



Expédition

Numéro du répertoire

2023 /

Date du prononcé

16 janvier 2023

Numéro du rôle

2017/AB/1014

Décision dont appel

16/8641/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.P.R.L. « TRANSLIM », inscrite à la B.C.E. sous le numéro inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0547.812.844 (ci-après « la SPRL »),
dont le siège social est établi à 6182 Courcelles, rue champs falnuée 43b,

partie appelante au principal,
partie intimé sur incident,
ne comparaisant pas,

contre

Monsieur M. N.,

domicilié à

partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,
représentée par Maître

☆

☆ ☆

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

1. Indications de procédure

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 4^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 26.10.2017, R.G. n°16/8641/A, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 24.11.2017 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 15.1.2018 ;
- les conclusions remises pour la SPRL le 8.11.2018 ;
- les conclusions additionnelles remises pour M.N le 8.4.2019 ;
- le dossier de M.N (6 pièces) ;
- la note de dépens déposée pour M.N le 9.12.2022.

La cause a été introduite à l'audience publique de la 6^e chambre du 8.1.2018. A cette audience, la cause est renvoyée au rôle particulier en vue de sa mise en état.

Seule M.N a pu être entendu en ses dires et moyens à l'audience publique du 19.12.2022, tandis que la SPRL n'a plus comparu et n'était pas représentée.

Aucune conciliation n'a dès lors pu être tentée.

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 19.12.2022.

2. Les faits

La SPRL a été constituée le 11.3.2014 et déclare être active dans le domaine du transport sur chantier et du transport de marchandises. Elle ressortit à la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers (CP 140.03).

Le 2.12.2014, M.N est entré au service de la SPRL en qualité de chauffeur poids lourd dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée et à temps partiel, à raison de 20 heures par semaine.

La SPRL explique que, le 10.11.2015, le camion conduit par M.N a été percuté par une grue sur un chantier et que les dégâts occasionnés au camion étaient tels qu'il était désormais inutilisable.

M.N expose avoir presté jusqu'au 18.12.2015 avant la période de fermeture collective allant du 19.12.2015 au dimanche 3.1.2016.

Au terme du congé, la SPRL a adressé un SMS à M.N pour lui signaler qu'il ne devait pas se présenter au travail les 4 et 5.1.2016.

La SPRL déclare avoir ensuite notifié à M.N un préavis et lui avoir adressé un C4. Aucune lettre de préavis n'est toutefois produite. Par contre, un C4 daté du 20.1.2016 est bien déposé en pièce 1 du dossier de M.N et mentionne comme motif de la rupture un cas de force majeure invoqué par l'employeur le 5.1.2016.

Toujours est-il que M.N affirme avoir reçu la notification de son licenciement par un mail de la SPRL du 8.1.2016. Ce mail n'est pas produit et M.N dit ne plus pouvoir mettre la main dessus.

M.N a contesté la force majeure et a réclamé une indemnité compensatoire de préavis à la SPRL, outre la rémunération due pour les premiers jours du mois de janvier.

Le 6.9.2016, M.N a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles du litige.

Par jugement du 26.10.2017, le tribunal a fait droit en grande partie à ses demandes.

Par requête du 24.11.2017, la SPRL a interjeté appel de ce jugement.

3. La demande originale et le jugement dont appel

3.1. La demande originale :

M.N demandait au tribunal de :

- condamner la SPRL au paiement des sommes suivantes :
 - o 226,90 € bruts correspondant à la rémunération du mois de janvier 2016 ;
 - o 27,53 € nets à titre d'indemnité RGPT pour le mois de janvier 2016 ;
 - o 2.035,44 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - o les intérêts moratoires et judiciaires sur ces sommes ;
- condamner la SPRL à lui délivrer les documents sociaux suivants, sous peine d'une astreinte de 20 € par jour de carence et par document manquant :
 - o formulaire C4 rectifié ;
 - o fiche de paie du mois de janvier 2016 ;
 - o fiche de paie relative à l'indemnité de rupture ;
- condamner la SPRL au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 480 €.

3.2. Le jugement :

Le premier juge a statué comme suit :

*« (...) Statuant après un débat contradictoire,
Déclare la demande de M.N recevable et fondée dans la mesure indiquée ci-après :*

Condamne [la SPRL] à payer à M.N :

- la somme brute de 136,14 € à titre de rémunération dues pour les 1^{er}, 4 et 5 janvier 2016,*
- la somme nette de 11,01 € à titre d' "indemnités RGPT" dues pour les 4 et 5 janvier 2016,*
- et la somme brute de 2.035,44 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis,*
- sous déduction des montants que [la SPRL] prouverait avoir déjà payés à titre de rémunération et/ou d' "indemnités RGPT" dues pour le mois de janvier 2016,*
- et à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires ;*

Condamne également [la SPRL] à délivrer à M.N une fiche de paie rectificative de celle qu'elle lui a déjà délivrée pour le mois de janvier 2016 et/ou une fiche de paie complémentaire à celle-ci, pour ce qui concerne les montants auxquels elle est condamnée ci-dessus qui ne figurent pas déjà sur la fiche de paie délivrée en son temps pour le mois de janvier 2016 ;

Condamne également [la SPRL] aux dépens, liquidés par M.N à 480,00 € correspondant à l'indemnité de procédure.

Et déboute M.N du reste de sa demande (...) »

4. Les demandes en appel

4.1. La SPRL demande à la cour de réformer partiellement le jugement *a quo* et, par conséquent, de :

- dire l'appel principal recevable et fondé, et en conséquence :
 - confirmer le jugement dont appel en ce qu'il limite la condamnation de la SPRL à payer à M.N la somme de 136,14 € à titre de rémunération brute pour les 1^{er}, 4 et 5.1.2016, et à la somme nette de 11,01 € à titre d'indemnité RGPT due pour les 4 et 5.1.2016, et dit la demande de M.N non fondée pour le surplus ;
 - réformer le jugement dont appel en ce qu'il condamne la SPRL à payer la somme brute de 2.035,44 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et en ce qu'il la condamne aussi aux dépens ;

- dire l'appel incident non fondé, en débouter M.N et le condamner aux entiers frais et dépens des deux instances en ce compris les indemnités de procédure (480 € x 2).

4.2. M.N demande à la cour de :

- déclarer l'appel principal recevable, mais non fondé et en débouter la SPRL ;
- déclarer l'appel incident recevable et fondé et, en conséquence :
 - condamner la SPRL au paiement des sommes suivantes :
 - 226,90 € bruts correspondant à la rémunération du mois de janvier 2016 ;
 - 27,53 € nets à titre d'indemnité RGPT ;
 - 45,38 € bruts, à titre de rémunération du 1.1.2016 ;
 - 2.035,44 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - condamner la SPRL au paiement des intérêts légaux et judiciaires, au taux légal, à calculer sur les montants bruts, à compter du 8.1.2016 et jusqu'à parfaite exécution ;
 - condamner la SPRL à lui délivrer les documents sociaux suivants, sous peine d'une astreinte de 20 € par document et par jour de retard à compter d'un délai de 60 jours à compter de la signification de l'arrêt à intervenir :
 - ✓ formulaire C4, dûment complété, avec le motif réel du congé et la période couverte par l'indemnité de rupture ;
 - ✓ fiche de paie du mois de janvier 2016 rectifiée pour tenir compte des paiements à effectuer en exécution de l'arrêt ;
 - condamner la SPRL au paiement des dépens, en ce compris les indemnités de procédure des deux instances liquidées à 480 € pour chacune d'elles.

5. Sur la recevabilité

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux le 24.11.2017, le jugement entrepris ne semblant pas avoir été signifié.

L'appel est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident.

6. Sur le fond

6.1. Quant à la force majeure et à l'indemnité de préavis

6.1.1. Textes et principes

Il résulte de l'article 32, 5°, de la loi du 3.7.1978, que les engagements résultant des contrats régis par cette loi prennent fin par la force majeure.

La notion de force majeure n'est pas autrement définie par la loi et relève donc de la notion générale de force majeure, telle qu'applicable en droit des obligations.

En vertu de l'article 1147, anc. CCiv., le débiteur est condamné au paiement de dommages et intérêts à raison de l'inexécution de l'obligation « *toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée, encore qu'il n'y ait aucune mauvaise foi de sa part* ». L'article 1148, anc. CCiv., dispose quant à lui qu'il n'y a lieu à aucuns dommages et intérêts lorsque, « *par suite d'une force majeure ou d'un cas fortuit, le débiteur a été empêché de donner ou de faire ce à quoi il était obligé, ou a fait ce qui lui était interdit* ».

La force majeure peut se définir comme « *un événement à caractère insurmontable, et selon certains imprévisible, indépendant de toute faute du débiteur, qui empêche ce dernier d'exécuter ses obligations ou de se conformer aux normes exclusives de faute, tout en restant dans les limites de la diligence que l'on peut attendre de lui* »¹. Plus simplement, elle s'entend de l'événement rendant impossible l'exécution de l'obligation et qui n'est pas imputable à une faute du débiteur².

La réunion des deux conditions suivantes est ainsi requise en droit commun pour que le débiteur puisse se prévaloir d'un cas de force majeure qui le libère de son obligation³ :

- un événement qui rend l'exécution de l'obligation impossible pour le débiteur et qui, en ce sens, est irrésistible ou insurmontable⁴ :

Cette impossibilité s'apprécie :

- *in abstracto*, en ce sens que le débiteur, tout comme tout autre débiteur placé dans les mêmes conditions, doit se trouver dans l'impossibilité d'exécuter les obligations découlant du contrat⁵ ;

¹ P. Van Ommeslaghe, Droit des obligations, Bruylant 2010, p. 1381, n° 966

² Thierry VANSWEEVELT et Britt WEYTS, Handboek verbintenissenrecht, Anvers, Intersentia, 2019, 363, n°518 ; Patrick WERY, Droit des obligations, vol.1, Théorie générale du contrat, Bruxelles, Larcier, 2011, p.540, n°564

³ V. en ce sens et pour une synthèse la proposition de loi du 3.4.2019 portant insertion du livre 5 « Les obligations » dans le nouveau Code civil, Doc. parl., sess. 2018-2019, n°54-3709/001, p.245, avec la doctrine et la jurisprudence citée

⁴ Cass., 9.12.1976, *Pas.*, 1977, I, p.408

- de manière raisonnable et humaine, par rapport aux obligations que le débiteur doit concrètement assumer⁶ ;
- un événement indépendant de la volonté du débiteur, que celui-ci n'a pu ni prévoir ni conjurer⁷ et, partant, non imputable à sa faute.
Cette non-imputabilité s'apprécie également *in abstracto*, sur la base du critère de la personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances. Elle requiert, dans cette appréciation, que l'événement soit imprévisible et inévitable⁸.

Si la force majeure exonère le débiteur de son obligation, l'interdépendance des obligations dans un contrat synallagmatique aura pour effet, en règle, l'extinction corrélative de l'obligation du cocontractant, en telle sorte qu'il doit être considéré que la force majeure fait « *coup double* » et que c'est le contrat lui-même qui est dissout⁹.

La notion de force majeure ne revêt pas une portée différente en droit du travail¹⁰.

Il faut cependant avoir égard à l'article 26, al.1^{er}, de la loi du 3.7.1978, qui dispose que « *les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat* ».

Une distinction doit dès lors être faite entre, d'une part, les circonstances qui rendent momentanément impossible l'exécution du contrat de travail et qui ne font que suspendre l'exécution du contrat pour la durée de la force majeure momentanée et, d'autre part, les faits rendant définitivement impossible l'exécution du contrat de travail et qui sont indépendants de la volonté des parties.

La force majeure ne peut entraîner la rupture du contrat de travail que lorsqu'elle rend définitivement impossible l'exécution ultérieure du contrat¹¹.

Par application du droit commun de la preuve, chacune des parties à la charge de prouver les faits qu'elle allègue¹² et celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, tandis que celui qui se prétend libéré d'une obligation doit justifier le paiement ou le fait qui

⁵ P. Van Ommeslaghe, Droit des obligations, Bruylant 2010, p. 1383, n° 968

⁶ P. Van Ommeslaghe, Droit des obligations, Bruylant 2010, p. 1384, n° 968

⁷ Cass., 1ère ch., 4.6.2015, R.G. n°F.14.0094.F, juportal; Cass., 9.10.1986, *Pas.*, 1987, I, p.153

⁸ Thierry VANSWEEVELT et Britt WEYTS, Handboek verbintenissenrecht, Anvers, Intersentia, 2019, pp. 368-369, n°523 ; Patrick WERY, Droit des obligations, vol.1, Théorie générale du contrat, Bruxelles, Larcier, 2011, p.541, n°564

⁹ Patrick WERY, Droit des obligations, vol.1, Théorie générale du contrat, Bruxelles, Larcier, 2011, p.547, qui cite PLANIOL, note sous Cass. Fr., 14.4.1891, *D.*, 1891, I, p.390

¹⁰ v. en ce sens CT Bruxelles, 21.11.2006, *J.T.T.*, 2007, p.110

¹¹ v. Cass., 10.1.1994, R.G. n° S.93.0086.N, juportal, *J.T.T.*, 1994, p.209, *Pas.*, 1994, I, p.13 ; Cass., 5.1.1981, *Pas.*, 1981, I, p. 474

¹² Article 870, CJ, dans sa version en vigueur avant le 1.11.2020

a produit l'extinction de son obligation^{13 14}. En cas de doute, celui qui réclame l'exécution d'une obligation supporte le risque de la preuve et succombe au procès¹⁵.

Il revient ainsi à l'employeur qui se prévaut d'un cas de force majeure dans son chef justifiant qu'il soit mis fin au contrat sur pied de l'article 32, 5°, de la loi du 3.7.1978, d'apporter la preuve que toutes les conditions de la force majeure sont réunies.

Lorsqu'une partie constate que le contrat de travail a pris fin en se prévalant à tort de la force majeure, elle met fin elle-même au contrat de manière irrégulière, cela sans qu'il faille constater qu'elle a effectivement eu la volonté de mettre fin au contrat¹⁶, et elle est tenue au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis sur le fondement de l'article 39, §1^{er}, de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail.

6.1.2. La décision du tribunal

Le tribunal a rejeté l'existence d'un cas de force majeure sur la base des motifs suivants :

« (...) Le Tribunal constate que la SPRL demeure en défaut de prouver comme il se doit la force majeure dont elle s'est prévaluée à l'appui de son constat de la rupture du contrat de travail de M.N.

La SPRL ne produit en effet, dans le cadre de la présente procédure, aucune pièce de nature à établir, de manière probante et certaine, non seulement la réalité des faits dont elle se prévaut au titre de force majeure, mais également, que ces faits ne lui seraient pas imputables et/ou qu'ils auraient rendu définitivement impossible la poursuite de l'exécution du contrat de travail de M.N.

Dans ces conditions, le Tribunal ne peut qu'estimer que c'est à tort que la SPRL a constaté la rupture de ce contrat pour force majeure et que, ce faisant, elle a mis fin à ce contrat de manière irrégulière (...) »

¹³ Article 1315, anc. CCiv.

¹⁴ Dans la continuité de ces principes, depuis le 1.11.2020, l'article 870, CJ, dispose que « Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue », tandis que l'article 8.4., al.1 et 2, CCiv., énonce dorénavant : « Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention. ».

¹⁵ V. pour une application du principe en droit commun : Cass., 17.9.1999, R.G. n°C.98.0144.F, Pas., 1999, I, p.467, juportal. Depuis le 1.11.2020, ce principe est dorénavant repris explicitement par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que : « En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement »

¹⁶ Cass., 3^e ch., 10.3.2014, R.G. n°S.12.0019.N, juportal

6.1.3. La décision de la cour

6.1.3.1. En ce qui concerne la force majeure

Pas plus qu'en première instance, la SPRL n'apporte la preuve qu'elle réunissait bien les conditions de la force majeure au moment où elle s'en prévaut, à savoir le 5.1.2016.

6.1.3.2. En ce qui concerne l'indemnité de préavis

Le tribunal a fait droit à la demande de M.N de condamner la SPRL au paiement d'une somme brute de 2.035,44 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Au vu de ce qui a été décidé ci-avant, le jugement *a quo* doit être confirmé sur ce point.

6.2. Quant à la date de la rupture et aux arriérés de rémunération pour les premiers jours du mois de janvier 2016 – demande nouvelle

6.2.1. Conformément à l'article 32, 3°, de la loi du 3.7.1978, sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats de travail prennent notamment fin « *par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture* ».

Le congé est l'acte par lequel une partie au contrat de travail manifeste à l'autre partie cette volonté de mettre fin au contrat¹⁷. Par le congé, l'auteur pose ainsi un acte juridique unilatéral qui doit manifester de manière définitive, irrévocable et non équivoque sa volonté de rompre¹⁸. Aucun doute ne doit subsister quant à sa volonté de donner congé¹⁹.

Aucune disposition légale ne subordonne à des règles de forme déterminées la validité du congé²⁰. Il peut non seulement être explicite, mais aussi implicite ou tacite, pour autant que n'existe aucun doute sur la volonté de son auteur de rompre le contrat de travail²¹. Il peut ainsi parfaitement résulter de modifications apportées unilatéralement au contrat, de manquements de l'une ou l'autre partie à ses obligations, voire d'une simple déclaration verbale.

Il n'en demeure pas moins que la résiliation d'un contrat par la volonté unilatérale d'une partie est un acte juridique unilatéral réceptice qui produit ses effets de plein droit et d'une manière irrévocable dès l'instant où il a été adressé à l'autre partie et que celle-ci l'a reçu ou

¹⁷ v. en ce sens : Cass., 6.1.1997, *J.T.T.*, 1997, p. 119 ; Cass., 12.9.1988, *Pas.*, 1989, I, p.41 ; Cass., 11.5.1981, *Pas.*, 1981, I, p.1040

¹⁸ v. en ce sens : CT Liège, 18.10.1999, *Chron. D.S.*, 2000, p.286

¹⁹ CT Bruxelles, 4^e ch., 11.12.2019, R.G. n°2017/AB/107

²⁰ v. Cass., 12.10.1998, *Chron. D.S.*, 1999, p.540

²¹ v. CT Liège, div. Namur, 6^e ch., 13.3.2018, R.G. n°2017-AN-54, qui cite Cass, 16.6.1976, *J.T.T.*, 1976, p. 349

pouvait en prendre connaissance²². La validité du congé n'est pas subordonnée à l'acceptation de son destinataire et ce dernier peut se prévaloir des effets du congé dès sa manifestation à son égard²³. Dans le même ordre d'idée, le congé ne pourra être opposé par son auteur à l'autre partie qu'au moment où celle-ci aura été mise à même de prendre connaissance du congé qui lui a été notifié²⁴.

6.2.2. M.N fait valoir en l'espèce que c'est en date du vendredi 8.1.2016 que la SPRL lui a manifesté son intention de mettre fin au contrat de travail. Il concède néanmoins n'avoir pas conservé le mail reçu de la SPRL le 8.1.2016. Sur cette base, il réclame la condamnation de la SPRL au paiement de la « *rémunération des cinq journées ouvrées entre le 2 et le 8 janvier 2016* », soit un montant brut de 226,90 €, outre 45,38 € bruts pour le jour férié du 1.1.2016.

La SPRL lui oppose que le formulaire C4 reprend, lui, la date du 5.1.2016 comme date de fin d'occupation et que M.N ne démontre pas que la notification de la rupture serait intervenue le 8.1.2016. Elle en déduit que les jours dont il faut tenir compte à titre de rémunération sont « *ceux repris sur la fiche de paie de M.N pour le mois de janvier 2016 (...) soit 2 jours prestés (le 4 et le 5 janvier)* », soit un montant brut de 136,14 €. Elle invite ainsi la cour à confirmer le jugement *a quo* en ce qu'il limite sa condamnation au paiement d'une somme brute de 136,14 € à titre de rémunération brute comprenant les journées prestées des 4 et 5.1.2016, ainsi que le jour férié du 1.1.2016.

6.2.3. La cour constate qu'elle n'est pas saisie d'un appel concernant la condamnation de la SPRL au paiement de la rémunération du jour férié du 1.1.2016. La SPRL demande d'ailleurs que le jugement entrepris soit confirmé sur ce point.

La cour n'est pas davantage saisie d'un appel concernant la condamnation de la SPRL au paiement de la rémunération afférente aux journées des 4 et 5.1.2016 pour laquelle une confirmation du jugement entrepris est également sollicitée par la SPRL.

La discussion porte actuellement sur les journées ouvrées se situant entre le samedi 2.1.2016 et le vendredi 8.1.2016 et non prises en compte par le tribunal, soit les mercredi 6, jeudi 7 et vendredi 8.1.2016.

Il s'agit là d'une demande nouvelle formée en degré d'appel par M.N et non d'un appel incident.

Effectivement, le tribunal n'a pas tranché cette question et pour cause, vu que les débats semblent bien s'être concentrés sur les cinq premiers jours du mois de janvier et que c'est

²² v. P. VAN OMMESELAGHE, « Examen de jurisprudence. Les obligations (1974-1982) », R.C.J.B., 1988, n°147, p. 37

²³ V. notamment en ce sens : CT Liège, div. Liège, 3^e ch., 13.1.2021, *J.T.T.*, 2021, p.380

²⁴ v. en ce sens : Cass., 14.1.1991, *J.T.T.*, 1991, p.154 ; CT Liège, 18.10.1999, *Chron.D.S.*, 2000, p.286

ainsi dans ces limites que devait se comprendre la demande originaire de M.N d'une somme de « 226,90 € bruts à titre de rémunération pour le mois de janvier 2016 ».

La cour situe la date de la rupture du contrat au 8.1.2016, soit le jour où M.N dit, sans pouvoir être contredit, avoir reçu un courriel de la SPRL lui notifiant le congé. La SPRL ne démontre du reste pas avoir procédé à la notification du congé à une date antérieure.

En principe, M.N aurait donc dû travailler ces trois journées-là.

Il n'est toutefois pas contesté qu'il n'a pas travaillé.

Le contrat de travail repose sur l'obligation du travailleur de fournir un travail contre rémunération²⁵.

Aux termes de l'article 17, 1°, de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail, le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps et dans les conditions convenus.

Conformément à l'article 20, 3°, de la loi du 3.7.1978, l'employeur est quant à lui tenu de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus.

Le droit à la rémunération apparaît ainsi comme la contrepartie de l'exécution par le travailleur de son obligation d'effectuer le travail convenu.

A défaut de disposition légale ou contractuelle dérogatoire, le travailleur ne peut dès lors prétendre à une rémunération que pour le travail effectivement presté, cela quand bien même l'absence de prestation serait imputable à l'employeur²⁶.

Sous cet angle, M.N n'est pas fondé à réclamer des arriérés de rémunération à la SPRL pour les trois journées litigieuses.

Cependant et conformément à l'article 20, 1°, de la loi du 3.7.1978, l'employeur a aussi l'obligation de faire travailler le travailleur « *dans les conditions, au temps et au lieu convenus* » et le fait de s'abstenir de faire prester le travailleur comme convenu peut constituer dans le chef de l'employeur une faute contractuelle distincte du manquement à l'obligation de lui payer la rémunération convenue²⁷.

²⁵ V. articles 2 et 3, de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail

²⁶ V. en ce sens : Cass., 3^e ch., 16.3.1992, *J.T.T.*, 1992, p.218

²⁷ Cass., 31.3.1966, *Pas.*, 1966, I, p.995

En cas d'inexécution fautive d'une obligation contractuelle par une partie, l'obligation de réparer le dommage subi par l'autre partie, qui est une suite immédiate et directe de ce manquement, trouve son fondement dans les articles 1146 et suivants, anc. CCiv.²⁸

Si l'employeur a fautivement manqué à son obligation de fournir du travail selon ce qui était convenu, le travailleur peut prétendre à un dédommagement et, singulièrement à la réparation en nature de son préjudice par la condamnation de son employeur à lui payer la rémunération dont il a été privé²⁹, voire à la réparation par équivalent de ce dommage sous forme de dommages et intérêts correspondant à la rémunération perdue pour les heures pour lesquelles aucun travail n'a pu être fourni³⁰.

L'objet du litige est la chose demandée. C'est « *l'avantage social ou économique* » réclamé³¹. Le juge ne peut pas s'en écarter. Il « *ne peut même en matière d'ordre public, prononcer sur des choses non demandées ou juger plus qu'il n'a été demandé* »³².

Pourvu qu'il s'en tienne à ce résultat factuel recherché par le demandeur, le juge est habilité à modifier l'habillage juridique donné à l'objet de la demande, sans qu'il puisse pour autant lui être reproché d'avoir modifié cet objet³³. D'aucuns font même de cette requalification juridique de l'objet de la demande un « *devoir* » pour le juge, et non une simple faculté laissée à sa souveraine discrétion³⁴, qui devrait l'amener à « *rechercher derrière la lettre des conclusions quelle a été la volonté réelle de leur auteur* »³⁵ ou, encore, « *au-delà des qualifications juridiques impropres suggérées par le demandeur, chercher à identifier les fins concrètement poursuivies par son action* »³⁶.

Tout en veillant au respect des droits de la défense, il appartient ainsi à la cour, en considération de ce qui est réellement réclamé en fait par M.N, de donner à l'objet de la demande qui lui est soumise sa qualification juridique exacte en la rectifiant au besoin, sans que cela ne puisse conduire à une extension ou à une modification de l'objet de la demande.

²⁸ Cass., 1^{ère} ch., 12.10.2006, R.G. n°C.04.0481.F, Pas., 2006, I, p.2039

²⁹ V. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 6^e ch., 9.4.2018, R.G. n°2017/AB/220, terralaboris

³⁰ V. en ce sens: CT Bruxelles, 6^e ch. extr., 16.2.2022, R.G. n°2019/AB/846, p.15, terralaboris

³¹ Cass., 2^e ch., 5.12.2018, R.G. n° P.18.0782.F, juportal

³² C. jud., art. 1138.

³³ V. en ce sens, à propos de la conception factuelle de l'objet de la demande, avec la jurisprudence citée de la cour de cassation : Jacques van COMPERNOLLE et Albert-L. FETTWEIS, « Principes directeurs du procès civil », in Droit judiciaire – Tome 2 – Procédure civile – Volume 1 – Principes directeurs du procès civil. Compétence-action-instance-jugement, Bruxelles, Larcier, 2021, pp.34-35, n°1.17

³⁴ Jean-François VAN DROOGHENBROECK, « L'objet de la demande est le résultat factuel recherché par son auteur », R.C.J.B., 2020, p.37, n°47

³⁵ *Ibidem*, p.27, n°28, l'auteur citant C. Chainais, Fr. Ferrand, L. Mayer et S. Guinchard, Procédure civile. Droit interne et européen, 34e éd., op. cit., p. 411, no 527, note (5)

³⁶ *Ibidem*, p.28

En l'espèce, la cour constate ainsi que la demande qui tend à la condamnation de la SPRL au paiement de la somme de « 226,90 € bruts correspondant à la rémunération du mois de janvier 2016 » a pour objet le paiement d'une somme d'argent. En qualifiant cette somme de « rémunération du mois de janvier 2016 », M.N paraît donner à cet avantage recherché la coloration juridique de l'exécution en nature du contrat de travail, lequel oblige l'employeur à payer la rémunération convenue. Pareille demande ainsi qualifiée est non fondée.

Au vu des faits auxquels la cour peut avoir égard, le paiement poursuivi peut toutefois aussi être qualifié de demande de dommages et intérêts.

Interpelé sur cette difficulté à l'audience, M.N a d'ailleurs indiqué qu'il demandait, à titre subsidiaire, des dommages et intérêts à hauteur de la même somme à concurrence des jours non prestés des 6, 7 et 8.1.2016.

Dans ce registre, il appartient à M.N d'apporter la preuve d'une faute de la SPRL, d'un dommage dans son chef à lui et d'un lien de causalité.

Cette preuve n'est pas rapportée.

Interrogé en effet par la cour à l'audience sur son emploi du temps lors des trois journées litigieuses, M.N a expliqué qu'il ne s'était pas présenté sur le lieu de son travail, mais qu'il avait néanmoins tenté de contacter son employeur par téléphone sans parvenir à le joindre.

Dans de telles circonstances qui relèvent d'une absence non justifiée dans son chef, M.N peut difficilement faire grief à la SPRL d'avoir manqué à son obligation de lui fournir du travail.

La demande de M.N sur ce point est non fondée.

6.3. Quant à l'indemnité RGPT – demande nouvelle

6.3.1. Le tribunal a condamné la SPRL au paiement d'une somme nette de 11,01 € à titre d'« indemnités RGPT » dues pour les 4 et 5.1.2016, au motif que :

« (...)

- d'une part, si M.N peut prétendre être rémunéré pour le 1^{er} janvier 2016, s'agissant d'un jour férié, il ne peut pas pour autant prétendre à des "indemnités RGPT" pour ce jour férié, s'agissant d'indemnités octroyées "par heure de présence", soit par "heure de travail" ou par "heure de temps de disponibilité", conformément aux articles 5 et 6 de la C.C.T. conclue le 19 novembre 2015 au sein de la sous-commission paritaire n° 140.03 ;

- et d'autre part, il ne ressort d'aucun élément objectif du dossier que M.N aurait dû travailler et/ou être rémunéré pour les 2 et 3 janvier 2016, s'agissant d'un samedi et d'un dimanche,

il ressort même de l'exposé des faits avancé par M.N lui-même, qu'il n'aurait dû travailler que 2 jours en janvier 2016, à savoir les 4 et 5 janvier 2016.

La demande de M.N ne paraît ainsi pas fondée au-delà des postes figurant sur la fiche de paie dont question ci-avant, ces postes correspondant bien à 1 jour férié (à raison de 4 heures), 2 jours de prestations (à raison d'un total de 8 heures) et à des "indemnités RGPT" à concurrence de 2 jours de prestations (idem).

13. Cela étant, il apparaît que le montant repris sur cette fiche de paie au titre d' "indemnité RGPT" ne correspond pas au montant effectivement dû en vertu du barème horaire qui était en vigueur en janvier 2016.

Le barème de ces indemnités ne s'élevait en effet pas/plus à 1,291 € en janvier 2016, mais bien à 1,3765 € comme le prétend M.N.

Le montant total des "indemnités RGPT" dues par [la SPRL] à M.N pour les 4 et 5 janvier 2016 s'élève donc à 11,01 € net (8 x 1,3765 €), en lieu et place du montant de 10,33 € net mentionné à ce titre sur la fiche de paie en question. »

6.3.2. M.N demande que la SPRL soit condamnée à lui payer la somme nette de 27,53 € (soit 1,3765 € x 20 heures) correspondant à cinq journées ouvrées entre le 2 et le 8.1.2016.

Ici aussi, la cour constate qu'elle n'est pas saisie d'un appel concernant la condamnation de la SPRL au paiement d'une somme nette de 11,01 € à titre d'indemnité RGPT due pour les 4 et 5.1.2016. La SPRL demande d'ailleurs que le jugement entrepris soit confirmé sur ce point.

M.N ne forme par ailleurs aucun appel incident du jugement *a quo* en ce qu'il le déboute de sa demande d'une indemnité RGPT pour le jour férié du 1.1.2016.

La discussion porte donc actuellement sur la déduction d'une indemnité RGPT pour les journées ouvrées se situant entre le samedi 2.1.2016 et le vendredi 8.1.2016 et non prises en compte par le tribunal, soit les mercredi 6, jeudi 7 et vendredi 8.1.2016.

A nouveau et par identité de motifs avec ce qui a été dit *supra* au point 6.2.3, il s'agit là d'une demande nouvelle formée en degré d'appel par M.N et non d'un appel incident.

M.N se borne à souligner à cet égard que l'indemnité RGPT est prévue par la convention collective de travail du 19.11.2015 concernant l'indemnité de séjour forfaitaire et l'indemnité RGPT, qu'elle s'élève à 1,3765 € nets par heure et qu'elle est due pour les frais

encourus par le personnel, à l'extérieur du siège de l'entreprise, mais qui sont propres à l'employeur.

Ce disant, M.N n'apporte aucune contradiction à l'observation exacte du premier juge selon laquelle l'indemnité RGPT ne peut être octroyée que, soit « par heure de présence », soit par « heure de travail », soit par « heure de temps de disponibilité ».

La demande de ce chef est également non fondée.

6.4. Quant aux documents sociaux -appel incident

Le jugement *a quo* porte condamnation de la SPRL à lui délivrer une fiche de paie rectificative pour le mois de janvier 2016 et/ou une fiche de paie complémentaire, pour ce qui concerne les montants auxquels elle est condamnée par ledit jugement qui ne figurent pas déjà sur la fiche de paie délivrée en son temps pour le mois de janvier 2016. Il rejette par contre la demande d'astreinte, ainsi que la demande d'un nouveau C4, après avoir décidé que le « *présent jugement tiendra en effet et pour autant que de besoin lieu de rectificatif concernant les modalités de rupture du contrat de travail* ».

La SPRL ne dirige son appel que contre la condamnation à la délivrance d'une fiche de paie pour janvier 2016, vu que ce document a déjà été transmis à M.N.

Dans ses conclusions, M.N forme un appel incident en demandant à la cour de condamner la SPRL à lui délivrer les documents sociaux suivants, sous peine d'une astreinte de 20 € par document et par jour de retard à compter d'un délai de 60 jours à compter de la signification de l'arrêt à intervenir :

- un formulaire C4, dûment complété, avec le motif réel du congé et la période couverte par l'indemnité de rupture ;
- la fiche de paie du mois de janvier 2016 rectifiée pour tenir compte des paiements à effectuer en exécution de l'arrêt.

La cour prend bonne note qu'à l'audience, M.N a fait savoir qu'il se satisfaisait des mentions du jugement *a quo* et qu'il ne maintenait donc pas sa demande de délivrance d'un nouveau C4.

La demande d'astreinte n'est quant à elle pas autrement justifiée.

Dans ces conditions et au vu de ce qui précède, le jugement *a quo* doit être purement et simplement confirmé sur ce point.

, conseiller,
 , conseiller social au titre d'employeur désigné par une ordonnance du
 8.9.2022 (rép. 2022/1982),
 , conseiller social suppléant au titre d'ouvrier siégeant conformément à
 l'ordonnance de service,
 Assistés de , greffier

et prononcé, en langue française à l’audience publique de la 6^e chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 16 janvier 2023, où étaient présents :

, conseiller,

, greffier