-ci obtient, fût-ce très partiellement, gain de cause.

81.

En l'espèce, chacune des parties succombant sur une partie des demandes originaires de Monsieur B., chacune d'elles supportera en conséquence ses propres dépens (tant d'instance que d'appel, les premiers juges ayant réservé à statuer quant aux dépens d'instance), en ce compris les contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà avancées par Monsieur B. en instance et par Mesdames M, I.B. et S.B. en appel, qui resteront à leur charge.

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 ;

²⁶ Cass. (1e ch.), R.G. n° C.08.0334.F, 18 décembre 2009, www.jurportal.be

Dit l'appel recevable et partiellement fondé.

Dit l'appel incident recevable et partiellement fondé.

Réforme le jugement entrepris dans la mesure suivante et condamne la SA B. à payer à Mesdames M., I.B. et S.B, en leur qualité d'héritières de Monsieur B. :

- une somme de 12.340,46 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis de rupture ;
- une somme de 2.226,41 EUR bruts, à titre de prime de fin d'année 2009, prorata temporis ;
- une somme de 24,40 EUR nets, à titre d'arriérés de rémunération (titre-repas du mois de décembre 2009) ;
- les sommes suivantes, à titre de sursalaire pour les heures supplémentaires :
 - o prestées en 2008 : 703,62 EUR bruts ;
 - o prestées en 2009 : 950,25 EUR bruts ;
 - o prestées en 2006 : 952,47 EUR bruts ;
- une somme 7.500 EUR bruts à titre de paiement des primes d'équipe pour les années 2006, 2008 et 2009 (par évocation) ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Mesdames M., I.B. et S.B des prétentions suivantes :

- o une somme de 111,89 EUR bruts pour la journée du 8 décembre 2009 (14,7612 EUR/heure x 7,58 heures) à titre de rémunération ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SA B. à payer à Mesdames M., I.B. et S.B, en leur qualité d'héritières de Monsieur B. :

- o une somme de 112,19 euros bruts, à titre de prime de rémunération afférente au jour férié du 1er novembre 2009.

Dit que les sommes auxquelles la SA B. est condamnée seront majorées des intérêts au taux légal depuis 9 décembre 2009, tenant compte d'une suspension du calcul des intérêts pour la période du 31 janvier 2011 (date de l'audience d'introduction) au 27 janvier 2016 (date du dépôt des premières conclusions de monsieur B.).

Déboute Monsieur B. du surplus de ses prétentions.

Délaisse aux parties leurs propres dépens d'instance (par évocation) et d'appel en ce compris les contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà avancées par Monsieur B. en instance (par évocation) et par Mesdames M., I.B. et S.B. en appel.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Hélène ROGISTER, conseiller faisant fonction de président
Benoît VOS, conseiller social au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer le
présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du Code judiciaire)
Jean MORDAN, conseiller social au titre d'ouvrier
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Nathalie FRANKIN, greffier,

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

la Présidente,

ET PRONONCÉ, en langue française et en audience publique de la Chambre 3-F 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 22 juin 2023, par :

Hélène ROGISTER, conseiller faisant fonction de président
assistée de Nathalie FRANKIN, greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

la Présidente,