PDF

Expédition

Numéro du répertoire **2021 /**	Délivrée à le € JGR
Date du prononcé **21 avril 2021**	
Numéro du rôle **2018/AB/423**	
Décision dont appel **16/11193/A**	

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

LA S.A. CAZIER, BCE n° 0414.046.676, dont le siège social est établi à 1030 Bruxelles, Place de la Patrie, 22 ;

Appelante au principal,
Intimée sur incident,
représentée Maître Philippe Binnemans, avocat à Overijse.

contre

Monsieur Yves DE G

Intimé au principal,
Appelant sur incident,
représenté Maître Jan Geldof, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCEDURE

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

2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
   - le jugement, rendu entre parties le 15 mars 2018 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 2ème chambre (R.G. 16/1193/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
   - la requête de l'appelant, déposée le 9 mai 2018 au greffe de la cour, et notifiée le 11 mai 2018 à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;
   - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 6 juin 2018 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;

- les dernières conclusions (de synthèse) des parties ;
- les dossiers des parties.

3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 23 février 2021.

   Les débats ont été clos et la cause a ensuite été prise en délibéré.

I. ANTECEDENTS

4. La S.A. CAZIER (ci-après : « la société ») a engagé Monsieur DE G en qualité d'employé (« réceptionnaire, responsable carrosserie »), à dater du 3 octobre 2011.

5. Les parties font état de deux incidents survenus durant l'occupation de Monsieur DE G (dont elles se rejettent mutuellement la responsabilité), relatifs au chômage temporaire : en 2013, Monsieur DE G s'est vu infliger une sanction par l'ONEm au motif qu'il n'était pas en possession d'un formulaire « C.3.2.A »[1] ; en 2015 (le 19 août) à l'occasion d'un contrôle, Monsieur DE G soutient que la société lui aurait ordonné de déclarer à l'ONEm qu'il était ce jour-là en congé, alors qu'il était en chômage temporaire, tandis que la société expose que les jours de vacances et de chômage temporaire ont été correctement renseignés, ce dont témoigne la fiche de paie du mois d'août 2015, laquelle n'a jamais été contestée par Monsieur DE G

6. Monsieur DE G été en incapacité de travail, justifiée par un certificat médical, du 19 octobre au 23 octobre 2015.

7. Par lettre datée du 23 octobre 2015, expédiée par pli recommandé du 24 octobre 2015, la société a licencié Monsieur DE G avec effet immédiat et sans indemnité, pour motif grave.

   Ce courrier est ainsi libellé :

   « Monsieur,

   Par la présente nous vous notifions votre licenciement pour motif grave, avec effet immédiat, ce jour, et sans préavis ni indemnité compensatoire.

   Les faits qui vous sont reprochés sont les suivants :

---

[1] Les parties indiquent que la société a payé le montant réclamé par l'ONEm à Monsieur DE G soit 166,02€.

1. Vous avez reçu, tout comme tous les membres du personnel, une note de service, le 20/8/2013 mentionnant que :

« ... il est formellement interdit de transmettre les coordonnées ainsi que de mettre en rapport de façon direct ou indirect (sic) *des marchands d'occasions, épavistes, avec les clients.... ».*

Nonobstant le fait que je vous ai rappelé verbalement, à plusieurs reprises, cette interdiction dans la mesure où, à l'époque, vous acceptiez, pour des véhicules vendus par des compagnies d'assurance, de l'argent liquide ou des chèques de la part des épavistes ou dépanneurs pour les transmettre ensuite aux clients, vous avez entravé une nouvelle fois cette instruction, ce qui constitue un acte d'insubordination. Nous reprenons ici l'avertissement qui vous a été adressé le 3/9/2015:

«... Ce jeudi 03/09/2015, notre client Monsieur T , ayant acheté un véhicule neuf le 11/08/2015, nous a contacté pour nous informer qu'il se sentait arnaqué par le marchand d'occasion que « nous » lui avons envoyé.
Ceci étant contraire à notre déontologie en notre mode d'opérer, nous lui avons demandé de nous préciser les circonstances. Monsieur T nous a confirmé vous avoir eu au téléphone en précisant qu'il avait un véhicule en perte totale à vendre.

Vous lui avez alors répondu que d'ici 20 minutes il serait contacté par un marchand.

Effectivement, le marchand Monsieur M s'est présenté de votre part auprès de Monsieur T dans la demi-heure qui a suivi son appel téléphonique et a proposé un montant de 200,00 € au client, montant qui est largement sous-estimé.

Vous n'êtes pas sans ignorer et ce pour en avoir déjà été averti qu'il vous est interdit de mettre en relation directe nos clients avec des marchands ou tout autre fournisseur.

Lorsque je vous ai posé la question ce jeudi 03/09/2015, devant témoin, vous avez d'abord nié les faits, pour enfin reconnaître que vous avez envoyé le marchand en cause chez ce client.

Si de tels faits devaient se reproduire, nous mettrions fin au contrat qui nous lie pour faute grave.
Veuillez considérer la présente comme une mise en demeure.
... ».

Nous vous avons également communiqué, le 22/9/2015, suite à votre lettre du 10/9/2015, que notre lettre du 3/9/2015 n'avait aucune autre motivation que de vous faire respecter les consignes qui sont de mise dans notre entreprise :

« Nous avons bien reçu votre lettre du 10/9/2015.

Nous maintenons intégralement ce qui a été exposé dans notre lettre du 03/09/2015.

Il n'y aucune autre motivation que de vous faire respecter les consignés qui sont de mise dans notre entreprise, dont, notamment, l'interdiction de mettre en contact direct nos client avec des marchands ou fournisseurs. Vous avez déjà été averti de ce qui précède et une note de service (annexe) a été remise à l'ensemble du personnel le 20/08/2013 déjà.

Pour ce qui est du formulaire C3.2a, il est en votre possession et nous introduisons, à chaque fois, le formulaire C3.2-EMPLOYEUR par une déclaration électronique DRS. ... ».

Dans la mesure où je demeure à l'étranger depuis le 28/9/2015, je vous communique, en réponse à votre courrier du 1/10/2015, que les formulaires C3.2a vous ont systématiquement été remis.

Le fait que vous n'avez pas pu le présenter lors du contrôle au mois de juin 2013 est de votre seule responsabilité.

Vous ne manquez pas de culot de nous reprocher de vous avoir remboursé le montant de la sanction qui vous a été imposée par L'ONEM, alors que la politique de notre société est de « couvrir » nos travailleurs qui, à nos yeux, ont commis, par inadvertance, des erreurs légères dans le cadre du fonctionnement de notre société.

2. Nous constatons cependant à regret que, nonobstant l'avertissement du 3/9/2015 précité, vous persévérez dans une volonté de nuire à la SA Cazier.

Si vous nous avez bien envoyé, le 20/10/2015, votre certificat médical, vous ne nous avez pas averti immédiatement de votre incapacité qui a pris cours le lundi 19/10/2015 et ce en contradiction avec l'article 31, § 2 L.C.T.

Si vous l'aviez fait, nous aurions pu prendre des mesures pour combler les tâches qui vous incombent, ce qui n'a pas été possible et qui nous a causé un grand problème de gestion des choses.

Ceci est d'autant plus grave que vous saviez que moi, votre supérieur hiérarchique direct, je demeurais à l'étranger.

Vous avez volontairement et sciemment causé du tort au bon fonctionnement de la société Cazier.
Mais vous n'en êtes pas resté là !

3. Suite à la réception de votre certificat médical, nous avons mandaté un médecin-contrôleur.

Alors que votre certificat médical mentionnait « sortie interdite », le médecin contrôleur s'est présenté chez vous, le 22/10/2015, à 9h50, mais a dû constater votre absence sur les lieux.

Il est donc patent de constater que vous ne respectez en rien la législation sociale et les règles qui sont de mise dans notre société.

Mais nous avons dû constater ce jour que votre mépris des règles en vigueur et le fait que vous portez volontairement tort à la société Cazier n'en est pas resté là !

4. Nous avons reçu ce 22/10/2015 le mail suivant de Monsieur S
(Pharmacie N client de notre société et bien connu par vous, qui laisse pantois :

De : s @gmail.com [mailto:s @gmail.com]
Envoyé : jeudi 22 octobre 2015 23:27
À : cazier@toyotabelgium.net
Objet : Demande de contact depuis votre site CE
Demande de contact depuis votre site CE :
De la part de : s r
Email : s @gmail.com
Téléphone :
Objet : Réparation carrosserie de Toyota RAV 4 (Plaque TFC 738) Message :

Bonjour,

Suite à la réparation de ma voiture RAV 7 (plaque TFC 738), monsieur Y (responsable de la carrosserie) m'a expliqué
1) qu'il changera l'aile gauche de ma voiture;
2) qu'il vérifiera la géométrie de ma voiture;
3) qu'il va peindre tout le côté gauche à fin d'avoir une couleur homogène?
Quand je suis arrivé chez vous pour récupérer la voiture, je remarque juste la portière gauche du côté conducteur a été peinte.
Donc la géométrie n'a pas été faite et le côté gauche n'a été peint que de moitié.
Je vous demande bien vouloir peindre le reste du côté gauche et faire la géométrie.

Je suis client chez vous depuis plus de 10 ans. J'étais toujours satisfait. J'aimerai (sic) *que vous faites le nécessaire pour finir la réparation.*

Je vous prie d'agréer mes salutations les meilleures. »

Votre attitude fautive grave en ce dossier porte atteinte à notre excellente réputation et nuit aux intérêts de notre société.

Vous n'en êtes cependant pas à votre « coup d'essai » quant aux plaintes de clients.
Pour ne prendre qu'un exemple, au mois de juillet 2015 vous aviez instruction de ne donner en remplacement notre seul véhicule YARIS HYBRIDE (normes EURO 5 -dernier modèle) qu'en cas d'absolue nécessité, pour une courte durée et pour autant qu'aucun autre véhicule ne soit disponible. Une fois encore vous n'en avez fait qu'à votre tête et vous avez donné en remplacement, pour une longue durée, ce véhicule à Monsieur Sami Ben A ; alors que d'autres véhicules de remplacement étaient disponibles.

Un vendeur avait un prospect fort intéressé pour cette YARIS HYBRIDE et nous avons dû intervenir auprès de Monsieur Ben A pour récupérer et échanger le véhicule que vous lui aviez prêté.

Non seulement ce client s'est plaint envers nous de la situation mais également envers sa compagnie d'assurance, ce qui nous a mis dans une position fort délicate vis-à-vis d'une compagnie d'assurance qui nous confie régulièrement la réparation de véhicules endommagés. Nous leur avons expliqué la situation et présenté nos plus plates excuses à Monsieur Ben A dont nous espérons qu'il restera fidèle à la SA Cazier

5. Madame Cristina P procédé hier, 22/10/2015, à l'encodage de factures fournisseurs et elle a constaté que vous aviez fait une déclaration de sinistre à la Cie d'assurance Ethias, en tant que lésé, en nous mandatant comme réparateur, ce qui a provoqué l'ouverture d'une mission INFORMEX pour un sinistre à un véhicule portant la plaque 1GNN965, qui lui était inconnu dans notre flotte et elle m'a communiqué cet élément ce jour.

Vérification faite, il s'agit d'un véhicule CITROEN C3 qui n'appartient pas à notre société, mais à vous-même.

Non seulement le coût de cette déclaration nous a été facturé, mais bien plus, vous avez utilisé le matériel/logiciel de la société Cazier à des fins privées, ainsi que votre temps de travail.

Ceci est totalement inacceptable.

En regard des faits qui précèdent, pris séparément en considération et certainement pris globalement en considération, ceci constitue une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Nous vous invitons - et pour autant que de besoin nous vous mettons en demeure – de remettre le 26/10/2015 votre véhicule de société, le carte de stationnement et vos uniformes.

Sentiments distingués
(...) »

8. Par lettre de son conseil du 12 octobre 2016, Monsieur DE G a contesté son licenciement pour motif grave, et a réclamé à la société le paiement d'une indemnité de préavis, une indemnité pour « licenciement abusif » équivalente à 17 semaines de rémunération, et un arriéré salarial.

   Il ne ressort d'aucun élément du dossier que la société y ait répondu.

9. Monsieur DE G a ensuite introduit la procédure, par le dépôt d'une requête déposée au greffe du tribunal le 21 octobre 2016. Il demandait au tribunal de condamner la société à lui payer :

   - 19.308, 96 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
   - 14.271, 84 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
   - 267, 50 € (net) à titre d'arriéré salarial ;
     À majorer des intérêts au taux légal à dater du 24 octobre 2015.

   Monsieur DE G demandait également la délivrance d'un décompte de départ et d'un formulaire C 4 rectifié, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour et par document, à dater de la signification du jugement.

   Monsieur DE G demandait également la condamnation de la société aux dépens.

   La société a, devant le premier juge, formé une demande reconventionnelle, ayant pour objet la condamnation de Monsieur DE G au paiement des honoraires du médecin-conseil (119, 20 €) et au « coût informex » (27, 17 €).

10. Par jugement du 15 mars 2018, le tribunal a dit la demande de Monsieur DE G recevable et partiellement fondée et a condamné la société :

    - À payer à Monsieur DE G

      - 18.598,60 € bruts à titre d'indemnité de rupture, correspondant à 3 mois et 11 semaines de rémunération ;

- 4.649,65 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 6 semaines de rémunération.

- À délivrer à Monsieur DE G un formulaire C4 et un décompte de sortie rectifiés compte tenu du jugement, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour et par document manquant avec un maximum de 1.000 €.

Le tribunal a débouté la société de sa demande reconventionnelle.

Le tribunal a délaissé à la société ses dépens, et l'a condamnée aux dépens de Monsieur DE G , liquidés à 2.400 € à titre d'indemnité de procédure.

II. LES DEMANDES EN APPEL

11. La S.A. CAZIER demande à la cour de réformer le jugement, et de :

- dire les demandes originaires non fondées, et d'en débouter Monsieur DE G ;

- condamner Monsieur DE G au paiement de 119,20 € (« note d'honoraire du docteur D t »), et de de 27,17 € (« coût Informex ») ;

- condamner Monsieur DE G aux dépens des deux instances, y compris les indemnités de procédure liquidées à leur montant de base (soit 2.400 € par instance).

Monsieur Yves DE G demande à la cour de dire l'appel principal non fondé et de confirmer le jugement *« en ce qui concerne la partie de la demande originaire du concluant qui a été déclarée fondée, et pour autant que l'appelante a été déboutée de sa demande reconventionnelle »*.

Monsieur DE G a formé, dans ses premières conclusions d'appel déposées le 17 août 2018, un appel incident, et demande à la cour de réformer le jugement *« en ce qu'il (l') a débouté (...) d'une partie de sa demande concernant les dommages pour licenciement abusif et concernant l'arriéré salarial »* et en conséquence, de condamner la S.A CAZIER à lui payer :

- 13.174,00 € à titre d' « indemnité de licenciement abusif » ;

- 267,50 € (net) à titre d'arriéré salarial.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.A. La recevabilité de l'appel

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

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel principal de la S.A. CAZIER sont par ailleurs remplies.

Il en va de même pour l'appel incident de Monsieur DE G

Les appels sont recevables.

III.B. Quant à la nullité de l'acte d'appel

13. En vertu de l'article 1057, 7°, du Code judiciaire, l'acte d'appel doit contenir «l'énonciation des griefs».

Cette exigence répond à une triple préoccupation : permettre à l'intimé de préparer aussitôt sa défense ; réduire, autant que possible, les appels dilatoires et permettre au juge d'appel de percevoir immédiatement la portée du recours[2].

L'énonciation des griefs consiste à exposer en quoi on voudrait que la décision entreprise soit réformée, sans qu'il soit obligatoire d'énoncer l'entièreté des griefs[3], ni de donner le fondement de ceux-ci[4].

Il convient de vérifier si la partie intimée et le juge d'appel sont suffisamment informés de la portée du recours.

La sanction du défaut ou de l'insuffisance de motivation de l'acte d'appel doit être analysée au regard des articles 860 et suivants du Code judiciaire. L'article 861 du Code judiciaire, exige la preuve d'un grief, dans le chef de celui qui invoque l'exception, et le

---

[2] G. CLOSSET-MARCHAL et J.-Fr. VAN DROOGHENBROECK, *Les voies de recours en droit judiciaire prive*, Bruxelles, Bruylant, 2009, pp. 116 et 117, n° 188 ; Cass., 2 mai 2005, *Pas.*, 2005, p. 978.

[3] Cass., 1er juin 2007, *R.A.B.G.*, 2008, p. 666,

5. Cass., 7 septembre 2000, *Pas.*, p. 1295 ; Cass., 2 mai 2005, *Pas.*, p. 978

[4] V. notamment : Cass., 7 septembre 2000, *Pas.*, p. 1295 ; Cass., 2 mai 2005, *Pas.*, p. 978

grief invoqué doit être de nature procédurale : la partie doit démontrer que, par le fait de l'omission ou de l'irrégularité, dans l'acte, ses droits de défense ont été atteints.

Enfin, selon l'article 864 du Code judiciaire : *« la nullité qui entacherait un acte de procédure ou le non-respect d'un délai prescrit à peine de nullité sont couverts s'ils ne sont pas proposés simultanément et avant tout autre moyen ».*

La nullité de l'acte d'appel ne peut donc être invoquée que dans les premières conclusions de la partie intimée.

En l'espèce, l'exception soulevée par Monsieur DE G quant à « l'irrecevabilité » de l'appel, sur pied de l'article 1057, 7° du Code judiciaire ne peut pas être retenue pour les motifs suivants :

- L'exception soulevée a trait à la nullité de la requête d'appel, et non à son irrecevabilité.

  L'éventuelle nullité serait en toute hypothèse couverte en l'espèce, puisqu'elle n'a été évoquée pour la première fois que dans les conclusions additionnelles d'appel de Monsieur DE G et non « avant tout autre moyen ».

- Monsieur DE G n'établit aucun grief de nature procédurale, qu'il eût subi de la prétendue absence d'énonciation des griefs.

- S'il apparaît que la société s'est effectivement bornée, dans sa requête d'appel, à reprendre les moyens qu'elle avait développé devant le premier juge, cette énonciation permettait à Monsieur DE G de comprendre en quoi la société souhaitait voir réformer le jugement, ce qui lui a d'ailleurs permis de faire valoir ses moyens, en réponse, dès ses premières conclusions d'appel, et sans qu'à ce moment, il n'invoque aucunement une violation de l'article 1057, 7° du Code judiciaire.

III.C. L'examen de la contestation quant au fond

III.C.1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Principes

14. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommage-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.

Le congé pour motif grave motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

Il convient de rappeler que :

- La partie qui invoque un motif grave a la charge de la preuve de l'ensemble des conditions reprises à l'article 35 précité.

- Comme le relève la Cour de cassation, « les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé [ou dans la lettre qui justifie ce motif dans le délai légal] de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui »[5].

---

[5] Cass., 24 mars 1980, *Pas.*, I, 900 ; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, I, 737 ; Cass., 8 juin 1977, *Pas.*, I, 1032 ; Cass., 2 juin 1976, *Pas.*, I, 1054 ; Cass., 16 décembre 1970, Pas., I, 1971, 369 ; voyez aussi Micheline JAMOULLE, *Le contrat de travail*, tome II, n° 109, p. 232 ; Claude WANTIEZ, *Le congé pour motif grave*, Edition de Droit Social,

- La charge de la preuve du respect des délais prescrits à l'article 35 de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave. Ce délai commence à courir lorsque la personne qui a le pouvoir de donner congé a une connaissance *« de tous les éléments de fait qui lui permettent de prendre position sur le caractère de gravité des faits à reprocher à la partie qui s'en est rendue coupable »*[6] .

- Le congé doit porter sur un fait fautif dont l'auteur du congé a eu connaissance dans les trois jours qui précèdent le congé.

  La Cour de cassation rappelle à cet égard que : *« dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, l'arrêt n'a pas à examiner les faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié »*[7].

- La partie qui invoque un motif grave doit prouver non seulement la matérialité du fait, mais également l'existence d'une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible, de manière immédiate et définitive, toute collaboration professionnelle, et enfin son imputabilité à l'autre partie.

  Comme le souligne S. GILSON : *« L'employeur a dès lors, en quelque sorte, la charge de la preuve de la matérialité d'un fait et des conséquences de celui-ci. Il se trouve dans une situation où il devient responsable de la qualification qu'il a donnée au fait justifiant la rupture »*[8]

  L'incertitude subsistant à la suite de la production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui en a la charge et sur lequel pèse le risque du défaut de preuve[9].

Larcier, 1998, p. 99. Maurice HENRARD, « Le motif grave : qu'est-ce ? Comment le rédiger et le notifier ? », *Orientations*, 1984, p.103 et suivantes ; Willy van EECKHOUTTE et Vincent NEUPREZ, *Compendium social 2008-2009 - Droit du travail*, tome 2, p. 1917.

[6] (M. DUMONT, « le double délai de trois jours », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthemis, 2011, 74).

[7] Cass. 27 novembre 1989, JLMB 1990, p .654 ; v. également : Cass. 11 septembre 2006, Chron.dr.soc. 2007, p.275.

[8] S.GILSON, « La preuve du motif grave », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthemis, 2011, p 174.

[9] N. VERHEYDEN-JEANMART, *La charge de la preuve, in La Preuve*, U.C.L., 1987, 7 ; R. MOUGENOT, «La preuve», *Rép. Not.*, 1990, 65 ; Cass., 17.9.1999, R.G. n° C.980144.F, *Pas.*, 1999, I, 467 ; Cass., 10.12.1976, *Pas.*, 1977, I, 410.

Application en l'espèce

15. La cour estime que la société, sur laquelle repose la charge de la preuve du motif invoqué, n'établit pas de fait fautif imputable à Monsieur DE G dont elle n'aurait eu connaissance qu'endéans les trois jours ouvrables précédant le congé.

Ainsi :

- Il ressort à suffisance des pièces soumises à la cour, dont la liste des communications téléphoniques de Monsieur DE G entre le 19 octobre et le 27 octobre 2015, que ce dernier a appelé, le 19 octobre 2015 à 8h15, et ce durant 1 minute et 22 secondes, le numéro de téléphone de son employeur, et qu'il a ensuite envoyé par lettre recommandée du lendemain, son certificat médical attestant de son incapacité de travail du 19 au 23 octobre 2015.

  Dans ces circonstances, la société n'établit, par aucun élément, que Monsieur DE G n'aurait pas satisfait à l'obligation de prévenir immédiatement son employeur d'une incapacité de travail, conformément à l'article 31 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La société n'établit nullement ses affirmations selon lesquelles *« aucun travailleur de l'appelante n'a reçu son appel »*.

  Par ailleurs, la durée de l'appel n'est pas indicative de ce que l'information requise n'aurait pas été donnée à l'occasion de son appel.

- A défaut d'établir une quelconque volonté de se soustraire à l'examen du médecin de contrôle lors de sa visite du 22 octobre 2015, le seul fait que ledit médecin n'ait pas pu rencontrer Monsieur DE G n'équivaut pas, en tant que tel, à un comportement fautif dans le chef de ce dernier, et ce, d'autant moins qu'aucune convocation à un autre examen ne figure sur l'avis de passage laissé par le médecin, et que la liste des communications téléphoniques de Monsieur DE G laisse apparaître qu'il a tenté, par deux fois, de l'atteindre le même jour (soit le 22 octobre 2015).

- Le seul fait d'un message (adressé à la société le 22 octobre 2015) par lequel un client se plaint de ce que certaines parties de son véhicule n'avaient pas été réparées, ne signifie pas davantage que Monsieur DE G eût commis une faute à ce titre.

  Ce dernier expose d'ailleurs, sans être contesté sur ce point, que ce client souhaitait en réalité, dans le cadre de la réparation d'un dommage suite à un accident, dont le coût était pris en charge par son assureur, qu'il fût procédé à d'autres travaux de réparation sur son véhicule, aux frais de son assureur, alors que ces autres dégâts ne

résultaient pas de cet accident. La cause des récriminations de ce client est, dans cette mesure, étrangère à une quelconque faute de Monsieur DE G

16. La société n'établit pas avoir eu connaissance des autres faits invoqués dans la lettre de congé endéans les trois jours ouvrables précédant ledit congé :

- Le premier fait invoqué avait fait l'objet d'une lettre de mise en demeure du 3 septembre 2015, et aucun élément nouveau à l'égard de ce fait, n'est invoqué.

- Le prêt d'un véhicule « hybride » à un client, date du mois de juillet 2015 et l'incident a été traité à ce moment, sans qu'aucun élément postérieur (ou connu postérieurement), ne soit invoqué.

- Le fait d'avoir mandaté la société en tant que réparateur, via le programme « Informex », date du mois de septembre 2015 : la société n'indique pas (ni *a fortiori* n'établit) à quelle date elle a été informée de ce fait.

17. Puisqu'aucun fait fautif, dont la société eût connaissance dans le délai légal de notification du congé, n'est établi, la cour ne doit, dès lors, pas avoir égard à ces autres faits connus depuis plus de trois jours ouvrables, puisque ceux-ci ne sont pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité de comportements dont la cour estime qu'ils ne sont pas fautifs.

18. A titre surabondant, la cour relèvera, à propos de ces faits connus depuis plus de trois jours ouvrables avant le congé, que :

- En l'absence de la preuve de la communication à Monsieur DE G de la «note de service » ou d'un quelconque avertissement préalable à cet égard, il n'est pas établi qu'une interdiction de mettre en relation des clients de la carrosserie et des marchands de véhicules d'occasion, existât - ou à tout le moins lui fut opposable - ni, partant, que sa violation soit constitutive d'un manquement.

- Le caractère fautif du prêt d'une voiture « hybride » à un client, n'est pas démontré, en l'absence d'instructions claires en ce sens ; la cour notant, au vu des échanges d'e-mails entre la société et ce client, que ce dernier n'élevait aucun grief à l'encontre de Monsieur DE G , mais uniquement à l'égard d'autres membres du personnel.

- De même, si la réparation du véhicule privé de Monsieur DE G n'a, en raison de son licenciement pour motif grave, finalement pas eu lieu au sein de la société, il ne s'ensuit pas que la procédure suivie par Monsieur DE G fût fautive à l'égard de

son employeur, s'agissant, au départ, de faire profiter ce dernier d'une réparation dont le coût était pris en charge par une compagnie d'assurances, et sans qu'il soit établi que Monsieur DE G y ait consacré une partie de son temps de travail.

19. Le motif grave n'étant pas établi, Monsieur DE G a droit à une indemnité compensatoire de préavis, d'une durée, non contestée, de 3 mois et 11 semaines.

Le seul élément de contestation entre les parties a trait à l'évaluation de l'avantage que tirait Monsieur DE G de l'usage privé d'un véhicule de société. La cour estime que le premier juge a évalué, à juste titre, cet avantage à 250 € par mois, s'agissant d'un véhicule relativement modeste, carburant et assurances comprises.

La rémunération servant de base au calcul de cette indemnité de préavis s'établit dès lors comme suit :

- Rémunération fixe : 2.622, 09 € X 13,92 = 36.499, 49 €
- Part patronale dans les chèques-repas : 797, 47 €
- Avantage « voiture » : 250 € X 12 = 3.000 €

Soit un total de 40.296, 96 €

La cour confirme dès lors le jugement en ce qu'il condamne la société à payer à Monsieur DE G une indemnité compensatoire de préavis de 18.598, 60 € bruts.

20. L'appel est non fondé sur ce point.

III.C.2. Quant à l'indemnité pour « licenciement abusif »

21. Bien qu'il qualifie sa demande d' « indemnité pour licenciement abusif », Monsieur DE G réclame, en réalité, le paiement d'un montant de 13.174 € équivalent à 17 semaines de rémunération, sur pied de l'article 9 de la convention collective de travail n° 109, estimant qu'il n'existe pas, en l'espèce, de « motif raisonnable de congé ».

La cour rappelle que :

- En vertu de l'article 4, alinéa 1 de la CCT n° 109: *« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin »*.

Les « motifs concrets » dont l'énonciation est exigée par la CCT n°109 sont les raisons réelles du licenciement qui doivent permettre au travailleur de savoir pourquoi son contrat a été rompu, d'apprécier la pertinence des motifs du congé et l'opportunité de contester son licenciement en justice.

- En ce qui concerne la notion de licenciement manifestement déraisonnable :

L'article 8 de la C.C.T. n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable en ces termes :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Suivant le commentaire de l'article 8, le contrôle judiciaire du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement, mais bien sur la question de savoir si les motifs sont ou non un des motifs admissibles visés à l'article 8 précité et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Le contrôle judiciaire est marginal : il appartient au juge du fond de vérifier uniquement le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnable dont il dispose.

- L'article 9 de la CCT n° 109 dispose que :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.
§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.
§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Les partenaires sociaux ont commenté l'article comme suit :

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

- En cas de contestation, la C.C.T. n° 109 règle, sous son article 10, la charge de la preuve des motifs concrets du licenciement, comme suit :

  « En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

  Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

  Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

  Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »

22. En l'espèce, la société a, par le biais de la notification par pli recommandé du motif grave invoqué à l'appui du licenciement de Monsieur DE G , communiqué d'initiative les motifs concrets de son licenciement. Ces motifs concrets s'identifient intégralement au motif grave invoqué.

    Il ne se déduit pas du seul fait que la cour estime que le motif grave de licenciement n'est pas établi, que ledit licenciement eût, nécessairement, un caractère manifestement déraisonnable.

    Conformément à l'article 10 de la CCT n° 109, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

    Monsieur DE G n'établit pas qu'un employeur normal et raisonnable ne l'eût pas licencié, au vu des éléments invoqués dans la lettre de congé qui, indépendamment de leur caractère fautif, peuvent être considérés comme des faits de comportement. Il n'étaie nullement sa demande d'indemnisation pour « *licenciement manifestement déraisonnable* ».

    La cour rappelle qu'elle n'opère qu'un contrôle marginal, et ne peut donc pas examiner l'opportunité de la gestion de l'employeur, lequel a choisi de licencier Monsieur DE G .

La cour estime, dans ces circonstances, que la demande d'indemnisation pour « *licenciement manifestement déraisonnable* » d'un montant de 13.174 € est non fondée.

L'appel est, à cet égard, fondé et l'appel incident est non fondé.

III.C.3. Quant à l' « arriéré salarial »

23. Monsieur DE G se borne à réclamer un montant de 267,50 € à titre d'arriéré salarial, au seul motif qu'il s'agit de la différence entre le montant net figurant sur sa fiche de paie du mois d'octobre 2015, et le montant qui lui a été effectivement versé.

Sa demande n'est à cet égard, pas fondée, dès lors que :

- Il apparaît d'une comparaison entre la fiche de paie originaire et la fiche de paie rectificative du mois de juin 2015, que Monsieur DE G avait perçu, en trop, un montant net de 157,50 €, qui n'avait pas encore été récupéré. Le résultat de cette rectification explique une première déduction de 157,50 €, à l'encontre de laquelle Monsieur DE G n'expose aucun moyen ni en droit, ni en fait.

- Le solde de la déduction (soit 110 €) correspond au montant de la « perception immédiate » d'une amende suite à un excès de vitesse commis par Monsieur DE G avec son véhicule de société le 15 septembre 2015.

  La société peut en réclamer le paiement[10], et, s'agissant d'une infraction pénale, la limitation de la responsabilité du travailleur, que prévoit l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ne pourrait pas être invoquée, cette dernière disposition légale ne s'appliquant qu'en matière de responsabilité civile du travailleur.

  L'appel incident est dès lors non fondé.

[10] L'employeur étant, en application de l'article 67 du Code de la route, civilement responsable des amendes incombant au travailleur pour les infractions de roulage commises dans l'exécution de ses fonctions – ce dernier point n'étant nullement contesté – il avait intérêt à acquitter cette dette et est subrogé de plein droit dans les droits du créancier (*cfr* article 1251 3° de l'ancien Code civil).

III.C.4. Quant à la demande de paiement des honoraires du médecin-conseil et au « coût informex »

24. La société se borne à réclamer, sans en indiquer le fondement, le montant des honoraires payés au médecin de contrôle, et le montant dû en raison de la procédure de déclaration de sinistre du véhicule appartenant à Monsieur DE G (appelée « Informex »).

La cour ne peut que constater qu'en l'absence de démonstration d'une faute lourde ou d'un dol, ou de fautes légères habituelles, dans le chef de Monsieur DE G à cet égard, celui-ci ne peut être tenu au paiement de quelque montant que ce soit à titre de dommages et intérêts, et ce, en application de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail[11].

L'appel est, à cet égard, non fondé.

III.C.5. Quant à la délivrance des documents sociaux

La société ne fait valoir aucun moyen de nature à s'opposer à la délivrance des documents sociaux, à savoir un décompte de sortie et un formulaire C 4 rectifiés, à laquelle le tribunal l'a condamné, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard et par document manquant, avec un maximum de 1.000 €.

La décision du tribunal est, dans cette mesure, confirmée.

La cour condamne dès lors la société à la délivrance de ces documents sociaux, rectifiés compte tenu du présent arrêt, au plus tard dans le mois de la signification du présent arrêt, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard et par document manquant, avec un maximum de 1.000 €.

---

[11] L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :
« En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.
Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.
A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1er et 2 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur.
L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge ».

PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,

Dit les appels principal et incident recevables ;

Dit l'appel incident non fondé et en déboute Monsieur Yves DE G ;

Dit l'appel principal partiellement fondé, dans la seule mesure suivante :

Dit la demande d'indemnité pour « licenciement abusif » ou « manifestement déraisonnable » équivalente à 17 semaines de rémunération non fondée, et en déboute Monsieur Yves DE G ;

Confirme, pour le surplus, le dispositif du jugement en ce qu'il :

- Condamne la S.A. CAZIER à payer à Monsieur Yves DE G un montant de 18.598,60 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 24 octobre 2015 ;

- Déboute la S.A. CAZIER de sa demande de paiement des montants de 119,20 € (« note d'honoraire du docteur D t »), et de 27,17 € (« coût Informex ») ;

- Condamne la S.A. CAZIER à délivrer, au plus tard dans le mois de la signification du présent arrêt, un décompte de sortie et un formulaire C 4, rectifiés en tenant compte du présent arrêt, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard et par document manquant, avec un maximum de 1.000 € ;

- Délaisse à la S.A. CAZIER ses propres dépens, et la condamne aux dépens de première instance de Monsieur Yves DE G liquidés à 2.400 €.

Délaisse à la S.A. CAZIER ses propres dépens d'appel et la condamne à payer les dépens d'appel de Monsieur Yves DE G l, liquidés à 2.400 € à titre d'indemnité de procédure.

Met à charge de la S.A. CAZIER la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros.

Ainsi arrêté

M. PIRSON, conseiller,
G. MARIJSSE, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI, M. PIRSON,

G. MARIJSSE, Conseiller social au titre d'employeur et R. PARDON, conseiller social au titre d'employé, qui étaient présents aux débats et qui ont participé au délibéré de la cause sont dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par M. PIRSON, Conseiller.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 21 avril 2021, où étaient présents :

M. PIRSON, conseiller,

G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI, M. PIRSON,