



N° d'ordre

### Expédition

Délivrée à  
Pour la partie

le  
€  
JGR

Numéro du répertoire

**2023 /**

R.G. Trib. Trav.

**19/3234/A**

Date du prononcé

**10 janvier 2023**

Numéro du rôle

**2022/AL/217**

En cause de :

**COMPAGNIE DES AUTOBUS  
LIEGEOIS SA  
C/  
B M**

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

CHAMBRE 3-B

## Arrêt

**\* Contrat de travail – licenciement pour faute grave – précision des motifs – preuve des faits – gravité des faits**

**EN CAUSE :**

**La SA COMPAGNIE DES AUTOBUS LIEGEOIS**, dont le siège social est établi à 4140 SPRIMONT, Grand-Route 77, inscrit à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0403.933.536,

partie appelante, ci-après dénommée « *sa C.* »

ayant comparu par son conseil, Maître Pierre PICHAULT, Avocat à 4000 LIEGE, rue Louvrex 55-57

**CONTRE :**

**Monsieur M B**, RRN

partie intimée, ci-après dénommée « *Monsieur B.* »

ayant comparu par son conseil, Maître Raoul NEUROTH, Avocat à 4020 LIEGE, quai de l'Ourthe 44 bte 25

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 22 novembre 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 10 mars 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 11ème Chambre (R.G. 19/3234/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 28 mars 2022 et notifiée à Monsieur B. par pli judiciaire le 31 mars 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 avril 2022 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 1<sup>er</sup> avril 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 27 avril 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 22 novembre 2022 ;

- les conclusions, les conclusions additionnelles, ainsi que les conclusions de synthèse de Monsieur B., reçues au greffe de la cour respectivement les 19 mai 2022, 24 août 2022 et 18 octobre 2022 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions additionnelles et de synthèse de la sa C., reçues au greffe de la cour respectivement les 10 juin 2022 et 27 septembre 2022 ;
- le dossier de pièces de la sa C. , reçu au greffe de la cour le 10 novembre 2022 ;
- le dossier de pièces de Monsieur B., reçu au greffe de la cour le 18 novembre 2022 ;

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 22 novembre 2022, et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré pour qu'un arrêt soit rendu le 10 janvier 2023.

## **I. LES FAITS**

### **1**

La sa C. est une entreprise privée active dans le secteur des transports publics.

Monsieur B. est entré au service de la sa C. le 20 août 2014 en qualité de manœuvre en mécanique, d'abord dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (pièce 2 du dossier de la société) puis dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (pièce 3 du dossier de la société).

### **2**

Le 24 novembre 2016, la sa C. a adressé à Monsieur B. un avertissement au sujet d'une répétition de comportements inappropriés, en lui demandant de « *changer de méthode* » pour éviter des « *sanctions très sévères* » (pièce 5 du dossier de la société). Parmi les comportements dénoncés par la sa C., on relève le refus d'exécuter une mission (balayer les boxes des autobus) confiée par le chef d'atelier, un comportement sexiste, grossier et peu sociable.

Cet avertissement a été signé pour réception par Monsieur B., qui n'a pas formulé de contestation.

### **3**

La sa C. a mis fin au contrat de travail pour faute grave le 21 mai 2019.

Les motifs du licenciement sont les suivants :

*« Ce lundi 20 mai 2019, vous avez, à nouveau, fait preuve d'insubordination vis-à-vis du responsable de l'atelier carrosserie : vous avez refusé d'effectuer le travail demandé par votre responsable, vous l'avez insulté et vous l'avez menacé physiquement.*

*Depuis bien trop longtemps, nous remarquons que votre attitude au travail est devenue inacceptable :*

- Vous faites preuve de sexisme à l'égard de vos collègues féminines (...);*
- A plusieurs reprises, nous vous avons fait part de vos changements d'humeur incessants (...);*
- Vous refusez de suivre les procédures de pointage (...);*
- (...) Ne vous entendant plus avec les mécaniciens, nous avons choisi de vous transférer en carrosserie. Malheureusement, le travail n'est pas mieux effectué (...) et vous avez de nouveau des problèmes relationnels avec le personnel de carrosserie ;*
- Vous refusez régulièrement d'effectuer des travaux que vous trouvez, selon vos dires, « dégradants » (sortir les poubelles, laver les autobus, faire les pleins, ...);*
- (...) Vous avez accroché des véhicules en interne (...);*
- Lorsque vous roulez (service TEC) vous ne respectez pas l'horaire établi (...);*
- La semaine dernière nous avons reçu un appel téléphonique d'une direction d'école concernant votre remarque désobligeante à un enfant (...)*

*Nous avons fait preuve de beaucoup de patience à votre égard au cours des dernières années. Nous vous avons signalé tant par écrit qu'oralement vos nombreux manquements. Néanmoins, nous sommes contraints de constater que vous ne mettez aucune volonté afin d'améliorer la situation. Malgré nos nombreux rappels à l'ordre, votre attitude reste définitivement inchangée (à chaque réprimande, votre réponse est toujours la même « ce n'est pas ma faute »).* »

#### 4

Par un courrier de son conseil du 20 juin 2019 (pièce 8 du dossier de la société), Monsieur B. a contesté les motifs de son licenciement.

La sa C. a maintenu sa position par courrier de son conseil du 21 août 2019 (pièce 16 du dossier de la société).

#### 5

Monsieur B. a introduit la présente procédure par requête du 21 octobre 2019.

## II. LES RETROACTES DE LA PROCEDURE EN INSTANCE ET LE JUGEMENT DONT APPEL

**6**

Par un jugement du 10 décembre 2020, les premiers juges ont ordonné la comparution personnelle des parties.

**7**

Les parties ont été entendues en comparution personnelle le 25 mars 2021.

**8**

Par le jugement du 10 mars 2022, le tribunal du travail de Liège (division Liège) a dit pour droit ce qui suit :

*« Reçoit la demande.*

*La dit fondée.*

*Constate et dit pour droit que le motif grave invoqué n'est pas établi.*

*Partant,*

*Condamne la partie défenderesse au paiement de la somme de 8 450,76 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux depuis le 21 mai 2019 jusqu'à complet paiement.*

*Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 7 323,99 euros bruts à titre d'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux depuis le 21 mai 2019 jusqu'à complet paiement.*

*Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme d'un euro provisionnel à titre de régularisation salariale pour la période allant du 20 août 2014 au 21 mai 2019, les primes et pécules de vacances devant être régularisés, en principal et intérêts (ces montants devant être indexés et majorés des intérêts exigibles sur le brut depuis chaque date d'exigibilité).*

*Condamne la partie défenderesse au paiement des dépens, non liquidés faut d'état déposé par la partie demanderesse, et la condamne au paiement de la somme de 20 euros à titre de contribution financière au fonds budgétaire pour l'aide juridique de deuxième ligne. »*

## III. L'APPEL

**9**

**La sa C.** a interjeté appel de ce jugement par requête du 28 mars 2022.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle demande à la cour de réformer le jugement dont appel et de déclarer les demandes de Monsieur B. non fondées.

Elle demande enfin la condamnation de Monsieur B. aux dépens d'instance et d'appel liquidés à la somme totale de 2 992 EUR.

**10**

**Monsieur B.** demande la confirmation du jugement dont appel.

Monsieur B. demande la condamnation de la sa C. aux dépens des deux instances, liquidés à la somme totale de 2 930 EUR.

A titre subsidiaire, il demande la limitation des dépens auxquels il pourrait être condamné à l'indemnité de procédure minimale.

**IV. LA RECEVABILITE DE L'APPEL****11**

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.

**12**

L'appel est recevable.

**V. LE FONDEMENT DE L'APPEL****5.1 Indemnité de rupture****5.1.1 Rappel des principes****13**

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

*« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'exécution du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.*

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

(...) ».

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.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de la cause. Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur. Le juge doit tenir compte de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, de l'état de santé physique et mentale du travailleur tel que connu de l'employeur, etc. Il doit également apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur, tenant compte de la nature de l'entreprise, du préjudice subi, etc.

## 10

En vertu de l'article 35, al. 3, le congé pour motif grave ne peut plus être donné lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

## 11

Les motifs du licenciement doivent être notifiés par l'auteur de la rupture avec une précision qui permette au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés<sup>1</sup>.

Il convient de bannir tout excès de formalisme<sup>2</sup>.

La Cour de cassation<sup>3</sup> a ainsi admis que la description suivante était suffisamment précise : « *Dans le courant de la matinée, vous avez, sans aucune raison, insulté gravement l'époux de la gérante en présence d'autres travailleurs* », sans qu'il soit nécessaire que la lettre de licenciement mentionne la nature précise des injures.

### 5.1.2 Application en l'espèce

#### a) Précision des motifs du licenciement

---

<sup>1</sup> Cass., 2 juin 1976, R.W., 1976-1977, 1022 ; CAss., 27 février 1978, R.W., 1978-1979, 331. Pour des décisions de juridictions de fond plus récentes, voy. notamment, C. trav., Liège, 14 décembre 2010, *Orientations*, 2012, n°1, 22 ; C. trav. Bruxelles, 29 septembre 2015, RG n°2013/AB/983, cité par A. Gielen, H.-F. Leenaerts, B. Vanschoebeke, J.-Y. Verslype, G. Willems et A. Witters, *La rupture du contrat de travail*, Larcier, 2017, 289.

<sup>2</sup> B. Paternostre, "La précision du motif grave... Le clair ou l'obscur?" in S. GILSON (dir.), *Le congé pour motif grave. Notion, évolutions, questions spéciales*, Limal, Anthemis, 2011, 141-168

<sup>3</sup> Cass., 24 mars 1980, Pas., I, p. 900.

**12**

Les faits invoqués par la sa C. au titre de faute grave et qui se sont déroulés dans les trois jours précédant le licenciement, ont été notifiés de la manière suivante dans la lettre de notification des motifs :

*« Ce lundi 20 mai 2019, vous avez, à nouveau, fait preuve d'insubordination vis-à-vis du responsable de l'atelier carrosserie : vous avez refusé d'effectuer le travail demandé par votre responsable, vous l'avez insulté et vous l'avez menacé physiquement. »* (pièce 6 du dossier de la société)

Le juge statue souverainement en fait sur la question de savoir si les motifs graves énoncés dans la lettre de licenciement sont formulés de manière suffisamment précise<sup>4</sup>.

**13**

Monsieur B. soutient que ce motif manquerait de précision.

La cour ne partage pas cette analyse.

Il s'agit d'une description des faits qui permet parfaitement à la cour d'apprécier les faits et leur gravité. Les faits sont circonscrits dans le temps (lundi 20 mai 2019), ils sont décrits de manière suffisamment précise (refus d'effectuer le travail demandé, insultes et menaces physiques), et la description permet d'identifier la personne victime de ses agissements (le responsable de l'atelier carrosserie, Monsieur E.).

La notification des motifs permet à la cour de vérifier que les « *faits plaidés devant* [elle] *s'identifient aux faits invoqués dans la lettre de rupture* »<sup>5</sup> et elle a aussi permis à Monsieur B. de connaître les faits qui lui sont reprochés et de préparer ses défenses.

**14**

Le licenciement pour faute grave est donc régulier.

**b) Preuve des faits****15**

La sa C. fonde sa décision de licenciement pour faute grave sur une accumulation de faits fautifs commis depuis plusieurs mois : insubordination (refus d'effectuer les missions confiées par son supérieur hiérarchique), insultes et menaces physiques, comportements sexistes, changements d'humeur et difficultés relationnelles avec ses collègues, non-respect des

---

<sup>4</sup> Cass., 8 mars 2021, R.G. n°S.20.0018.N.

<sup>5</sup> Trib. trav. Mons, 26 novembre 2012, RG n° 11/559/A, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).



procédures de pointage, dégradation du matériel de l'entreprise, non-respect des horaires établis, comportement inapproprié à l'égard d'un des enfants qu'il véhicule.

## 16

Certains des reproches formulés par la sa C. ne sont pas démontrés. Il en va ainsi du non-respect des procédures de pointage, de la dégradation du matériel de l'entreprise, du non-respect des horaires établis et du comportement inapproprié à l'égard d'un enfant.

En effet, ces reproches sont formulés pour la première fois dans la lettre de rupture et n'ont pas été objectivés par le moindre élément.

## 17

En revanche, la cour estime que les autres reproches formulés par la sa C. sont établis à suffisance de droit.

### 17.1

En ce qui concerne les faits qui se sont produits le 20 mai 2019, la sa C. dépose des attestations de plusieurs membres du personnel, conformes au prescrit du Code judiciaire, rédigées peu de temps après les faits (juin 2019, soit un mois après les faits, même s'il est exact que ces attestations ont été rédigées après la contestation de son licenciement par Monsieur B.) et parfaitement concordantes.

Le responsable de Monsieur B. a en effet déclaré ce qui suit :

*« (...) Monsieur B. arrive vers 9h15 me demande ce qu'il doit faire. Je lui demande d'aller chercher des pièces [auprès de la société T.]. Il refuse alors je lui demande de ranger le labo de peinture en attendant de rentrer un bus. Il refuse alors il s'assoit et joue avec son GSM. Une demi heure plus tard un chauffeur de bus rentre dans l'atelier et la Monsieur B. se lève et ce dirige vers moi enervé m'insulte de chef de merde, sale musulman que je n'avais rien à dire et que je lui donne toujours du travail dégradant et était à deux doigts de m'agresser physiquement. C'est un autre collègue qui est intervenu pour le calmer. » (attestation de Monsieur E., pièce 11 du dossier de la société)*

Cette attestation est corroborée par un témoin de l'incident, qui a déclaré que :

*« J'étais présent au moment des faits et je rajoute je suis ni pour l'un ni pour l'autre. J'étais assis tout à coup j'entendais des hurlements c'était la voie de [Monsieur B.] qui criait sur [Monsieur E.] plus fort en lui disant j'en ai marre de tes ordres depuis que je suis ici je ne supporte plus tes ordres je fais ce que je veux ici, tu me donne pas des ordres. Me voilà, mon intervention (...), chauffeur de bus dans la même société de transport. Je me suis mis entre les deux entraînant de les écartés. [Monsieur E.] s'écarte ne voulait pas de conflit par contre [Monsieur B.] le suivait par tous ne voulait pas se*

*calmer. Suite à tous cela, réussi à éloigner [Monsieur E.] et je suis allé à mon service de la salle des chauffeurs. Voila [Monsieur E.] !!! qui arrive avec des yeux rouges il pleurait j'avais compris que [Monsieur B.] était méchant avec lui. »* (attestation de Monsieur El. E., pièce 9 du dossier de la société)

Il est donc établi que le 20 mai 2019, non seulement Monsieur B. a refusé d'effectuer le travail qui lui avait été confié par son supérieur hiérarchique mais il l'a également insulté et menacé physiquement. La matérialité de ces faits n'est d'ailleurs pas réellement contestée par Monsieur B. qui a exposé à l'audience qu'il a refusé d'effectuer le travail qui lui avait été confié et qu'il s'est emporté.

### 17.2

La sa C. démontre en outre que Monsieur B. était coutumier du fait de refuser d'exécuter les missions confiées par son responsable hiérarchique.

En effet, ce sont précisément principalement<sup>6</sup> des faits de cette nature (refus de balayer les boxes des autobus articulés) qui ont justifié l'envoi du courrier d'avertissement du 24 novembre 2016 (pièce 5 du dossier de la société), que Monsieur B. n'a jamais contesté.

De plus, plusieurs attestations déposées par la sa C. évoquent ce comportement habituel d'insubordination (attestation de Madame L. (pièce 10), attestation de Monsieur C. (pièce 14).

### 17.3

Il apparaît également que le comportement agressif de Monsieur B. en date du 20 mai 2019 n'était pas un fait isolé (attestations de Messieurs B. (pièce 12) et M. (pièce 13)).

### 17.4

La cour juge également que les faits relatifs au comportement sexiste à l'égard du personnel féminin et, de manière générale, les difficultés relationnelles avec les collègues sont également établis par le courrier d'avertissement du 24 novembre 2016 (pièce 5 du dossier de la société) et par l'attestation de Madame L. (pièce 10 du dossier de la société).

## c) Gravité des faits

### 18

Comme exposé ci-avant, Monsieur B. reconnaît qu'il a refusé d'effectuer le travail qui lui avait été confié et qu'il s'est emporté. Il estime cependant que son refus était légitime et son emportement compréhensible vu les circonstances. Il soutient en effet qu'il lui avait été demandé de nettoyer les sanitaires du garage et il invoque également un climat de travail

---

<sup>6</sup> Il s'agit du premier reproche formulé dans ce courrier, la sa C. précisant qu'elle réagit à des faits d'insubordination survenus la veille. Par conséquent, même si le courrier adresse d'autres reproches à Monsieur B., la cour considère que le reproche principal est le reproche lié à l'insubordination.

délétère dans lequel il ne lui était confié que des tâches dégradantes et où il était la cible de blagues de ses collègues.

**19**

Force est cependant de constater qu'il n'apporte pas le moindre élément à l'appui de ses affirmations.

La cour estime donc que Monsieur B. ne rapporte pas la preuve de la cause de justification qu'il allègue.

**21**

La cour estime que les faits reprochés par la sa C. à Monsieur B. et qui sont établis à suffisance de droit sont constitutifs de faute grave.

Un employeur ne peut plus accorder aucune confiance à un ouvrier qui refuse d'exécuter le travail qui lui est légitimement assigné par son responsable, qui profère des insultes et des menaces et qui adopte un comportement sexiste et peu respectueux à l'égard de ses collègues.

Le comportement de Monsieur B. en date du 20 mai 2019 est d'autant moins acceptable qu'il avait été rappelé à l'ordre dans le cadre d'un avertissement formel, pour des faits similaires.

**22**

C'est donc à bon droit que la sa C. a mis fin au contrat de travail de Monsieur B. pour motif grave.

La demande d'indemnité compensatoire de préavis est donc non fondée. Le jugement sera réformé sur ce point.

**5.2 Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable****5.2.1 Principes****23**

La CCT n°109 définit et sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable d'un travailleur.

L'article 8 de la CCT n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme suit :

*« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les*

*nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.* » (la cour souligne)

Les partenaires sociaux ont commenté cet article en ces termes :

*« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*

*En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*

*Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »*

La jurisprudence retient que le licenciement manifestement déraisonnable est :

*« soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise,*

*soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'auraient jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »<sup>7</sup>*

### 30

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable au travailleur d'une indemnité égale au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération<sup>8</sup>.

Le commentaire précise que :

---

<sup>7</sup> Trib. trav. Bruxelles (fr), 12 janvier 2017, R.G. n°15/8406/A ; trib. trav. Bruxelles (fr), 13 juillet 2016, R.G. n°15/9037/A. La mise en page a été modifiée pour mettre en lumière les deux branches de l'alternative.

<sup>8</sup> Article 9 de la CCT n°109.

*« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. »*

En d'autres termes, selon la doctrine, *« le montant de l'indemnité dépendrait donc de l'intensité du caractère abusif du licenciement. Le tribunal serait appelé à moduler l'indemnité à l'aune du manque de justification raisonnable de la rupture du contrat »*<sup>9</sup>.

### **5.2.2 Application en l'espèce**

#### **31**

La cour ayant validé le licenciement pour faute grave décidé par la sa C., il ne peut être question de considérer que le licenciement est manifestement déraisonnable. Le licenciement est évidemment fondé sur la conduite de Monsieur B. et aurait été décidé par un employeur normal et raisonnable.

#### **32**

Le jugement sera également confirmé sur ce point.

### **5.3 Arriérés de rémunération**

#### **5.3.1 Cadre du litige**

#### **33**

La sa C. relève de la commission paritaire des entreprises de transport (CP 140).

Les parties s'accordent pour exposer que la classification professionnelle de la commission paritaire des entreprises de garage (convention collective de travail du 29 avril 2014 portant classification professionnelle des entreprises ressortissant à la commission paritaire des entreprises de garage (CP 112) (pièce 11 du dossier de Monsieur)) est applicable au personnel de garage des entreprises du transport de personnes (CP 140).

Les parties s'accordent également pour exposer que Monsieur B. a été rémunéré conformément à la catégorie A2 de cette classification de fonctions.

Monsieur B. revendique l'application de la catégorie B1 et la sa C. estime que c'est à bon droit qu'elle a fait application de la catégorie A2.

#### **5.3.2 Principes**

#### **34**

---

<sup>9</sup> P. CRAHAY, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Ors.*, 2014/4, p.10.

La CCT du 29 avril 2014 répartit les ouvriers en huit catégories professionnelles, qui tiennent compte de l'activité principale de l'ouvrier, de la nature des tâches effectuées, des aptitudes professionnelles et du degré d'autonomie de l'ouvrier dans l'exécution dans ses tâches (article 2 de la CCT).

### 35

La première classification de fonction est la **catégorie A1**. Cette catégorie est exclusivement applicable aux fonctions suivantes (énumérées limitativement) : pompiste, laveur, portier (article 5 de la CCT).

### 36

L'article 6 de la CCT régit la **catégorie A2** en ces termes :

*« L'ouvrier de la catégorie A2 ne doit posséder ni connaissance spéciale, ni expérience, ni aptitude physique particulière. Il ne lui faut aucune formation spécifique et il exécute les travaux les plus simples requérant uniquement l'application de consignes.*

*Sont classés dans cette catégorie :*

- *le balayeur ;*
  - *le veilleur de nuit ;*
  - *le laveur de pièces ;*
  - *le lustreur de voitures neuves ;*
  - *l'aide-monteur de pneus ;*
  - *le chauffeur.*
- (...) »*

Une des annexes à la CCT définit de manière plus précise la fonction de chauffeur comme englobant notamment les activités suivantes :

- assurer le transport de personnes, de petit matériel et/ou de pièces urgentes afin qu'ils arrivent dans les délais et en toute sécurité à la bonne destination ;
- laver les véhicules ;
- assurer l'entretien du véhicule de service (vérifier le niveau d'huile, contrôler le liquide de refroidissement, les essuie-glaces, etc.), contrôler les pièces essentielles et les faire réparer en cas de problème/panne.

### 37

La **catégorie B1** est quant à elle régie par l'article 7 de la CCT :

*« Les fonctions de référence suivantes font partie de la catégorie B1 pour les activités suivantes :*

- *voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers <3,5 tonnes : aide-mécanicien*
- *véhicules utilitaires et poids lourds à partir de 3,5 tonnes : aide-mécanicien ;*
- *logistique et magasin : aide-magasinier ;*

- *carrosserie : préparateur peintre et préparateur tôlier ;*
- *montage de pneus : monteur pneus ;*
- *fastfitter : fastfitter junior. »*

### 5.3.3 Application en l'espèce

#### 38

Pour apprécier la catégorie barémique applicable, il convient d'examiner les éléments du dossier qui permettent de déterminer quelle était la fonction occupée par Monsieur B. au sein de la société.

#### 39

Les mentions reprises aux documents contractuels sont peu éclairantes puisqu'elles sont contradictoires. Le contrat de travail mentionne une fonction de « *manœuvre en mécanique (personnel de garage A2)* » (pièce 3 du dossier de la société), il en va de même de l'attestation d'occupation qui vise une fonction de « *manœuvre en mécanique/carrosserie* » (pièce 17 du dossier de la société). De leur côté, les fiches de paie font d'une part application du barème de la catégorie A2 et évoquent d'autre part une fonction de « *mécanicien-carrossier* » (pièce 4 du dossier de Monsieur).

#### 40

Différents éléments des dossiers des parties permettent cependant à la cour d'identifier les fonctions concrètes exercées par Monsieur B. :

##### - **Activités de chauffeur**

Monsieur B. soutient qu'il « *pass[ait] plus de temps en qualité de chauffeur que de stationnement au garage* » (page 11 de ses conclusions). Ses fiches de paie (pièce 4 de son dossier) démontrent en effet de nombreuses prestations en qualité de chauffeur, ce qui n'est pas contesté par la sa C.

Or, la fonction de chauffeur ressortit à la catégorie barémique A2 et non B1. Cet élément, souligné à plusieurs reprises par Monsieur B. est donc plutôt de nature à confirmer la thèse de la sa C.

##### - **Activités au dépôt**

Monsieur B. décrit comme suit ses activités au dépôt : « *il y faisait de la mécanique telle que lavement des jantes avec des produits extrêmement corrosifs et chimiques, balayer le garage souvent encombré de pièces laissées par d'autres et en outre vider les poubelles, laver les bus et broser l'intérieur des bus préalablement au contrôle technique, faire des travaux dans l'atelier de carrosserie en manipulant des produits chimiques* » (page 3 de ses conclusions).

Cette description correspond parfaitement aux tâches qui sont évoquées dans le courrier d'avertissement ou dans les attestations de collègues déposées par la sa C.

Une fois encore, la cour considère que ces tâches correspondent aux tâches dévolues à un ouvrier de la catégorie A2 au sens de la convention collective de travail applicable et même encore plus précisément à la fonction de chauffeur (décrite à l'annexe à cette CCT).

La cour relève encore que Monsieur B. ne décrit aucune activité de mécanicien ou de carrossier proprement dite. Il ne dispose d'ailleurs d'aucune formation particulière dans ce domaine et son travail n'impliquait aucune prise d'initiative. Ses tâches consistaient à exécuter des consignes simples.

**41**

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour considère que c'est à bon droit que la sa C. a appliqué le barème de la catégorie A2 de la CCT du 29 avril 2014.

La demande de Monsieur B. est non fondée et le jugement doit également être réformé sur ce point.

**5.4 Dépens****42**

Monsieur B. succombe quant à tous les chefs de demande, il sera donc condamné aux dépens d'instance et d'appel.

**43**

Dans la mesure où Monsieur B. bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne (pièce 12 de son dossier), l'indemnité de procédure de la sa C. sera fixée à l'indemnité minimale pour les litiges dont l'enjeu se situe entre 10 000 EUR et 20 000 EUR, soit la somme de 937,50 EUR par instance (article 1022, alinéa 4, du Code judiciaire).

Les dépens de la sa C. comprennent également la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne qu'elle a dû prendre en charge pour l'introduction de l'instance d'appel.

Les dépens de la sa C. seront donc fixés à la somme totale de 1 897 EUR (2 x 937,50 + 22).

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

**Après en avoir délibéré,**

**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,**

**Déclare l'appel recevable et fondé,**

**Réformant le jugement dont appel, déclare les demandes de Monsieur B. non fondées,**

**Condamne Monsieur B. à supporter ses propres dépens d'instance et d'appel ainsi que les dépens d'instance et d'appel la sa C., fixés à la somme totale de 1 897 EUR.**

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A F, Conseiller faisant fonction de Président,  
G L, conseiller social au titre d'employeur  
J S, conseiller social au titre d'ouvrier  
Assistés de N P, Greffier,

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 B de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le vendredi **DIX JANVIER DEUX MILLE VINGT TROIS**, par :

A F, Conseiller faisant fonction de Président,  
Assistée de N P, Greffier,

Le Greffier

Le Président