

N° d'ordre

Numéro du répertoire 2021 / 1440
R.G. Trib. Trav. 19/487/A
Date du prononcé 30 août 2021
Numéro du rôle 2020/AL/306
En cause de : CRISIM S.A. c/ P^r

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le 8/11/2021

✓ JGR Exemption art 280, § 2 C. Emr.

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 E siégeant en vacation

Arrêt

Contradictoire
Définitif

* Contrat de travail
motif grave – délai de trois jours – gravité des motifs – chef boucher –
manquements relatifs à la tenue du rayon et au respect des règles
d'hygiène alimentaire
personnel de direction – rémunération normale heures au-delà horaire
convenu

COVER 01-00002292036-0001-0021-01-01-1



EN CAUSE :

La sa CRISIM, dont le siège social est établi à 4367 CRISNEE, chaussée Verte 96, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0451.146.109,
partie appelante, ci-après dénommée « la sa C. »,
ayant pour conseil Maître Paul CRAHAY, avocat à 4000 LIEGE, rue Louvrex 55-57 et ayant comparu par Maître Hélène ZIELONKA,

CONTRE :

Monsieur P RRN , domicilié à

partie Intimée, ci-après dénommée « Monsieur P. »,
ayant comparu par son conseil Maître Marc GILSON, avocat à 4800 VERVIERS, avenue de Spa 5.

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 22 juin 2021, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 5 mars 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 11^e Chambre (R.G. 19/487/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 23 juin 2020 et notifiée à la partie Intimée par pli judiciaire le 24 juin 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 23 septembre 2020 ;
- l'ordonnance rendue le 24 septembre 2020 sur base de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 25 juin 2021 ; l'ordonnance rectificative du 21 mai 2021, fixant les plaidoiries à l'audience du 22 juin 2021 ;
- les conclusions d'appel, conclusions additionnelles et de synthèse d'appel et ultimes conclusions de synthèse d'appel de Monsieur P. remises au greffe de la cour



respectivement les 7 octobre 2020, 15 mars 2021 et 19 mai 2021 ; son dossier de pièces, remis le 19 mai 2021 ;

- les conclusions principales d'appel et conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la sa C., remises au greffe de la cour respectivement les 23 janvier 2021 et 29 avril 2021 ; son dossier de pièces et les pièces complémentaires, remis le 23 janvier 2021, 29 avril 2021 et 14 juin 2021.

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 22 juin 2021 et l'affaire a été prise en délibéré immédiatement pour qu'un arrêt soit prononcé le 10 septembre 2021.

I LES FAITS

1

La sa C. exploite un supermarché de l'enseigne I.

Monsieur P. est entré au service de la sa C. le 10 juillet 2017, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein en qualité de chef boucher (I.1 du dossier de la société et 1 du dossier de Monsieur).

2

Par courrier recommandé du 19 juin 2018 (pièce 2 du dossier de Monsieur), la sa C. a licencié Monsieur P. pour faute grave.

Par courrier recommandé du 21 juin 2018 (pièce 3 du dossier de Monsieur), la sa C. a notifié à Monsieur P. les motifs du licenciement. Ce courrier se termine comme suit :

« Malgré notre avertissement, le contrôle de l'AFSCA et la connaissance du risque encouru par nos clients en matière de sécurité alimentaire, nous avons constaté lors d'un contrôle du 19 juin 2018 effectué en présence d'un adhérent I. (également présent lors du précédent contrôle) la présence de produits périmés dans l'atelier (cordons bleus dont la date de péremption était fixée au 17/06/2018) ainsi que des saucisses de campagne avariées dans le comptoir et dans la chambre froide. Nous avons également constaté la présence d'un important stock de viande dont la date de péremption de certaine était fixée au 20 et 21 juin 2018 (brochettes marinées et cuisses de poulet). Ces produits devenus invendables ont évidemment été jetés. Votre comportement atteste d'un manque total de conscience professionnelle eut égard au risque sanitaire pour nos clients.



Il atteste également d'une insubordination manifeste compte tenu de l'avertissement qui vous avait été adressé, voire d'une volonté de nuire à notre entreprise vu la menace expresse formulée par l'AFSCA.

Lors de mon contrôle du 19 juin, je n'ai pu que constater la rupture immédiate et définitive de la confiance devant présider à la relation contractuelle vu votre insubordination et votre refus incompréhensible de respecter les règles les plus élémentaires en matière de sécurité alimentaire. (...) »

3

Par courrier de son organisation syndicale du 3 juillet 2018 (pièce 8 du dossier de Monsieur), Monsieur P. a contesté son licenciement.

La sa C. a maintenu sa position (courrier du 26 juillet 2018, pièce III.2 du dossier de la société), tout comme Monsieur P. (courrier du 31 juillet 2018, pièce III.3 du dossier de la société).

4

Monsieur P. a introduit la présente procédure par requête du 12 février 2019.

II LE JUGEMENT DONT APPEL

5

Par jugement du 5 mars 2020, le tribunal du travail de Liège (division Liège) a dit pour droit ce qui suit :

« Dit l'action recevable et en grande partie fondée.

Condamne la défenderesse à payer au demandeur :

- une indemnité compensatoire de préavis de 5 422,07 EUR bruts,*
- une prime de fin d'année de 1 198,16 EUR bruts,*
- prime annuelle sur pied de la CP 201 (à partir du 10.07.2017 jusqu'au 31.07.2017) de 10,34 EUR nets,*
- prime annuelle sur pied de la CP 201 (du 01.08.2017 au 19.06.2018) de 167 EUR nets,*
- la somme de 4 162,03 EUR bruts pour 271 heures supplémentaires non payées.*

Majorer ces sommes des intérêts moratoires au taux légal à dater du 19.06.2018 et des intérêts judiciaires.

Déboute le demandeur pour le surplus de ses prétentions.

Condamne la défenderesse aux dépens de l'instance, liquidés dans le chef du demandeur, au montant de 1 320 EUR, soit l'indemnité de procédure de base pour un litige entre 10 000 et 20 000 EUR.



Condamne le défendeur à la contribution due au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à la somme de 20 EUR (...), montant avancé par le demandeur lors de l'inscription de son dossier au greffe.

Délaisse à la défenderesse la charge de ses propres dépens.

Dit ne pas avoir lieu à accorder l'exécution provisoire du présent jugement à la condition que les montants dus par la défenderesse en vertu du présent jugement soient cantonnés de manière conforme aux articles 1403 et ss du Code judiciaire ».

III L'APPEL

6

La sa C. a interjeté appel de ce jugement par requête du 23 juin 2020. Aux termes de ses dernières conclusions, la sa C. demande à la cour de réformer le jugement dont appel et de déclarer les demandes de Monsieur P. non fondées. Elle demande en outre la condamnation de Monsieur P. aux dépens, liquidés à la somme de 1 320 EUR par instance.

A titre subsidiaire, la sa C. forme une demande d'enquête.

7

Monsieur P. demande la confirmation du jugement dont appel.

Il demande la condamnation de la sa C. aux dépens d'appel, liquidés à la somme de 1 320 EUR.

IV LA RECEVABILITE DE L'APPEL

8

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

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

9

L'appel est recevable.

V LE FONDEMENT DE L'APPEL



5.1 Indemnité compensatoire de préavis, prime de fin d'année, primes sectorielles annuelles

5.1.1 Principes

10

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

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

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

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

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

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

11

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

¹ C. trav. Liège, 28 septembre 1987, *Chron. D.S.*, 1988, 304.



12

Le licenciement pour faute grave doit être notifié dans les trois jours de la connaissance des faits qui justifient le congé².

12.1

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice³.

12.2

Il peut, selon les circonstances, être nécessaire de procéder à une enquête ou à l'audition du travailleur afin d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits. Dans ce cas, le délai pour licencier prend cours à la fin de l'enquête⁴ ou après l'audition.

L'audition et l'enquête ne peuvent toutefois pas être utilisées pour faire courir un nouveau délai de trois jours lorsque l'employeur avait acquis une connaissance certaine des faits avant l'audition ou l'enquête⁵. L'enquête doit être réalisée dans un délai raisonnable⁶.

12.3

Lorsqu'il est reproché au travailleur des manquements multiples ou répétés, l'employeur dispose d'un délai de trois jours ouvrables à partir de la connaissance du dernier fait commis pour procéder au licenciement. Il lui revient de démontrer ce dernier fait et son caractère fautif⁷.

12.4

Lorsque le fait reproché constitue non pas un fait isolé mais un manquement continu, la détermination du moment à partir duquel ce manquement rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle est laissée à l'appréciation de l'auteur de la rupture⁸.

Il convient bien entendu dans ce cas que la faute retenue existe encore trois jours avant le

² Article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978.

³ Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, www.cass.be.

⁴ Cass., 17 janvier 2005, *Chron.D.S.*, 2017.

⁵ C. trav. Mons, 5 avril 2016, R.G. n°2014/AM/364.

⁶ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium droit du travail*, Kluwer, 2015-2016, p. 2248.

⁷ C. trav. Bruxelles, 14 avril 1974, *Bull. F.E.B.*, 1977, p. 457 ; C. trav. Bruxelles, 4 mai 2007, *J.T.T.*, 2007, p. 390 ; C. trav. Liège, 23 avril 2010, *J.L.M.B.*, 2010, p. 1468.

⁸ Cass., 19 septembre 1994, *Bull.*, 1994, p. 739, Cass., 20 mars 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 209 ; Cass., 8 avril 2002, *Chr.D.S.*, 2002, p. 515 ; Cass., 23 mai 2005, *J.L.M.B.*, 2005, p. 1297.



congé⁹.

5.1.2 Application en l'espèce

a) Respect du délai de trois jours

13

Au titre de faute grave ayant justifié la rupture, la sa C. reproche à Monsieur P. une mauvaise tenue du rayon boucherie et une absence de respect des règles de sécurité alimentaire.

La sa C. soutient avoir constaté ces manquements à l'occasion des contrôles suivants :

- contrôle du 18 mai 2018 réalisé par l'AFSCA,
- contrôle interne du 6 juin 2018,
- contrôle d'un organisme externe de certification du 12 juin 2018,
- contrôle interne du 19 juin 2018.

La sa C. soutient que les manquements constatés lors du contrôle interne du 19 juin 2018 ont engendré la rupture immédiate et définitive de la confiance qu'elle avait placée en Monsieur P. « *vu [son] insubordination et [son] refus incompréhensible de respecter les règles les plus élémentaires en matière de sécurité alimentaire* » (courrier de notification des motifs, pièce 3 du dossier de Monsieur).

14

Que ces faits soient qualifiés de manquement continu (insubordination caractérisée se poursuivant dans le temps) ou de fautes instantanées mais répétées, il appartient à la sa C. de démontrer que les manquements invoqués dans le chef de Monsieur P. relativement au respect des règles de sécurité alimentaire et, plus généralement, à la tenue du rayon boucherie, existaient dans les trois jours qui ont précédé la rupture pour faute grave, le 19 juin 2018.

La sa C. soutient que les derniers manquements ont été constatés lors du contrôle interne du 19 juin 2018 et, par conséquent, que le licenciement pour faute grave intervenu le jour même n'est pas tardif.

15

Monsieur P., suivi sur ce point par les premiers juges, soutient que la sa C. ne rapporte pas la preuve de la réalité de ce contrôle et des constatations effectuées.

16

⁹ Cass., 18 février 1980, *R.W.*, 1980-81, p. 1417 ; Cass., 4 février 1985, *J.T.T.*, 1985, p. 310.



Aucun procès-verbal du contrôle interne du 19 juin 2018 ne semble avoir été rédigé mais le courrier de notification des motifs (pièce 3 du dossier de Monsieur) précise ce qui suit à ce sujet :

« Nous avons constaté en présence d'un adhérent I. (également présent lors du précédent contrôle) la présence de produits périmés dans l'atelier (cordons bleus dont la date de péremption était fixée au 17/06/2018) ainsi que des saucisses de campagne avariées dans le comptoir et dans la chambre froide. Nous avons également constaté la présence d'un important stock de viande dont la date de péremption de certaine était fixée au 20 et 21 juin 2018 (brochettes marinées et cuisses de poulet). Ces produits devenus invendables ont évidemment été jetés. »

17

La cour considère que la matérialité de ce contrôle et des constats relatés est établie à suffisance de droit par les éléments suivants :

- **les attestations rédigées par Monsieur V.**

Monsieur V. est le gérant (indépendant) du magasin de l'enseigne I. d'Ohey. La sa C. soutient qu'il était présent lors du contrôle du 19 juin 2018. Il a rédigé une attestation conforme au prescrit du Code judiciaire en date du 31 mai 2019 (pièce IV.3 du dossier de la sa C.), en ces termes :

« Découverte de viande avariée dans le rayon, la présence de produits périmés dans l'atelier (cordon bleu), des saucisses de campagne avariées dans le comptoir et dans la chambre froide. Nous avons également constaté la présence d'un important stock de viande dont la date de péremption de certaine était fixée au 20 et 21 juin 2018 (brochettes marinées et cuisses de poulet). Ces produits devenus invendables ont évidemment été jetés. »

Suite au dépôt de cette pièce, Monsieur P. a pertinemment relevé que Monsieur V. ne précisait pas à quel moment ces constatations avaient eu lieu et, par conséquent, que cette pièce était impropre à démontrer le respect du délai de trois jours.

Par conséquent, la sa C. a demandé à Monsieur V. de préciser le jour du contrôle. C'est dans ce contexte que Monsieur V. a établi une seconde attestation (pièce IV. du dossier de la sa C.) que la sa C. a déposé avec ses conclusions additionnelles d'instance (déposées le 21 octobre 2019). Le contenu de l'attestation est inchangé, si ce n'est qu'elle débute par les mots suivants : *« Ce jour 19/06/2018 »*. Monsieur V. a une nouvelle fois daté son attestation au 31 mai 2019 mais cette date est manifestement erronée puisque l'attestation n'a été rédigée que suite à la réception des conclusions



d'instance de Monsieur P., ce que la sa C. expose très clairement puisque l'inventaire de ces pièces libelle cette pièce comme « *l'attestation complémentaire de Monsieur V.* ». La cour considère cependant que cette erreur matérielle ne remet pas en cause la crédibilité de la déclaration de Monsieur V.

- **les photographies**

La sa C. dépose à son dossier des photographies réalisées au moyen d'un téléphone et mentionnant la date du 19 juin 2018. Ces photographies présentent un hachoir à viande non nettoyé, des saucisses d'une couleur grisâtre et un paquet de cuisses de poulet dont la date limite de consommation est le 20 juin 2018.

Ces photographies correspondent à une partie de la description des faits constatés lors du contrôle du 19 juin.

Il est exact que ces photographies n'ont pas de date certaine et que, comme le souligne le tribunal, un exploit d'huissier de justice aurait revêtu une force probante nettement plus importante. Cette absence de date parfaitement certaine ne leur ôte cependant pas toute force probante.

- **la chronologie des faits**

Le premier contrôle ayant mis en lumière les manquements reprochés par la sa C. (non-respect des règles de sécurité alimentaire et mauvaise tenue du rayon) est le contrôle réalisé par l'AFSCA le 18 mai 2018. Suite aux procès-verbaux d'infraction et de saisie dressés par l'AFSCA, la sa C. a procédé à plusieurs contrôles internes et a mandaté une entreprise de certification. Les différents contrôles réalisés à l'initiative de la sa C. se sont enchaînés de manière logiquement (vu les manquements constatés par l'AFSCA) assez soutenue :

- contrôle du 18 mai 2018 réalisé par l'AFSCA ;
- contrôle interne du 6 juin 2018 ;
- contrôle d'un organisme externe de certification du 12 juin 2018 ;
- contrôle interne du 19 juin 2018.

Ce contrôle du 19 juin 2018 s'inscrit donc dans une chronologie d'évènements tout à fait cohérente.

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour considère qu'un faisceau d'indices concordants permet de retenir qu'un contrôle interne a bien été réalisé le 19 juin 2018 et a mis en évidence des manquements relatifs à la tenue du rayon boucherie et au respect des règles d'hygiène alimentaire.



Par conséquent, le licenciement pour faute grave notifié le 19 juin 2018 n'est pas tardif.

Le jugement sera donc réformé sur ce point.

b) Gravité de la faute

19

Monsieur P. était occupé en qualité de chef boucher au sein du supermarché exploité par la sa C. A ce titre, il était responsable de la gestion du rayon et de l'atelier boucherie.

20

Il n'est pas sérieusement contestable que le contrôle réalisé par l'AFSCA le 18 mai 2018 a mis en lumière d'importants manquements quant à la gestion du rayon boucherie.

Il ressort en effet du procès-verbal d'infraction que le contrôleur a découvert « *dans la chambre froide et dans les rayons de la boucherie (...) plusieurs paquets de viandes périmés depuis plusieurs [jours¹⁰]* » (pièce IV.1 du dossier de la sa C.).

Un second procès-verbal officialise la saisie de plus de 48 kg¹¹ de viande (filets de poulet frais, torches de lard, saucisses italiennes et merguez) dont la date limite de consommation était antérieure, parfois de plusieurs jours, au contrôle (entre le 15 et 17 mai 2018, pièce IV.1 du dossier de la sa C.).

21

Il en va de même du contrôle interne du 6 juin 2018 au cours duquel la sa C. a constaté la présence de viande avariée dans le rayon et un stock trop important de viande dont la date limite de consommation était proche.

Il est exact qu'aucun procès-verbal de ce contrôle n'a été réalisé, ce qui est regrettable. Il n'est donc notamment pas établi que Monsieur P. était présent durant ce contrôle.

Quoiqu'il en soit, il a débouché sur un avertissement formel du 8 juin 2018 auquel étaient annexées plusieurs photographies par ailleurs déposées en pièce IV.6.1 du dossier et datées du 6 juin 2018.

22

Le contrôle de la firme de certification indépendante mandatée par la sa C., effectué le 12 juin 2018 a également pointé plusieurs manquements qualifiés d'« *urgent[s]* » et devant donc être corrigés « *immédiatement* » : manque d'attestation, congélation artisanale (sans

¹¹ Et non 8kg comme le prétend Monsieur P. en termes de conclusions (page 7 de ses conclusions). Le procès-verbal de saisie vise bien également les 40 kg de pilons dont la date limite de consommation était dépassée.



date de congélation), produits abîmés, hachoir non nettoyé (rapport de visite du 12 juin 2016, pièce VI.4 du dossier de sa C.).

23

Les manquements reprochés à Monsieur P., ont enfin encore été constatés à l'occasion du contrôle interne du 19 juin 2018, comme la cour l'a exposé ci-avant.

24

Les résultats de ces différents contrôles démontrent à suffisance des manquements relatifs à la tenue du rayon boucherie et au respect des règles d'hygiène alimentaire. La gestion de Monsieur P. était donc à la fois peu efficiente quant au suivi du stock mais surtout contraire au prescrit réglementaire et donc réellement dangereuse pour la santé des clients du supermarché.

En sa qualité de chef boucher, Monsieur P. ne pouvait ignorer ces règles élémentaires et supportait la responsabilité de cette gestion fautive.

25

Monsieur P. invoque des causes de justification qu'il convient d'examiner avec attention.

25.1

La première explication fournie par Monsieur P. dans sa réponse à l'avertissement du 8 juin 2018 (pièce 6 de son dossier) est que « *certaines membres du personnel ne [tenaient] pas compte de [ses] remarques* ». Il s'agissait précisément de sa responsabilité de chef boucher de donner des instructions claires et de veiller à ce qu'elles soient suivies. En cas de problème persistant, il lui appartenait d'adresser des avertissements formels aux membres de son équipe et d'en informer l'employeur, ce qui n'a manifestement pas été fait.

Monsieur P. en est d'ailleurs assez conscient puisque son argumentation actuelle ne se réfère plus à cette justification.

25.2

Toujours dans son courrier d'avertissement mais également en termes de conclusions, Monsieur P. invoque la défectuosité de certains appareils, singulièrement un problème de réfrigération du comptoir boucherie.

Tout d'abord, lors de son contrôle du 18 mai 2018, l'AFSCA n'aurait pas manqué de remarquer un tel dysfonctionnement et ne se serait pas contentée de saisir la marchandise présentant une date limite de consommation dépassée mais aurait saisi l'ensemble de la marchandise présentée à la vente dans un comptoir défectueux. L'organisme de certification mandaté par la sa C. n'a pas non plus fait la moindre remarque à cet égard.



Ensuite, la sa C. dépose une attestation du gérant de la société en charge des installations frigorifiques du supermarché depuis plusieurs années et précisant que « *lorsqu'une réparation s'avère nécessaire, [ils] la réalis[ent] dans la journée* » (pièce IV.7 du dossier de la sa C.).

L'affirmation de Monsieur P. ne résiste donc pas à l'analyse.

25.3

Monsieur P. prétend en outre que les stocks trop importants étaient dus aux commandes effectuées en direct par le gérant du supermarché, en supplément aux commandes qu'il avait lui-même effectuées.

Cette affirmation est peu crédible car Monsieur P. n'a pas invoqué cette explication dans son courrier en réponse à l'avertissement du 8 juin 2018. L'attestation de Monsieur B., déposée par Monsieur P. à l'appui de sa thèse (pièce 15 de son dossier) ne suffit donc pas à emporter la conviction de la cour.

Quoiqu'il en soit, ces prétendues commandes supplémentaires seraient susceptibles d'expliquer les stocks trop importants mais certainement pas la présence de viande avariée dans les comptoirs et la chambre froide.

25.4

La cour estime donc que Monsieur P. ne rapporte pas la preuve des causes de justification qu'il allègue.

26

Un employeur ne peut plus accorder aucune confiance à un chef boucher qui, au mépris des dispositions réglementaires, commet de manière répétée et malgré des avertissements circonstanciés, des manquements importants relatifs à la tenue du rayon boucherie et au respect des règles d'hygiène alimentaire et mettant par conséquent en danger la santé des clients.

c) Conclusion

27

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

Les demandes d'indemnité compensatoire de préavis, de prime de fin d'année et de primes annuelles sectorielles sont donc non fondées. Le jugement sera réformé à cet égard.

5.2 Arriérés de rémunération (heures au-delà de l'horaire convenu)



5.2.1 Personnel de direction ou de confiance

a) Principes

28

Les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance ne sont pas soumises à la législation en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires (article 3, §3, 1° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

L'article 2 de l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail énonce que :

« Sont considérés comme des personnes investies d'un poste de direction ou de confiance:

(...)

- 1. les directeurs, les sous-directeurs, les capitaines de navigation maritime, ainsi que les personnes exerçant une autorité effective et ayant la responsabilité de l'ensemble ou d'une subdivision importante de l'entreprise ;*
- 2. les secrétaires particuliers ainsi qu'un sténodactylographe attaché au service de l'employeur, du directeur, du sous-directeur ou du capitaine de navigation maritime ;*
- 3. les personnes pouvant, sous leur responsabilité, engager l'entreprise vis-à-vis des tiers ;*
- 4. les gérants qu'ils aient ou non du personnel sous leur autorité ;*
- 5. les ingénieurs et les membres du personnel technique, dans la mesure où leur présence personnelle est nécessaire à la sécurité des travailleurs et à la sécurité de fonctionnement de l'entreprise ;*
- 6. les personnes chargées de missions de contrôle ou d'inspection qui doivent être exercées, en tout ou en partie, en dehors des heures normales de travail ;*
- 7. les contremaîtres en chef et les conducteurs de travaux, pour autant qu'ils soient assimilables aux contremaîtres en chef ;*
- 8. les chefs de fabrication et les chefs d'atelier exerçant une autorité effective ou assumant une responsabilité ;*
- 9. les chefs magasiniers d'entreprises industrielles ou commerciales, pour autant qu'ils soient comptables de l'inventaire, et qu'ils aient des membres du personnel sous leur autorité directe et permanente ;*
- 10. les chefs d'écurie ;*
- 11. les chefs machinistes, les chefs mécaniciens, les chefs chauffeurs, les contremaîtres électriciens, les chefs monteurs, les chefs de la mécanographie et les chefs de garage, pour autant que ces fonctions comportent une autorité sur et une surveillance couvrant un ensemble de personnes et de machines ;*



12. *les chefs des services de réparation ou d'entretien, les chefs des services de chargement, de déchargement, de dédouanement et de traction, les chefs réceptionnaires, les chefs des services de gazogène assurant le fonctionnement et la réparation des gazogènes ;*
13. *les commis de rivière occupés dans les ports de mer ;*
14. *les concierges dans une entreprise commerciale ou industrielle ;*
15. *les docteurs en médecine vétérinaire. »*

29

La législation étant d'ordre public, la qualification donnée par les parties aux fonctions occupées par un travailleur ne lie pas les cours et tribunaux.

30

La liste contenue à l'arrêté royal du 10 février 1965 doit être interprétée strictement puisqu'elle constitue une exception à l'assujettissement des travailleurs à la loi sur le travail¹².

Par contre, il apparaît que cette liste n'a pas été adaptée à l'évolution de la vie des entreprises. Certaines de ces dispositions de portée générale ont permis aux cours et tribunaux de l'adapter à l'évolution technologique et sociale sans pour autant violer le principe d'interprétation restrictive de cette réglementation¹³.

31

Concernant les personnes qui occupent un poste de direction, l'arrêté royal du 10 février 1965 doit être interprété à la lumière de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, qui qualifie de personnel dirigeant celui qui a une compétence de décision autonome.

Les juridictions nationales sont tenues d'interpréter toute disposition de droit national « dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de la directive (même non transposés) pour atteindre le résultat visé par celle-ci et se conformer ainsi à l'article 189 du traité »¹⁴.

32

¹² C. trav. Anvers, 13 octobre 2008, *Chron.D.S.*, 2010, p.32.

¹³ Voy. notamment C. trav. Bruxelles, 23 novembre 2016, R.G. 2014/AB/755, terralaboris.be.

¹⁴ C.J.U.E, 16 décembre 1993, Affaire Miret, C.334./92, *Rec.*, p. 1-6911, point 10 ; F. KEFER et J. CLESSE, « Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos », *Annales de la Faculté de droit de Liège*, 2006, p. 163.



La Cour de cassation¹⁵ a dit pour droit que l'exercice d'un poste de confiance au sens de l'arrêté royal du 10 février 1965 n'impliquait nullement la nécessité d'un pouvoir de décision autonome.

L'exigence d'un pouvoir de décision autonome prévue par la directive européenne a pour seul but d'assimiler des travailleurs aux employés dirigeants, mais ne s'applique pas à d'autres fonctions, telles que celles de gardien et de concierge.

33

Conformément à l'article 870 du Code judiciaire, la charge de la preuve de la qualité de personnel de direction ou de confiance repose sur l'employeur qui allègue cette qualité pour échapper au paiement de la rémunération des heures supplémentaires réclamée par le travailleur¹⁶.

b) Application en l'espèce

34

Ni le contrat de travail, ni les fiches de paie délivrées en cours d'exécution du contrat¹⁷ (pièce 12 du dossier de Monsieur) ne visent la qualité de personnel de direction ou de confiance.

Cet élément n'est cependant pas déterminant puisque la qualification donnée par les parties ne lie pas la cour.

35

Monsieur P. était occupé en qualité de chef boucher et était responsable de la boucherie du supermarché. Il dirigeait une équipe.

Cette fonction correspond à celle de « *chef d'atelier exerçant une autorité effective ou assumant une responsabilité* » ou de « *chef magasinier d'entreprises commerciales* » visées par l'article 2.6 de l'arrêté royal du 10 février 1965.

36

La cour retiendra donc que Monsieur P. était investi d'un poste de direction au sein de la sa C., au sens de l'article 3, §3, 1° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Il n'était donc pas soumis à la législation en matière de durée du travail.

¹⁵ Cass., 29 mars 2010, J.T.T., 2011, p. 333.

¹⁶ A. PIRLET et Ch. DELPORTE, « Le personnel de direction ou de confiance, une formule magique ? », La loi sur le travail, 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971, Anthemis, 2011, p.90.

¹⁷ Les nouvelles fiches de paie établies par la sa C. suite à l'intervention du contrôle des lois sociales (pièce 12 bis du dossier de Monsieur) qui, elles précisent cette qualité, ne sont évidemment pas probantes puisque rédigées *in tempore suspecto*.



5.2.2 Droit à la rémunération des heures supplémentaires du personnel de direction ou de confiance

a) Principes

37

La personne qui est investie d'un poste de direction ou de confiance n'étant pas soumise à la législation relative à la durée du travail, elle n'effectue pas d'heures supplémentaires et ne peut donc pas prétendre à un sursalaire.

38

La question de savoir si elle a droit à sa rémunération normale pour ces heures prestées au-delà de l'horaire normal de travail est plus discutée.

Le principe d'exécution de bonne foi des conventions s'oppose à ce qu'un travailleur qui occupe une fonction de direction ou de confiance et qui est payé comme tel réclame un sursalaire pour les prestations qui font partie de sa fonction.

Par contre, la cour se rallie à la jurisprudence qui considère que ce principe d'exécution de bonne foi permet au travailleur de réclamer une indemnisation sur la base de l'article 1135 du Code civil lorsque la rémunération convenue est sans commune mesure avec ce qu'exige la fonction exercée¹⁸.

Le caractère modeste du montant de la rémunération peut indiquer que le contrat couvre uniquement une variabilité modérée des prestations tandis qu'une rémunération suffisamment élevée pouvait indiquer qu'une plus grande variabilité des prestations a été convenue par les parties¹⁹.

b) Application en l'espèce

39

Le contrat prévoyait une rémunération de 2 800 EUR bruts par mois (pièce 1 du dossier des parties). A la fin des relations contractuelles, Monsieur P. percevait une rémunération mensuelle de 2 875,59 EUR bruts.

Il bénéficiait en outre d'une indemnité forfaitaire de 400 EUR nets par mois mais il s'agissait de remboursement de frais propres à l'employeur et non de rémunération.

40

¹⁸ C. trav. Bruxelles, 20 décembre 2016, R.G. 2014/AB/912, terralaboris.be.

¹⁹ C. trav. Bruxelles, 24 octobre 2007, J.T.T, 2008, p. 76.



Monsieur P. était occupé à temps plein (38 h/semaine²⁰).

Les parties s'accordent cependant pour exposer que Monsieur P. prestait en réalité 42 heures par semaine. Le contrôle des lois sociales a établi le décompte des heures prestées au-delà de l'horaire normal de travail, soit 271 heures pour l'ensemble de la période contractuelle (pièce 10 du dossier de Monsieur).

Ce décompte ne fait l'objet d'aucune contestation.

41

Bien qu'elle soit supérieure au barème sectoriel minimum, la cour considère qu'une rémunération brute de l'ordre de 2 850 EUR, soit environ 2 200 EUR nets, revêt un caractère assez modeste et ne peut correspondre à la rémunération convenue par les parties pour des prestations hebdomadaires moyennes de 4 heures au-delà de l'horaire convenu.

Il ressort d'ailleurs très clairement de courriers du contrôle des lois sociales que la sa C. avait dans un premier temps accepté de payer la rémunération normale (sans sursalaire) correspondant à ces 271 heures, avant de modifier sa position dans le cadre de la présente procédure :

« Votre ex-employeur reconnaît vos prestations de 42h/sem et va procéder à la régularisation de vos heures supplémentaires. » (e-mail du 27 août 2018, pièce 10 du dossier de Monsieur)

« (...) Par conséquent, vos compte individuels ont été rectifiés pour 2017 et 2018 en y renseignant les heures réellement prestées (...) mais sans calculer de sursalaire. La différence est de 271 heures. » (courrier du 11 novembre 2018, pièce 10 du dossier de Monsieur)

42

La cour juge donc que Monsieur P. a droit au paiement de la somme de 4 162,03 EUR bruts à titre d'arriérés de rémunération (normale, sans sursalaire) pour l'ensemble de la période contractuelle.

Le jugement doit être confirmé sur ce point.

5.3 Dommages et intérêts équivalents aux éco-chèques

43

²⁰ Les fiches de paie (pièce 12 du dossier de Monsieur) mentionnent erronément un temps plein à 36h30 par semaine mais cette question a été éclaircie par le contrôle des lois sociales (courrier du 11 novembre 2018, pièce 10 du dossier de Monsieur) et ne fait pas (plus) l'objet de contestation.



Bien que la condamnation ne soit pas reprise au dispositif du jugement, les premiers juges ont statué sur cette demande et ont dit pour droit que la sa C. était « redevable des éco-chèques (04/2018 à 06/2018) : $250 \times 2,5/12 = 58$ EUR nets qui n'ont toujours pas été mis à disposition [de Monsieur P.] » (page 8 du jugement).

44

Monsieur P. demande la confirmation du jugement tandis que la sa C. considère que, bien que ces éco-chèques n'aient jamais été remis à Monsieur P., la demande doit être déclarée sans objet dans la mesure où elle ne les a reçus qu'en juin 2019 et qu'elle les tient depuis lors à la disposition de Monsieur P.

45

Il appartenait naturellement à la sa C. de remettre effectivement à Monsieur P. les éco-chèques auxquels il avait droit. Un courrier officiel entre conseils aurait facilement pu régler cette question.

La sa C. ne s'étant pas acquittée de son obligation de remise des éco-chèques, il convient de la condamner au paiement de dommages et intérêts équivalents aux éco-chèques non délivrés. La sa C. ne formulant aucune contestation particulière quant au décompte établi par Monsieur P. (page 8 de ses dernières conclusions d'instance) et repris par les premiers juges, le jugement sera confirmé, sous la seule émendation de la qualification retenue (dommages et intérêts équivalents aux éco-chèques).

5.4 Dépens

46

L'article 1017 du Code judiciaire énonce ce qui suit :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement. »

La condamnation aux dépens est toutefois toujours prononcée, sauf en cas de demande téméraire ou vexatoire, à charge de l'autorité ou de l'organisme tenu d'appliquer les lois et règlements prévus aux articles 579, 6°, 580, 581 et 582, 1° et 2°, en ce qui concerne les demandes introduites par ou contre les assurés sociaux.

Par assurés sociaux, il faut entendre : les assurés sociaux au sens de l'article 2, 7°, de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la "Charte" de l'assuré social.



Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.

Tout jugement d'instruction réserve les dépens. »

Dans la mesure où les parties ont succombé respectivement sur certains chefs de demande, la cour est en droit de compenser les dépens dans la mesure qu'elle apprécie.

47

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a condamné la sa C. aux dépens d'instance.

48

Concernant les dépens d'appel, chaque partie supportera ses propres dépens.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

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

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé,

Réformant le jugement dont appel, déclare les demandes d'indemnité compensatoire de préavis, de prime de fin d'année et de primes annuelles (CP 201) non fondées,

Confirme le jugement dont appel quant aux arriérés de rémunération (heures au-delà de l'horaire convenu),

Confirmant le jugement dont appel sous la seule émendation de la qualification retenue, condamne la sa C. au paiement de la somme de 58 EUR à titre de dommages et intérêts équivalents aux éco-chèques non délivrés,

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a statué sur les dépens d'instance.

Condamne chaque partie à supporter ses propres dépens d'appel.

⌈ PAGE 01-00002292036-0020-0021-01-01-4 ⌋

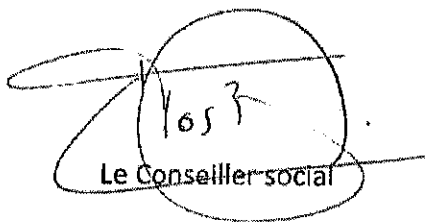


Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Benoît VOS, Conseiller social au titre d'employeur,
Maria-Rosa FORTUNY-SANCHEZ, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

Lesquels signent ci-dessous excepté Madame Maria-Rosa FORTUNY-SANCHEZ, Conseiller social au titre d'employé, qui s'est trouvée dans l'impossibilité de le faire (article 785 du Code judiciaire).

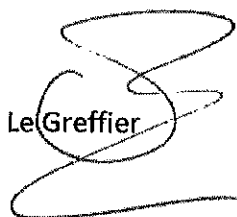

Le Greffier


Le Conseiller social


Le Président

et prononcé anticipativement, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3-E de la Cour du travail de Liège, division Liège, siégeant en vacation, en l'Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **TRENTE AOUT DEUX MILLE VINGT ET UN**, par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de Nadia PIENS, Greffier,


Le Greffier


Le Président

