



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2016 /

Date du prononcé

17 mai 2016

Numéro du rôle

2015/AL/479

R.G. du T.T. de Liège, division
Liège, n°14/425672/A

En cause de :

BUREAU DEJASSE-RENKIN SA
C/

Cour du travail de Liège

Division Liège

Troisième chambre

Arrêt

* Contrat de travail – Non-paiement de la rémunération –
Prescription – infraction continue – Art 26 du titre préliminaire du
Code d'instruction criminelle.

EN CAUSE :

La S.A. BUREAU DEJASSE RENKIN, dont le siège social est établi à 4432 ANS, rue Jean Pauly, n° 135, ci-après dénommée la société B. ou l'employeur,

PARTIE APPELANTE AU PRINCIPAL, INTIMEE SUR INCIDENT,
comparaissant par Maître CORNIL Alain, avocat à 4020 LIEGE, rue de Chaudfontaine, 1,

CONTRE :

Madame J

PARTIE INTIMEE AU PRINCIPAL APPELANTE SUR INCIDENT,
comparaissant par Maître BABILONE Pascale, substituant Maître CRAHAY Paul, avocat, à 4000 LIEGE, rue Louvrex, 55-57.

•
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 19 avril 2016, notamment :

- le jugement rendu contradictoirement le 5 juin 2015 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 5^{ème} chambre;

- l'appel formé par requête reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 28 juillet 2015 et régulièrement notifiée à la partie adverse conformément à l'article 1056 du Code judiciaire le 29 juillet 2015;

Vu l'ordonnance prise sur base de l'article 747, § 2 du Code judiciaire rendue le 25 septembre 2015 fixant les délais pour conclure et la date des plaidoiries le 19 avril 2015;

Vu les conclusions et les conclusions de synthèse pour la partie appelante au principal reçues au greffe de la cour respectivement le 23 novembre 2015 et le 1^{er} février 2016 ainsi que les conclusions, les conclusions additionnelles et de synthèse et les ultimes conclusions de synthèse pour la partie intimée au principal reçues au même greffe respectivement le 19 octobre 2015, le 20 octobre 2015, le 28 décembre 2015, le 15 février 2016 et le 16 février 2016;

Vu les dossiers de pièces des parties déposés à l'audience du 19 avril 2016;

Entendu les parties dans l'exposé de leurs moyens à l'audience du 19 avril 2016.

I. Quant à la recevabilité de l'appel

Attendu qu'il n'apparaît pas des éléments du dossier que le jugement dont appel a été signifié; que l'appel du 28 juillet 2015, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

II. Les faits et la procédure

Madame J., la travailleuse, a été engagée par la société B., bureau de courtage d'assurances, le 4 août 2003 en qualité d'employée. Peu après la fin de ce contrat, Madame J. fut engagée de nouveau en qualité d'employée par la société B. en qualité d'employée à raison de 20 heures par semaine à partir du 1^{er} février 2006. Le contrat prévoit que les prestations consisteront en " 1) *travail de bureau de courtage assurances*, 2) *de visite de clientèle occasionnelle*." La rémunération était fixée à 730 € pour une occupation de 20 heures par semaine.

La rémunération de Madame J. fut majorée à partir du mois d'octobre 2012.

Madame J. est tombée en incapacité de travail le 29 novembre 2013. Après avoir repris le travail le 23 et 24 décembre 2013, elle est retombée en incapacité de travail depuis cette date jusqu'à ce jour.

Par citation du 22 août 2014, Madame J., faisant valoir qu'elle aurait dû être rémunérée en fonction d'un travailleur de la 4^{ème} catégorie en vertu des conventions collectives applicables au sein de la commission paritaire n° 307, réclame à son employeur la régularisation de son salaire, de ses pécules de vacances et des primes de fin d'années depuis le 1^{er} février 2006.

Par son jugement dont appel, le tribunal, après avoir considéré que Madame J. relevait de la 3^{ème} catégorie et non de la deuxième, condamnait l'employeur au paiement de :

- 4.209,04 € à titre d'arriéré de rémunération pour la période du 22 août 2009 au 22 juin 2014 à majorer des intérêts au taux légal depuis les différentes dates d'exigibilité,
- 645,65 € à titre de pécules de vacances simples et doubles sur les arriérés de rémunération à majorer des intérêts au taux légal depuis les différentes dates d'exigibilité,
- 6.779,76 € à titre de dommages et intérêts équivalent à la rémunération non perçue et aux pécules de vacances pour la période du 1^{er} février 2006 au 22 août 2009, à majorer des intérêts au taux légal depuis les différentes dates d'exigibilité,
- aux dépens.

III. Positions des parties en appel

En appel, la société B., l'employeur, fait valoir :

- qu'en vertu des conventions collectives applicables, les demandes de Madame J. sont irrecevables à défaut d'avoir mis en œuvre au préalable la procédure de conciliation,
- qu'il convient de surseoir à statuer dans l'attente des suites des plaintes déposées pour harcèlement tant par Madame J. que par Monsieur R., administrateur de la société B.,
- qu'en l'absence d'infraction, vu l'erreur invincible notamment, les demandes sont prescrites,
- que les prestations de Madame J. ne rentrent pas dans la 4^{ème} catégorie mais bien dans la 3^{ème},
- que les décomptes de Madame J. sont contestés.

Madame J. fait valoir :

- que vu ses tâches, elle relève de la 4^{ème} catégorie (appel incident),
- que la procédure de conciliation n'est pas un préalable obligé avant l'introduction d'une procédure judiciaire,
- que les demandes de régularisation de salaire sont sans relation avec les plaintes pour harcèlement déposées,
- que l'infraction pénale continuée est établie,
- que les décomptes produits par la société B. sont inexacts, peu clairs et lacunaires.

IV. Discussion

La procédure de contestation

La cour relève qu'au vu des explications des parties, Madame J. relevait, depuis le début de son activité en février 2006 de la troisième catégorie à tout le moins.

Conformément à l'article 11 des conventions collectives du 27 avril 2001 et du 24 juin 2008 conclues au sein de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et d'agences d'assurances, une procédure de contestation est instaurée pour le travailleur qui entend contester le titre de fonction et/ou la catégorie qui lui est attribuée. Cet article prévoit que le travailleur dispose d'un délai d'un mois après communication de sa fonction et de sa catégorie pour transmettre une contestation dûment motivée à son employeur afin que celui-ci, après entretien avec le travailleur, rende un avis circonstancié. Si le travailleur n'accepte pas le résultat de l'entretien ayant eu lieu avec son employeur, il dispose d'un mois pour transmettre sa demande dûment motivée au président de la Commission paritaire des entreprises de courtage et agences d'assurances.

La cour relève qu'il n'apparaît pas que dans le cas d'espèce, Madame J. a reçu en communication le titre de fonction et/ou la catégorie lui attribuée comme cela aurait dû être le

cas au vu de l'article 7 des conventions collectives applicables. Elle ne pouvait dès lors introduire une contestation.

L'article 11, § 1^{er}, des conventions collectives sus vantées énonce : "*Tout travailleur/euse a le droit de contester le titre de fonction et/ou la catégorie qui lui est attribué...*" Cette disposition, qui *expressis verbis* octroie un droit au travailleur, ne lui impose nullement l'obligation d'utiliser cette procédure de contestation avant toute procédure judiciaire concernant la catégorie lui attribuée. Cette disposition ne précise nullement qu'avant toute procédure judiciaire concernant la catégorie, la procédure de contestation prévue par les conventions collectives est obligatoire. C'est dès lors à juste titre que les premiers juges ont considéré que la procédure de contestation est une procédure facultative qui n'empêche toutefois pas le travailleur de saisir le juge directement du différend. La procédure de contestation est en effet une procédure visant à reconnaître au travailleur sa fonction et sa catégorie réelle sans devoir recourir à une procédure judiciaire. Le travailleur qui ne souhaite pas, pour des raisons diverses, bénéficier de la procédure de contestation, demeure en droit de faire valoir ses droits directement devant les juridictions.

Le jugement dont appel doit être confirmé quant à ce.

La surséance pour les plaintes de harcèlement

Il résulte des documents déposés et des explications des parties que les plaintes pour harcèlement déposées par Madame J. et par Monsieur R., administrateur de la société B., ne concernent nullement et n'ont aucun rapport avec le présent litige qui concerne des arriérés de rémunération au vu de la catégorie à attribuer à Madame J. Il n'apparaît pas non plus que les plaintes ainsi que les procès-verbaux subséquents pourraient éclairer la cour quant aux fonctions réellement exercées par Madame J. et la catégorie qui doit lui être assurément reconnue, les parties convenant que la catégorie 3, à tout le moins, devait être retenue.

Il ne convient dès lors pas de sursoir à statuer dans l'attente des suites réservées à ces plaintes.

Le jugement dont appel doit être confirmé quant à ce.

La prescription

1. Les demandes de Madame J. se fondent sur une action *ex contractu* pour la période prenant cours 5 ans avant la citation introductive d'instance jusqu'à ce jour et sur une action *ex delicto* pour la période antérieure.

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

contrat. Dans le cas d'espèce, la cessation du contrat n'étant pas intervenue, sur base de cet article, la prescription n'est pas acquise pour les demandes concernant la période s'étendant du 22 août 2009 au 22 août 2014, date de la citation introductive d'instance.

2. Pour ce qui concerne l'action *ex delicto*, fondée sur une infraction, l'infraction consiste à ne pas avoir respecté les conventions collectives en ce qui concerne la rémunération, conventions rendues obligatoires par arrêté royal du 20 septembre 2003 et du 3 juin 2010. Il n'est pas contesté que les conventions collectives vantées dans le présent litige sont d'application dans le présent litige et qu'elles ont été rendues obligatoires par les arrêtés royaux sus vantés.

Conformément à l'article 26 du titre préliminaire du Code d'instruction criminelle, l'action tendant au paiement de la rémunération fondée sur une disposition pénale est de 5 années révolues à compter du jour où l'infraction a été commise. En cas d'infraction continuée, le délai de prescription de l'action civile née d'une infraction ne commence à courir qu'à compter de la fin de la période infractionnelle.

Il appartient à Madame J. d'établir que le non-paiement de sa rémunération conformément au montant prévu par les conventions collectives constitue une infraction et que cette infraction est une infraction continuée.

3. L'élément matériel, à savoir le non-respect de la convention collective, comme il sera précisé ci-dessous, est établi. En effet, depuis février 2006, Madame J. aurait dû bénéficier à tout le moins de la rémunération attachée à la troisième catégorie et non à la deuxième.

L'infraction consistant à ne pas avoir payé à un travailleur la rémunération due en vertu des conventions collectives applicables ne requiert que le dol général. En ce cas, l'élément moral consiste en la transgression matérielle d'une disposition légale commise librement et consciemment. La cour relève que c'est librement et consciemment que la rémunération fut fixée par les parties en février 2006.

4. Le non-paiement de la rémunération étant une infraction matérielle, le délit est consommé dès sa commission pour autant que l'employeur n'établisse pas une cause de justification ou d'excuse. En l'espèce, l'employeur fait valoir en premier lieu que le montant de la rémunération fut fixé de commun accord. La cour considère que ce fait est établi dès lors que le contrat d'engagement du 20 février 2006 signé par les parties fixe le montant de la rémunération. La cour précise toutefois qu'il n'appartient pas aux parties de déroger à une disposition pénale, comme à une disposition d'ordre public du reste. Le fait que les parties, en l'espèce, se soient mises d'accord sur une rémunération ne respectant pas le minimum légal n'emporte pas que l'infraction n'existe pas.

L'employeur fait aussi valoir que le montant de la rémunération fut établi sur base des renseignements fournis par le secrétariat social. La cour relève, outre le fait qu'il n'est pas

établi par des documents ou témoignages que le secrétariat social fut contacté pour établir le montant du salaire dû et qu'il a donné des renseignements quant à ce et lesquels, qu'elle ignore les éléments qui furent donnés par l'employeur au secrétariat social afin de déterminer le salaire dû. La mise en cause du secrétariat social est inopérante en l'espèce à défaut de préciser les renseignements donnés à celui-ci pour fixer la hauteur de la rémunération et de fournir la réponse du secrétariat social.

Le fait que Madame J. n'aurait jamais contesté le salaire qui lui fut versé, ce qui est contesté, est inopérant en l'espèce, le fait de ne pas invoquer une infraction consistant dans le non-respect d'une convention collective concernant la hauteur de la rémunération ne pouvant entraîner l'inexistence de l'infraction en l'espèce.

Tous les employeurs, surtout comme en l'espèce, un employeur qui exerce cette fonction depuis plusieurs années et qui engage du personnel, savent pertinemment bien que les rémunérations des travailleurs sont en général fixées par des conventions collectives selon des critères précis, à savoir notamment, l'ancienneté, l'expérience et les fonctions exercées. Il appartenait dès lors à l'employeur de s'assurer que la rémunération allouée était conforme aux dispositions des conventions collectives applicables.

En l'espèce, jusqu'au mois d'octobre 2012, Madame J. fut rémunérée comme une travailleuse de la catégorie 2. Selon les conventions collectives applicables, cette catégorie concerne les employés qui accomplissent des tâches administratives consistant en l'exécution de travaux préparatoires ou de tâches quasiment identiques, similaires ou répétitives. Lorsqu'ils rencontrent des faits inconnus, ces employés prennent l'initiative de les signaler à leurs mandants. A titre d'exemple, les conventions citent les fonctions de :

- secrétaires,
- employés qui calculent les tarifications simples,
- employés chargés de rédiger la correspondance simple et standardisée,
- téléphonistes qui s'occupent aussi de l'accueil des visiteurs et qui exécutent des tâches administratives simples,
- employés qui ont une connaissance élémentaire des programmes informatiques usuels.

Il apparaît que cette catégorie concerne le personnel effectuant des tâches administratives ou matérielles simples, ne nécessitant pas de connaissances élevées du monde de l'assurance. En outre, cette catégorie ne s'occupe nullement du suivi des dossiers et n'a aucun contact professionnel quant à la gestion des dossiers avec la clientèle. Or, il résulte du libellé même du contrat de travail signé le 20 février 2006 que Madame J. était chargée de la visite occasionnelle de la clientèle et elle percevait une indemnisation mensuelle de 50 € pour ces visites de la clientèle. La cour relève, et ceci n'est pas contesté, que Madame J. avait de fréquents contacts avec la clientèle étant souvent seule au bureau, clientèle qu'elle pouvait du reste occasionnellement visiter. Son travail ne consistait pas seulement à effectuer des tâches administratives simples, mais également, notamment, à assurer le suivi des dossiers, de

répondre aux questions des clients, de régler certains sinistres, toutes fonctions qu'elle était apte à assurer vu ses compétences, son expérience et ses formations.

La cour considère qu'il était évident et clair que Madame J., depuis son engagement ne relevait pas de la catégorie deux mais bien de la catégorie trois à tout le moins.

Tout employeur sait ou doit savoir que le salaire dû à ses travailleurs dépend, notamment, de ses fonctions telles que décrites par les conventions collectives applicables. En ne s'informant, soit de l'existence des conventions collectives applicables réglant la rémunération du personnel pour son entreprise, soit du contenu de ces conventions quant au salaire à octroyer à Madame J., la société B. a commis une négligence grave que tout homme, normalement prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances n'aurait pas commise. Aucune cause de justification ou d'excuse ne peut être retenue.

L'infraction est établie.

L'infraction continuée

Les non-paiements de la rémunération, des pécules de vacances et des primes de fin d'année constituent des infractions instantanées. Toutefois, en raison de la répétition de ces infractions, ces faits deviennent des infractions continuées si elles sont accomplies dans une unité d'intention délictueuse. L'unité d'intention est réalisée lorsque les différentes infractions répétées s'inscrivent dans un comportement voulu par l'auteur de l'infraction afin de réaliser un but défini.

Il résulte des faits que l'employeur ne pouvait ignorer et ne devait pas ignorer que la rémunération attribuée à Madame J., depuis le début de son engagement en février 2006, était inférieure au barème prévu par les conventions collectives. En faisant fi, sans discontinuer, de ses obligations légales quant à la rémunération, les infractions commises sont des infractions continuées, les délits n'étant pas séparés les uns des autres par un délai dépassant le délai de prescription.

Ayant commis des infractions continuées, la prescription n'est pas acquise et le jugement dont appel doit être confirmé quant à ce.

La quatrième catégorie

Madame J. soutient qu'elle appartient à la quatrième catégorie. La quatrième catégorie reprend, au vu de convention collective du 24 avril 2001, les employés disposant d'une expérience dans la branche ou dans l'activité de l'entreprise (8 ans selon la convention collective du 24 juin 2008) et qui disposent d'une connaissance technique élevée qui leur permet d'effectuer des travaux complexes et de faire des analyses et d'en faire rapport au niveau de la direction. Ils sont capables de superviser les travaux des employés des trois

précédentes catégories. La cour relève qu'en l'état actuel du dossier, il n'est nullement établi que Madame J. effectuait des travaux complexes, faisait des analyses et faisait rapport au niveau de la direction. Il n'apparaît pas non plus que Madame J. a supervisé les travaux des employés des trois précédentes catégories.

A titre d'exemple, les conventions collectives citent comme fonctions relevant de la quatrième catégorie :

- les assistants commerciaux, ce que Madame J. n'était pas,
- les secrétaires de direction, ce que Madame J. n'était pas,
- les comptables, ce que Madame J. n'était pas,
- les rédacteurs et tarificateurs de polices et avenants, ce que Madame J. n'établissait pas avoir fait,
- les employés chargés des règlements des sinistres demandant une initiative et des connaissances particulières, ce que Madame J. n'établissait pas avoir fait,
- les employés du service du personnel, ce que Madame J. n'était pas,
- les traducteurs de textes compliqués, ce que Madame J. n'établissait pas avoir fait,
- les employés chargés de la réception des clients en vue de leur fournir des renseignements d'ordre technique, fonction qui n'apparaît pas avoir été dévolue à Madame J., même si occasionnellement elle a pu recevoir des clients,
- les informaticiens, ce que Madame J. n'était pas.

Cette catégorie reprend aussi les employés administratifs qui sont e. a. chargés :

- * du suivi administratif des dossiers d'assurances,
- * de répondre aux questions venant, soit du client, soit des compagnies d'assurances,
- * de la collaboration entre le client, les assureurs et les gestionnaires techniques,
- * de l'exécution et du suivi de documents de toute nature.

Madame J. affirme avoir rempli ces fonctions. La cour relève que ces fonctions sont également reprises pour les employés relevant de la troisième catégorie. Ce qui doit dès lors distinguer les travailleurs de la quatrième catégorie par rapport à ceux de la troisième catégorie, c'est la complexité de ces fonctions par rapport aux difficultés présentées par ces dossiers. Pour les travailleurs de la quatrième catégorie, il doit s'agir de dossiers complexes, de questions pointues, de collaborations complexes et de documents complexes. Il n'apparaît pas au vu des éléments du dossier que les dossiers complexes nécessitant des analyses furent confiés aux soins de Madame J.

Au vu de ces éléments, la cour considère que Madame J. n'établissait pas qu'elle relevait de la quatrième catégorie et qu'il est établi qu'elle relevait de la troisième catégorie, ce qui n'est pas contesté du reste.

Le jugement dont appel doit être confirmé en ce qu'il condamne l'employeur à payer les arriérés sollicités en fonction d'une appartenance à la troisième catégorie.

Les décomptes

Madame J. a établi le montant des arriérés dus sur base de la troisième catégorie, et ce, année après année, au vu de la rémunération perçue par rapport à la rémunération due. Elle estime :

- que pour la période du 22 août 2009 au 22 août 2014, un arriéré de rémunération de 4.209,04 € et un arriéré de 645,65 € à titre de pécules de vacances simples et doubles existent,
- que pour la période du 1^{er} février 2006 au 22 août 2009 des dommages et intérêts équivalents à la rémunération non perçue de 6.779,76 € existent.

La société B. produit des décomptes effectués par son secrétariat social faisant état de ce que les arriérés dus pour la période s'étendant du 22 août 2009 au 22 juin 2014 seraient de 1.574,24 € et que les dommages et intérêts dus pour la période s'étendant du 1^{er} février 2002 au 22 août 2014 seraient de 4.583,17 €.

La cour considère qu'au vu des décomptes des parties, les sommes de 1.574,24 € et de 4.583,17 € sont incontestablement dues et que l'employeur doit être condamné au versement de ces sommes.

Pour le surplus, il convient pour les parties et surtout pour l'employeur d'adresser un décompte précis, détaillé et justifié des sommes éventuellement encore dues et de préciser leurs points de désaccord sur base des conventions collectives applicables.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

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

Ecartant comme non fondées toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Reçoit les appels,

Déclare dès à présent l'appel principal non fondé du moins en partie et l'appel incident non fondé,

Confirme le jugement entrepris, en ce qu'il considère que la partie appelante a commis des infractions continuées en ne payant pas la rémunération due depuis le 1^{er} février 2006, que la prescription n'est pas acquise et en ce qu'il considère que des arriérés de rémunération, de

pécules de vacances et des dommages et intérêts sont dus en raison du salaire trop peu élevé que la partie intimée au principal a perçu du 1^{er} février 2006 au 22 août 2009,

Condamne, à titre provisoire, la partie appelante au principal à verser à la partie intimée au principal la somme de :

- 1.574,24 € à titre de rémunération et/ou pécules de vacances pour la période s'étendant du 22 août 2009 au 22 juin 2014, à majorer des intérêts légaux aux différentes dates d'exigibilité,
- 4.583,17 € à titre de dommages et intérêts pour la rémunération non perçue du 1^{er} février 2006 au 22 août 2009, montant à majorer des intérêts depuis le 22 août 2014,

Invite les parties à s'expliquer et à conclure, documents à l'appui et par des décomptes précis et détaillés, sur les sommes encore éventuellement dues, en précisant les points de désaccord,

Ordonne la réouverture des débats à cette fin, conformément à l'article 775 du Code judiciaire,

Fixe date à cette fin à l'audience publique **de la 3^{ème} chambre du mardi 20 septembre 2016 à 17 H 20 pour 20 minutes de débats en la salle C.O.B.** au rez-de-chaussée de l'Aile Sud du Palais de Justice, sise place Saint-Lambert, 30, à 4000 Liège;

Dit que les parties déposeront et communiqueront leurs conclusions et pièces comme suit :

- la partie intimée déposera ses conclusions après réouverture des débats et/ou pièces au plus tard pour le 30 juin 2016;
- la partie appelante déposera ses conclusions après réouverture des débats et/ou pièces au plus tard pour le 2 août 2016;
- la partie intimée déposera ses éventuelles conclusions de synthèse après réouverture des débats au plus tard pour le 6 septembre 2016.

Réserve à statuer pour le surplus,

Réserve les dépens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. D. KREIT, Conseiller faisant fonction de Président,
M. P. JUZENKA, Conseiller social au titre d'employeur,
Mme M.-R. FORTUNY-SANCHEZ, Conseiller social au titre de salarié,
qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Mme M. SCHUMACHER, Greffier,

Le Greffier,

Les Conseillers sociaux,

Le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la 3^e CHAMBRE de la cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice de Liège, Aile Sud, place Saint Lambert, n° 30, à 4000 Liège, le DIX-SEPT MAI DEUX MILLE SEIZE, par le Président de la Chambre,

assisté de Mme M. SCHUMACHER, Greffier,

Le Greffier

Le Président