

Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire

2017/2478.

Date du prononcé

17 octobre 2017

Numéro du rôle

2015/AB/818

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000958195-0001-0019-02-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur Alexandre J.

Appelant au principal,
Intimé sur incident,
représenté par Maître Melissa Clero, avocat à Nivelles.

contre

La S.A. SHERPA.BE, dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, Avenue du Port 86/C,
boîte 22 et inscrite à la BCE sous le numéro 0459.784.453 ;

Intimée au principal,
Appelante sur Incident,
représentée par Maître Laura Rottiers loco Maître Rafaël Claes, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

I. LES FAITS

1.
La SA Sherpa.be est une société belge dont l'activité principale est la gestion de billetterie de spectacles.

Elle faisait partie du groupe See Tickets International – Stage Entertainment jusqu'en avril 2013.

Le groupe dispose également d'une filiale en France, la SAS Top Ticket France.

En mai 2013, l'intégralité des actions de la SA Sherpa.be a été cédée par les anciens actionnaires, See Tickets International et See Holding, à une société belge, la SPRL Scott Invest.

A partir de ce moment-là, Sherpa.be ne faisait plus partie du groupe See Tickets International - Stage Entertainment.



2.

Monsieur Alexandre J. a d'abord été engagé en tant que consultant de la filiale française la SAS Top Ticket France. Il y était occupé dans le cadre d'une mission temporaire de novembre 2009 à février 2010.

3.

Monsieur Alexandre J. a ensuite été engagé par la SA Sherpa.be, à partir du 15 février 2010 dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée.

Au sein du département Finance & Administration de la SA Sherpa.be, il exerça la même fonction qu'au préalable, mais ce pour la Belgique, tout en gardant ses responsabilités pour la France.

De par l'exercice mixte de ses fonctions (tant pour la Belgique que pour la France) le coût salarial fût refacturé par la SA Sherpa.be à Top Ticket France.

4.

Le 8 mai 2013, la SA Scherpa.be a notifié à Monsieur Alexandre J. sa décision de mettre fin au contrat de travail moyennant la prestation d'un préavis de trois mois prenant cours le 1^{er} juin 2013.

Le préavis a été suspendu et le contrat a effectivement pris fin le 1^{er} octobre 2013.

Le formulaire C4 indique comme motif du chômage « *restructuration* ».

5.

Le 22 octobre 2013, le conseil de Monsieur Alexandre J. a écrit à la SA Sherpa.be pour lui réclamer une indemnité complémentaire de deux mois, le paiement de deux notes de téléphone et des pécules complémentaires ainsi que le remboursement d'une retenue de 656,92 €.

6.

Les parties ne sont pas arrivées à un accord et Monsieur Alexandre J. a introduit une procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles en date du 24 avril 2014.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur Alexandre J. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner la SA Sherpa.be à :

- lui payer la somme de 13.816,81 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- lui payer la somme de 435,00 € à titre de note de téléphone du mois de septembre ;



- lui payer la somme de 4.939,04 € à titre de 11 jours de congés payés non octroyés ;
- lui payer la somme de 656,92 € à titre de montant prélevé sur son décompte de sortie ;
- lui payer la somme de 6.000 € à titre d'abus de droit de licencier ;
- lui délivrer les documents sociaux rectifiés sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir ;
- lui payer les intérêts légaux et judiciaires ainsi que les frais et dépens.

Il demande au Tribunal de déclarer le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

La SA Sherpa.be a demandé la condamnation de Monsieur Alexandre J. à lui payer :

- un montant provisionnel de 1 € à titre de dommage et intérêts pour violation de l'obligation de confidentialité ;
- un montant provisionnel de 656,92 € à titre de dommages et intérêts pour les dégâts causés à la voiture de société ;
- les dépens de l'instance.

Par un jugement du 28 avril 2015, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Dit la demande principale recevable et partiellement fondée comme suit ;
Condamne la SA SHERPA.BE à payer à Monsieur J. la somme de 656,92 € à titre de retenue irrégulière à majorer des intérêts moratoires à dater du 1^{er} octobre 2013 ;
Dit la demande principale non fondée pour le surplus ;
Dit la demande reconventionnelle non fondée.
Condamne la SA SHERPA.BE à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de Monsieur J. liquidés à la somme de 2.200 € à titre d'indemnité de procédure. »*

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur Alexandre J. a fait appel le 31 août 2015 du jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 28 avril 2015.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 octobre 2015, prise à la demande conjointe des parties.



La SA Sherpa.be a déposé ses conclusions le 16 novembre 2015, ses conclusions additionnelles le 15 mars 2016 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le 1^{er} août 2016, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur Alexandre J. a déposé ses conclusions le 15 janvier 2015 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le 18 mai 2016, ainsi qu'un dossier de pièces.
Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 12 septembre 2017 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

IV. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

Monsieur Alexandre J. demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 28 avril 2015, sauf en ce qu'il a condamné la SA Sherpa.be à lui payer la somme de 656,92 € à titre de retenue irrégulière à majorer des intérêts moratoires à dater du 1^{er} octobre 2013 et sauf en ce qu'il a déclaré la demande reconventionnelle non fondée et en ce qu'il a condamné la SA Sherpa.be au paiement des dépens des deux parties.

Il demande de condamner la SA Sherpa.be à lui payer :

- La somme 13.816,81€ (brut) au titre d'indemnité compensatoire complémentaire de préavis, à augmenter des intérêts au taux légal ;
- La note de téléphone du mois de septembre de 435,00 € ;
- Les 11 jours de congés payés non- octroyés soit la somme de 4.939,04 € ;
- Le montant prélevé sur son décompte de sortie, soit 656,92 € ;
- La somme de 6.000 ,00 € au titre d'abus du droit de licencié ;

Il sollicite également la condamnation de l'employeur à lui délivrer les documents sociaux rectifiés sous peine d'une astreinte de 25,00 € par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir ;

Il demande de condamner la SA Sherpa.be aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure d'appel visée à l'article 1022 C.J., soit 2.200,00 euros ;



L'appel incident

La SA Sherpa.be interjette appel incident du jugement du tribunal du travail en ce qu'il l'a partiellement condamnée, à savoir qu'elle a été condamnée au paiement de la somme de 656,92 € à titre de retenue irrégulière, à majorer des intérêts moratoires à dater du 1^{er} octobre 2013, et en ce que ce jugement l'a déboutée de sa demande reconventionnelle.

Elle demande à la Cour du travail de condamner Monsieur Alexandre J. à lui payer la somme provisionnelle de 656,92 euros à titre de dommages et intérêts pour des dégâts causés à la voiture de société.

La SA Sherpa.be sollicite la condamnation de Monsieur Alexandre J. au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure du montant de 2.200 € en premier degré et de 2.200 € pour la procédure en appel.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

A. Demande principale.

1. Indemnité complémentaire de préavis.

En l'espèce, les parties ne s'accordent pas sur le montant de la rémunération de base, ni sur le délai de préavis.

Rémunération de base.

La rémunération de base annuelle est de 79.898,80 € bruts.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

L'article 39, § 1^{er} alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978, dispose que l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat. Ceci est une disposition légale impérative. Il ne peut y être dérogé par convention au préjudice du travailleur (Cass., 4 janvier 1993, Pas., 1993, I, 1).

Toute convention conclue à cet égard durant l'exécution du contrat est inopérante et le juge peut évaluer souverainement l'avantage en cause.

Si les frais professionnels ne sont, par nature, pas la contrepartie du travail mais bien la restitution de frais avancés dans le cadre de l'exécution du contrat, ces frais ne constituent pas de la rémunération.



Une indemnisation au titre de frais qui ne couvre pas des frais réels est constitutive de rémunération et celle-ci doit alors intervenir dans le calcul de l'indemnité de préavis.

En application de l'article 870 du code judiciaire et de l'article 1315 du Code civil, il revient à l'employé d'apporter la preuve de son affirmation que le remboursement des frais ne couvre pas des frais réels.

2.

Selon la SA Sherpa.be, il y a lieu de fixer la rémunération de base annuelle à 79.898,80 € bruts alors que monsieur Alexandre J. estime, au contraire, sa rémunération de base annuelle à un montant de 82.900,91 euros bruts.

3.

La différence provient d'un désaccord entre parties sur une indemnité forfaitaire pour frais de 250 € par mois, qui selon la SA Sherpa.be correspond à des frais propres à l'employeur.

Selon Monsieur Alexandre J. le montant de 250 € payés mensuellement ne couvre pas des frais réels et doit être considéré comme de la rémunération de base.

Ce dernier a été suivi par le premier juge qui a conclu à une rémunération annuelle de 82.900,91 € bruts.

4.

Il appartient à Monsieur Alexandre J. d'apporter la preuve que le remboursement de frais forfaitaire ne couvre pas des frais réels.

La Cour estime que Monsieur Alexandre J. n'apporte pas cette preuve.

Le contrat de travail prévoit en son article 5 :

-la mise à disposition d'un téléphone de société, avec abonnement de téléphone pris en charge par la société,

-prise en charge des abonnements de transport en commun,

-mise à disposition d'un véhicule de société et d'une carte essence,

-remboursement de frais forfaitaires à concurrence de 100 € par mois.

En cours de route, se remboursement de frais est passé de 100 à 250 € par mois tandis que les autres davantage attribués sont restés identiques.

Il est vrai qu'il ressort du compte individuel de l'année 2012 que l'employeur remboursait des notes de frais, en sus du montant forfaitaire attribué, pour une moyenne de 85 € par mois.

Monsieur Alexandre J. à qui incombe la charge de la preuve que le remboursement forfaitaire de frais ne couvre pas des frais réels, ne dépose aucune pièce qui permet de connaître la nature du remboursement de ces notes de frais et ne démontre pas que les frais remboursés sur présentation d'une note étaient identiques à ceux supposés être remboursés par le montant forfaitaire de 250 € par mois.



En outre, la fonction de directeur financier, que Monsieur Alexandre J. exerçait, est susceptible de générer des dépenses mensuelles de 335 € (250 € plus 85 €) par mois.

En conséquence, pour la Cour, dès lors que l'indemnité forfaitaire de frais complétée par des remboursements ponctuels d'autres dépenses correspondait effectivement aux frais réels occasionnés par l'exercice de la fonction (directeur financier), cette indemnité ne présente pas un caractère rémunérateur. Il n'y a dès lors pas lieu de l'incorporer dans la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Délai de préavis.

Le préavis raisonnable est fixé à 4 mois.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Avant d'être abrogé par la loi du 26 décembre 2013 en vigueur au 1.1.2014 (Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement), l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après LCT), applicable au moment du licenciement, disposait en ses paragraphes 2 et 3 que :

« Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 32.254 EURO (montant indexé pour 2013), le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

(...)

Lorsque la rémunération annuelle excède 32.254 EUR (montant indexé pour 2013), les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge. »

Le juge doit prendre en considération, pour fixer la durée du préavis, tous les éléments et rien que les éléments susceptibles d'avoir une incidence sur le reclassement professionnel de l'employé, dans un emploi équivalent à l'emploi perdu. Ces éléments sont l'ancienneté, l'âge, la fonction, la rémunération ainsi que les circonstances existant au moment du congé, pouvant avoir une influence sur les chances de reclassement. Le juge viole l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'il tient compte d'éléments sans rapport avec cette chance, tels que, notamment, la situation économique ou financière de



l'employeur (Cass., 6 novembre 1989, *J.T.T.*, p. 62 ; Cass., 3 février 2003, *J.T.T.*, p. 262 ; Cass., 11 mars 2013, *J.T.T.*, p. 272).

2.

En l'espèce, au moment du congé, Monsieur Alexandre J. avait une ancienneté de près de 3 ans et 3 mois, était âgée de 31 ans et 8 mois et exerçait la fonction de directeur financier; sa rémunération annuelle était de 79.898,80 € bruts.

Le préavis raisonnable est dès lors fixé à 4 mois, par conséquent, la Cour condamne la SA Sherpa.be à payer à Monsieur Alexandre J. une indemnité de préavis complémentaire, correspondant à 1 mois de rémunération, soit 6.658,23 euros brut, à majorer des intérêts.

2. Abus de droit.

La SA Sherpa.be ne doit pas payer d'indemnité pour licenciement abusif à Monsieur Alexandre J.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Les principes relatifs à l'abus du droit de licencier :

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet le licenciement sans indemnité ni préavis pour motif grave.

En vertu des règles générales du droit civil, qui trouvent également à s'appliquer à la rupture du contrat de travail, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère.

L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent (Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155).

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, il incombe à la partie qui s'estime victime d'un abus du droit de rupture d'en apporter la preuve. S'il subsiste un doute à cet égard, l'abus de droit ne peut être retenu.

2.

Application des principes en l'espèce :

La cour considère que la SA Sherpa.be n'a pas commis de faute en faisant usage de son droit de licencier Monsieur Alexandre J.



En effet, la SA Sherpa.be faisait partie du groupe See Tickets International – Stage Entertainment jusqu'en avril 2013. Le groupe dispose également d'une filiale en France, la SAS Top Ticket France.

En mai 2013, l'intégralité des actions de SA Sherpa.be a été cédée par les anciens actionnaires, See Tickets International et See Holding, à une société belge, la SPRL Scott Invest et la SA Sherpa.be ne faisait plus partie du groupe See Tickets International - Stage Entertainment.

Monsieur Alexandre J. avait été engagé par la SA Sherpa.be, à partir du 15 février 2010 dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée pour exercer la fonction de directeur financier pour la filiale française la SAS Top Ticket France et pour la SA Sherpa.be en Belgique.

De par l'exercice mixte de ses fonctions (tant pour la Belgique que pour la France) le coût salarial fût refacturé par la SA Sherpa.be à Top Ticket France.

Suite au changement de l'actionnariat de la SA Sherpa.be en mai 2013, la collaboration entre la société française et la société belge prendrait fin le 31 juillet 2013.

Il en résulte que Monsieur Alexandre J. perdait une partie de ses fonctions, à savoir directeur financier pour Top Ticket France, et que la SA Sherpa.be ne pouvait plus facturer une partie des coûts salariaux de Monsieur Alexandre J. à Top Ticket France, de sorte qu'il fallait renégocier la future fonction de Monsieur Alexandre J. et le coût salarial de ce dernier.

C'est à juste titre que le premier juge a estimé que dans un contexte de changement d'actionnariat, impliquant une redéfinition des fonctions, le simple fait qu'il y ait eu des discussions sur la rémunération de Monsieur Alexandre J., n'implique pas que le licenciement serait abusif.

Monsieur Alexandre J. ne prouve pas l'abus de droit dans le chef de la SA Sherpa.be.

3. Vacances extralégales.

La SA SHERPA.BE ne doit pas payer de solde pour les jours de vacances extralégales.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Monsieur Alexandre J. expose que durant l'année 2011 et 2012 il a bénéficié de 26 jours de vacances annuelles. En 2013, il n'a bénéficié que de 20 jours de vacances et le



pécule de sortie a été calculé sur une base de 20 jours, de sorte qu'il réclame le paiement de 6 jours de congés pour l'année 2013 et le paiement de 5 jours de congés pour financer les vacances de l'année 2014.

2.

La SA Sherpa.be affirme qu'elle a respecté ses obligations légales et que Monsieur Alexandre J ne démontre ni les conditions et modalités d'octroi de jours extra-légaux, ni qu'elle se serait engagée à accorder une rémunération pour les jours de congés supplémentaires non pris au moment de la fin des relations de travail.

3.

Aucune disposition légale ne régit la matière des vacances extralégales. Les congés extra-légaux sont les jours de congés que certains employeurs accordent à leurs travailleurs, en plus des jours de congés légaux. Les congés extra-légaux sont la plupart du temps prévus dans une convention collective de travail, ou dans le règlement de travail, ou dans le contrat de travail.

Contrairement aux vacances annuelles légales, les jours de vacances complémentaires octroyés au niveau du secteur ou de l'entreprise peuvent faire l'objet d'une disposition autorisant le report ou non.

Il faudra néanmoins consulter les textes à la source du droit extra légal, c'est-à-dire la convention collective sectorielle ou d'entreprise ainsi que le règlement de travail ou le contrat de travail afin de vérifier si des modalités d'octroi ont été précisées.

Attendu qu'en accordant des journées supplémentaires de congés, l'employeur ne prend pas nécessairement l'engagement de donner une compensation financière au travailleur qui ne prend pas ces jours de congés (cf. M. SCHONNARTZ, "Les vacances annuelles", Commentaire Guide social permanent, droit du travail, Partie II, Livre IV, Titre I, Chap.II, 2, sous n°1440 et les références citées) ;

4.

En 2011, Monsieur J a bénéficié de 17,5 jours de congés annuels et de 7,5 jours supplémentaires tandis qu'en 2012 il a bénéficié de 20 jours de congés annuels et de 6 jours supplémentaires.

Il est donc établi qu'il a bénéficié de jours de vacances extra-légaux.

Les parties ne déposent aucun document relatif aux conditions d'octroi et d'exercice de ces congés supplémentaires.

Il ne semble pas qu'une convention individuelle ou d'entreprise ait été conclue à cet égard et le règlement de travail n'est pas produit.



Ce n'est pas parce que la SA Sherpa.be a accordé des jours de vacances supplémentaires qu'elle a nécessairement pris l'engagement de donner une compensation financière au travailleur qui n'a pas pris ces jours de congés.

Monsieur Alexandre J. ne produit aucun document d'où il résulterait qu'il aurait demandé à prendre ses congés extra-légaux en 2013 et que cet exercice lui aurait été refusé fautivement ce qui pourrait éventuellement donner lieu à l'octroi de dommages et intérêts.

En l'absence de dispositions conventionnelles établissant le contraire, Monsieur Alexandre J. n'a pas droit à une quelconque compensation

La demande est non fondée.

4. Frais de téléphone.

La SA SHERPA.BE doit payer un montant de 434,70 € pour frais de téléphone.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Monsieur Alexandre J. réclame le paiement de deux notes de téléphone pour un montant de 77,50 euros et 357,42 euros.

Il s'agit de frais de téléphone des mois de juillet, août et septembre 2013.

La note de frais du 24 septembre 2013 d'un montant de 357,42 euros comporte 2 postes.

Le premier porte sur un montant de 162,57 euros. Ce montant représente le coût du pack téléphone « *Proximus smart 65 : 192,83 euros -29,66 euros avantage Proximus en pack* » correspondant au montant des abonnements pour les mois de juillet, août et septembre 2013.

Monsieur Alexandre J. a commis une erreur de soustraction. Le montant correct est de 163,17 euros.

Le second porte sur un montant de 194,85 euros pour les frais de communication hors forfait du mois d'août 2013.

La note de téléphone pour un montant de 77,50 euros concerne les communications hors forfait du mois de septembre 2013.



2.

L'article 5, 8° du contrat de travail prévoit : « *l'employé recevra un GSM. Les frais de communication ainsi que les frais de connexion Internet seront portés au compte de l'employeur* ».

Il ressort de la pièce 14 de Monsieur Alexandre J. , à savoir un échange de mail concernant le remboursement des frais du GSM, que les parties ont convenu un remboursement forfaitaire de 145 € par mois.

3.

Il ressort des fiches de paye que le GSM avait été mis à disposition de Monsieur Alexandre J. pour usage professionnel, mais également pour ses communications privées, puisqu'un avantage en nature de 12,5 euros y est repris.

4.

Le contrat de travail de Monsieur Alexandre J. a pris fin le 30 septembre 2013.

Conformément à l'accord conclu entre parties, Monsieur Alexandre J. a droit au remboursement de ses frais de téléphone pour les mois de juillet, août et septembre 2013, tant professionnel que privé, pour un montant ne dépassant pas 145 € par mois.

La SA Sherpa.be n'apporte pas la preuve du paiement des frais de téléphone pour les mois de juillet, août et septembre 2013.

Le montant qui est réclamé par Monsieur Alexandre J. : est inférieur au forfait sur lesquels les parties se sont mises d'accord puisqu'il est de 434,70 euros pour les trois mois, alors que le forfait est de trois fois 145 €, soit 435 €.

La demande est dès lors fondée.

5. Validité de la retenue sur rémunération.

La SA Sherpa.be doit payer un montant de 656,92 euros pour retenue illégales sur rémunération.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Monsieur Alexandre J. conteste la validité de la retenue sur son décompte de sortie d'un montant de 656,92 euros pour dégâts causés au véhicule de société.



2.

L'article 20, 1° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dispose que l'employeur a l'obligation « *de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail* ».

3.

L'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs prévoit que seuls peuvent être imputés sur la rémunération du travailleur :
« *3° les indemnités et dommages et intérêts, dus en vertu de la responsabilité du travailleur sur la base de l'article 18 de la loi relative aux contrats de travail...* »

L'article 18 de la loi relative aux contrats de travail limite la responsabilité du travailleur aux cas de dol et de faute lourde ou de faute légère si celle-ci présente un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

L'article 18, alinéa 4, de la loi relative aux contrats de travail prévoit que l'employeur peut, dans les limites et conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages intérêts qui lui sont dus en vertu de l'article 18 et qui ont été, après les faits, convenu avec le travailleur ou fixé par le juge.

L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 ne limite la responsabilité du travailleur que pour les dommages causés dans l'exécution de son contrat de travail; ceci n'est pas le cas lorsqu'il dépense sa rémunération ou lorsque, avec l'autorisation de son employeur, il utilise une voiture de l'entreprise à des fins privées. – Cass. 7 mai 1996, *Pas.* p. 430.

Conformément à l'article 19, le travailleur n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dus à l'usage normal de la chose.

L'employeur doit dès lors prouver que le dommage causé au véhicule l'a été en dehors de l'exécution du contrat de travail, soit qu'il a été effectué pendant l'exécution du contrat de travail, auquel cas l'employeur devra démontrer que le dommage est la conséquence de dol, de faute lourde ou de faute légère si celle-ci présente un caractère habituel plutôt qu'accidentel. Si le dommage causé par le travailleur dans l'exécution de son contrat de travail constitue une usure du à l'usage normal, ce dernier n'est pas tenu à le réparer.

4.

Monsieur Alexandre J exerçait une fonction de directeur financier, ce qui implique des contacts avec des personnes externes de la société, notamment dans les pays limitrophes à la Belgique. Monsieur Alexandre J utilisait régulièrement la voiture de société pour des raisons professionnelles.



La mise à disposition d'un véhicule cadre dès lors dans l'obligation de l'employeur de mettre à disposition du travailleur des instruments nécessaires à l'accomplissement du travail, prévu à l'article 20, 1° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, et la mise à disposition du véhicule ne constitue dès lors en l'occurrence pas un prêt à usage, comme le soutient à tort la SA sherpa.be.

5.

Il ressort des fiches de paye que la retenue d'un montant de 656,92 euros par la SA sherpa.be a été effectuée sur la prime de fin d'année, qui, en vertu de l'article 2 la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, constitue de la rémunération, de sorte que l'article 23 de la loi trouve à s'appliquer dans le cas d'espèce.

6.

Le contrat de travail prévoit en son article 5 :

« Il est également prévu entre parties que l'employé bénéficiera des avantages suivants :

'''

L'employé bénéficiera d'un budget de 700 € (incl 1/2 tva) pour le leasing d'une voiture. D'autre part, l'employé bénéficiera aussi d'une carte essence».

Les fiches de paye mentionnent un avantage en nature pour l'utilisation du véhicule à des fins privées.

Lors de la délivrance du véhicule aucun état des lieux n'a été dressé et aucun document particulier tel qu'un Car Policy, règlement contenant des règles au sujet de ce véhicule, a été signé ou remis.

Le 1^{er} octobre 2013, un accusé de réception a été délivrée à Monsieur Alexandre J qui indique qu'un rendez-vous avec l'expert avait été fixé à 10 heures, mais que le véhicule n'avait pas été présenté à l'heure, que le véhicule avait été réceptionné par Madame C et Monsieur S, tous deux employés, qui ont signé sous la mention « rien à signaler ».

Une expertise non contradictoire a eu lieu le 7 octobre 2013, sans que Monsieur Alexandre J ait été convoqué.

L'expertise mentionne comme dégâts non acceptés des griffes au pare-chocs et évalue le coût à 388,30 euros.

Une facture a été dressée pour un montant de 235,03 euros, TVA comprise, pour les deux expertises.

7.

La cour constate tout d'abord que la SA Sherpa.be ne démontre pas que le dommage dont elle réclame la réparation aurait été causé en dehors de l'exécution du contrat de travail. Elle n'apporte aucun élément de preuve en ce sens.



En outre, la SA sherpa ne démontre pas que le dommage est la conséquence de dol, de faute lourde ou de faute légère qui présente un caractère habituel plutôt qu'accidentel. Aucun élément de preuve en ce sens n'a été apporté.

Des griffes au pare-chocs d'un véhicule mis en circulation durant plus de trois ans constituent au contraire une usure due à l'usage normal.

Conformément à l'article 19 de la loi relative aux contrats de travail, Monsieur Alexandre J n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la voiture de société, de sorte que ce dernier n'est pas tenu à payer le montant réclamé de 656,92 euros.

6. Documents sociaux.

La SA Sherpa.be est tenue de délivrer les documents sociaux conforme aux dispositions du présent arrêt.

Il n'y a pas lieu d'infliger une astreinte, aucun élément du dossier ne portant à croire que le SA Sherpa risque de se soustraire à cette obligation.

B. Demande reconventionnelle.

1.

La SA Sherpa.be a formulé une demande reconventionnelle qui tend à obtenir la condamnation de Monsieur Alexandre J au paiement du montant provisionnel de 656,92 euros à titre de dommages et intérêts pour les dégâts causés au véhicule de société.

2.

Pour les motifs exposés ci-dessus sous le point V.A.5. (Validité de la retenue sur rémunération), la cour déclare cette demande non fondée.

C. Dépens.

En vertu de l'article 1017 al 1^{er} du Code Judiciaire, les dépens d'une instance incombent à la partie qui succombe.

L'article 1017 al 4 du Code Judiciaire permet au juge du fond, lorsque chaque partie succombe sur un ou plusieurs chefs de demandes, de répartir les dépens, selon une mesure qu'il apprécie.

Chaque partie a, lors des deux instances, succombé pour une partie, c'est pourquoi la cour décide que chaque partie supporte ses propres dépens.



POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé.

Déclare l'appel incident recevable et non fondé.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis.

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il déclare la demande d'une indemnité complémentaire de préavis non fondée.

Statuant à nouveau sur ce chef de demande, la déclare partiellement fondée.

Condamne la SA Sherpa.be à payer à Monsieur Alexandre J une indemnité complémentaire de préavis correspondant à 1 mois de rémunération, soit 6.658,23 euros brut, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Quant aux notes de frais pour téléphone.

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il déclare la demande du paiement des frais de téléphone non fondée.

Statuant à nouveau sur ce chef de demande, la déclare fondée.

Condamne la SA sherpa à payer à Monsieur Alexandre J un montant de 434,70 euros à titre de note de frais pour téléphone.

Quant à la rémunération des jours fériés extra-légaux.

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il déboute Monsieur Alexandre J de sa demande.

Quant à la retenue sur rémunération pour un montant de 656,92 euros.

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il condamne la SA Sherpa.be à payer à Monsieur Alexandre J la somme de 656,92 euros à titre de retenue irrégulière sur rémunération, à majorer des intérêts moratoires à dater du 1^{er} octobre 2013.



Quant à l'abus de droit.

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il déboute Monsieur Alexandre J de sa demande.

Quant aux documents sociaux.

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il ne se prononce pas sur la demande de Monsieur Alexandre J concernant la délivrance de documents sociaux.

Ordonne la SA Sherpa.be de délivrer à Monsieur Alexandre J les documents sociaux conformes aux dispositions du présent arrêt.

Déclaré la demande d'infliger une astreinte non fondée.

Quant à la demande reconventionnelle.

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il déboute la SA Sherpa.be de sa demande.

Quant aux dépens.

Dit pour droit que chaque partie supporte ses propres dépens des deux instances.



Ainsi arrêté par :

A. SCHOENMAEKERS,

Conseiller,

P. WOUTERS,

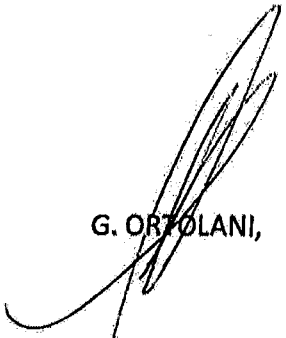
Conseiller social au titre d'employeur,

R. PARDON,

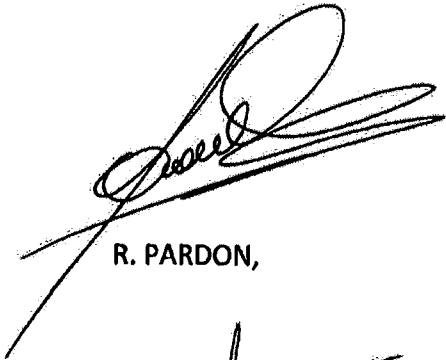
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

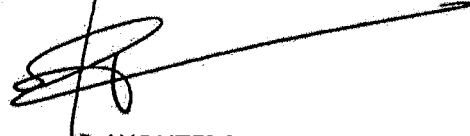
Greffier



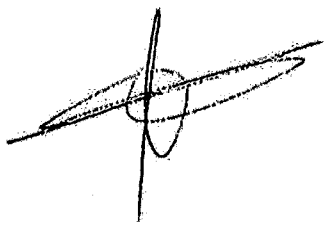
G. ORTOLANI,



R. PARDON,



P. WOUTERS,



A. SCHOENMAEKERS,

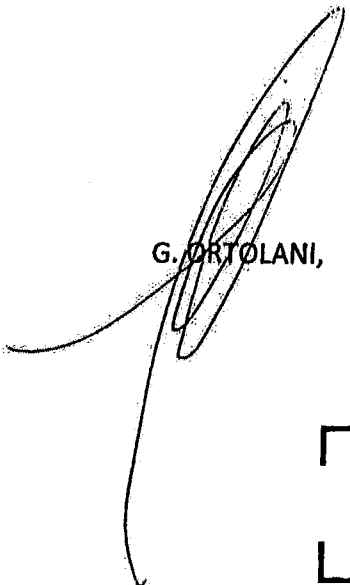
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 17 octobre 2017, où étaient présents :

A. SCHOENMAEKERS,

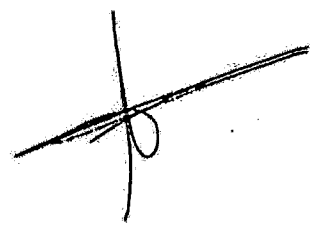
Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



A. SCHOENMAEKERS,

