

numéro de répertoire
2022/13118
date du jugement
<u>28/10/2022</u>
numéro de rôle
R.G. : 21/ 888/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Troisième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur M (RN:), domicilié

Partie demanderesse au principal et défenderesse sur reconvention,
comparaissant personnellement, assisté de Maître Justine NOSSENT, avocat
substituant son confrère Maître Michel STRONGYLOS, avocat, à 4020 LIEGE,
Place des Nations Unies, 7.

Contre :

La S.A. L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE, ayant son siège social rue du Bassin 35 à
4040 HERSTAL, Inscrite à la BCE sous le n° 0449.714.368 ;

Partie défenderesse au principal et demanderesse sur reconvention,
représentée par Maître Hervé DECKERS, avocat, à 4460 GRACE-HOLLOGNE,
Liège Airport Business Park, Bâtiment 17, rue Saint-Exupéry, 17/11.

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière
judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- Le jugement du 15 juin 2021 ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la chambre de céans le 28 septembre 2021 ;
- l'ordonnance 747 CJ modificative rendue par la chambre de céans le 2 décembre 2021 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 8 décembre 2021 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 17 janvier 2022 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 15 avril 2022 ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 24 mai 2022 ;
- les conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse de la partie défenderesse
reçues au greffe le 5 août 2022 ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 23
septembre 2022.

Vu l'absence de conciliation des parties ;

A. OBJET DES DEMANDES

Monsieur M demande que la S.A. L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE (ci-dessous L'UNIVERS
DE L'AUTOMOBILE) soit condamnée à lui payer :

- 33.184,05 € brut à titre d'arriérés de rémunérations (sursalaire) et/ou de dommages et
intérêts équivalents, à majorer des intérêts au taux légal depuis chaque date
d'exigibilité;

- 5.090,43 € brut à titre de régularisation des pécules et/ou des dommages et intérêts équivalents, à majorer des intérêts au taux légal depuis chaque date d'exigibilité ;
- 65.056,32 € brut provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 7 mois et 24 semaines de rémunération ;
- 1.800,00 € à titre d'indemnisation pour l'absence de procédure d'outplacement ;
- 815,23 € provisionnel à titre de prime de fin d'année (13^{ème} mois) proratisée 2021 ;
- 239,47 € provisionnel à titre de rémunération du 5 avril 2021, Lundi de Pâques ;
- 20.355,04 € à titre d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable équivalent à 17 semaines de rémunération ;
- 10.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Il demande en outre :

- les intérêts au taux légal depuis la date de la rupture du 24 mars 2021 et jusqu'à complet paiement
- condamnation de L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE à la délivrance des documents sociaux de sortie rectifiés
- l'exécution provisoire du jugement à intervenir
- condamnation de L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE aux dépens.

L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE a introduit une demande reconventionnelle. Il demande que Monsieur M _____ soit condamné à lui payer :

- 1.171,57 € provisionnelle à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date d'introduction de la demande jusqu'à complet paiement ;
- 1,00 € provisionnel à titre de dommages et intérêts, calculés au taux légal depuis la date d'introduction de la demande jusqu'à complet paiement.

Il demande en outre la condamnation de Monsieur M _____ aux dépens ou s'il est partiellement fait droit aux demandes de Monsieur M _____, la compensation des dépens.

Il demande que l'exécution provisoire soit écartée ou qu'à tout le moins le cantonnement soit autorisé.

B. FAITS ET ANTECEDENTS

1.

L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE exploite une concession automobile pour les marques Renault, Dacia et Suzuki.

Monsieur M. _____ a été occupé par l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE dans le cadre d'un contrat de travail d'employé-vendeur à temps plein à partir du 4 juillet 2007.

2.

Par courrier simple et recommandé du 4 janvier 2021, par l'intermédiaire de son conseil Monsieur M _____ a :

- fait part à l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE des difficultés qu'il rencontrait avec Monsieur G au motif que celui-ci lui faisait des remarques sur ses prestations (notamment les conditions de reprise d'un véhicule) alors qu'il n'avait, selon lui, aucun pouvoir d'autorité à son égard ;
- fait part à l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE de la prestation de nombreuses heures supplémentaires qui n'avaient pas été rémunérées.

Par ce courrier, Monsieur M. a mis l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE en demeure de faire cesser les agissements de Monsieur G, de lui faire part d'instructions claires concernant les modalités de reprise des véhicules et de régulariser le paiement de ses heures supplémentaires.

Le 14 janvier 2021, le conseil de Monsieur M. a adressé un rappel et a informé l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE qu'à défaut de régularisation pour le début de la semaine suivante, la situation serait dénoncée aux autorités compétentes.

Monsieur M. a été placé en chômage économique à partir du 8 février jusqu'au 27 février pour force majeure covid, ce que son conseil a dénoncé dans un courriel officiel adressé au conseil de l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE le 8 février 2021, considérant qu'il s'agissait manifestement d'une mesure de représailles à l'égard de Monsieur M. (l'entreprise n'étant pas, selon lui, confrontée à une réduction de son activité, bien au contraire puisqu'en période de conditions Salon de l'Automobile l'activité est importante).

Par courriel officiel du 11 février 2021, le conseil de l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE a répondu aux mises en demeure des 4 et 14 janvier 2021, en résumé, que :

- Monsieur G, anciennement administrateur-délégué de la société (désormais remplacé par Madame G) mais toujours actionnaire de la société, est investi d'un pouvoir d'autorité par Madame G qu'il épaula dans la gestion quotidienne de la société.
- Les remarques de Monsieur G résultent du constat de l'absence de tout bénéfice sur la revente des véhicules par Monsieur M., lequel refuse de se conformer aux instructions qui lui ont été données à cet égard (tenter de mettre les acheteurs en concurrence pour générer un bénéfice au profit de l'entreprise plutôt que de revendre systématiquement au même revendeur au prix de la reprise et donc sans bénéfice) ;
- Monsieur M. a exceptionnellement effectué des heures supplémentaires durant les périodes du Salon de l'Automobile au mois de janvier ; dans ce cas, s'il a été amené à travailler le dimanche et/ou le mercredi, il a récupéré les heures supplémentaires prestées pour pouvoir se rendre aux sports d'hiver. Il n'a du reste jamais émis la moindre réclamation à cet égard.

Par courriel officiel du 17 février 2021, le conseil de l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE a contesté le caractère abusif du chômage temporaire, indiquant qu'au cours de la semaine du 1^{er} au 7 février, le nombre de visites de client avait été quasi nul, que Monsieur M. n'avait vendu aucun véhicule et qu'il n'était du reste pas le seul à avoir été placé en chômage temporaire.

Les conseils ont encore échangé quelques courriers, sans qu'un rapprochement des points de vue n'intervienne, en sorte que par e-mail du 25 mars, le conseil de Monsieur M. a transmis au conseil de l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE la copie de la requête déposée au Tribunal du travail en vue de réclamer le paiement des arriérés de salaire et des pécules de vacances y afférents (requête reçue au Tribunal du travail le 26 mars 2021).

3.

La veille, le 24 mars 2021, l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE a notifié par recommandé à Monsieur M. son licenciement pour motif grave.

Le motif est libellé comme suit :

« En date du 22 mars 2021, le comptable externe de notre société nous a adressé un e-mail dans le cadre de l'analyse des comptes de notre société 2020 afin d'établir un projet de bilan au 31 décembre 2020.

Dans ce cadre, il nous posait diverses questions dont la suivante :

'Carburants : ce poste me semble élevé et s'élève à plus de 8.000,00 € malgré la fermeture du garage. Après consultation de plusieurs factures, sachant qu'il existe 6 véhicules de service (3 associés et 3 vendeurs) et que ceux-ci sont tous du type essence, j'ai constaté qu'il y avait des factures de carburant diesel ? Pouvez-vous me justifier ce poste ?

En vérifiant effectivement les factures pour l'année 2020, nous avons constaté que vous avez utilisé la carte essence mise à votre disposition pour acheter du diesel aux dates suivantes (...)

Nous avons poursuivi notre analyse sur l'année 2019 et avons constaté que vous avez utilisé la carte essence mise à votre disposition pour acheter du diesel (...)

Enfin, et vérifiant les factures pour l'année 2021, nous avons constaté que vous aviez utilisé la carte essence mise à votre disposition pour acheter du carburant diesel le (...).

Sur base des constatations qui précèdent, il est établi que vous avez utilisé de manière abusive la carte essence mise à votre disposition en vue d'acheter du carburant de type diesel (nous supposons pour un autre véhicule).

Ces faits portent atteinte à l'indispensable confiance que nous devons avoir en nos collaborateurs, particulièrement en ces moments difficiles durant lesquels nous sommes amenés à réduire au maximum nos coûts compte tenu de l'évolution du marché automobile lié à la crise sanitaire. (...) »

Par courriel du 14 avril 2021 adressé au conseil de l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE, le conseil de Monsieur M. a dénoncé ce licenciement, considérant qu'il avait été notifié à titre de représailles et a annoncé l'introduction d'une procédure devant le Tribunal du travail de Liège.

Une requête a effectivement été déposée dès le 14 avril 2021.

4.

Le 16 décembre 2021, Monsieur M. a mis l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE en demeure de lui faire une offre de reclassement professionnel conformément à l'article 7 de la CCT n° 82.

Le 20 décembre 2021, l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE a répondu qu'elle n'entendait pas donner suite à cette demande.

5.

Par jugement du 15 juin 2021, le Tribunal du travail de Liège a joint les deux procédures précitées et a décidé de ne pas orienter le dossier vers la médiation, en raison de l'opposition ferme de Monsieur M. à cet égard.

6.

Par ses conclusions déposées le 8 décembre 2021, l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE a introduit une demande reconventionnelle à l'encontre de Monsieur M. pour le remboursement des frais de diesel qu'il a exposés, selon elle, de manière illicite, soit la somme provisionnelle de 1.171,57 €.

Par ses conclusions additionnelles déposées le 15 avril 2022, l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE a introduit une deuxième demande reconventionnelle portant sur 1 € provisionnel de dommages et intérêts pour un sinistre survenu le 17 janvier 2021 avec le véhicule mis à disposition de Monsieur M

C. EXAMEN DES DEMANDES

C.1. HEURES SUPPLEMENTAIRES ET PECULES DE VACANCES Y AFFECTANT

1. Position des parties

L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE soutient que la demande de Monsieur M est prescrite en ce qu'elle vise la période antérieure au 26 mars 2016 car un délai de prescription de 5 ans doit être retenu. Selon lui, la théorie du délit continué qui a pour conséquence de faire débiter le délai lors de la dernière infraction n'est pas applicable en l'espèce.

Pour la période postérieure au 26 mars 2016, il soutient que Monsieur M n'apporte pas la preuve des heures supplémentaires dont il réclame le paiement.

A titre subsidiaire, il considère que pourrait seule être retenue la prestation de 106 heures et 24 minutes d'heures supplémentaires au cours de 14 dimanches pendant les Salons de l'Automobile en janvier de chaque année (soit 3 dimanches en 2016, 3 dimanches en 2017, 3 en 2018, 2 en 2019 et 3 en 2020).

Il conteste en revanche formellement la prestation d'heures supplémentaires les mercredis ainsi que la prestation d'heures supplémentaires les journées portes ouvertes de la marque Renault (au motif que Monsieur M était exclusivement un vendeur Suzuki).

Monsieur M soutient qu'il peut se prévaloir de la théorie du délit continué en sorte que le délai de prescription de 5 ans n'a commencé à courir que lors du dernier fait procédant de la même intention délictueuse.

Il soutient qu'il remplaçait régulièrement Messieurs G et F les mercredis lorsque ceux-ci venaient à leurs occupations familiales, que les Salons de l'automobile démarraient parfois dès la fin décembre et qu'il était présent les dimanches lors des portes ouvertes, qu'il s'agisse de portes ouvertes Suzuki ou Renault.

2. Position du Tribunal

2.1. Prescription

1.

En vertu de 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. »

Le non-paiement de rémunération constitue une infraction à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (anciennement articles 42 de la loi du 12 avril 1965, actuellement article 162 du Code pénal social).

Par conséquent, il faut également avoir égard à l'article 26 du Titre préliminaire du Code d'instruction criminelle en vertu duquel l'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois particulières qui sont applicables à l'action en dommages et intérêts mais ne peut pas se prescrire avant l'action publique¹.

Selon l'article 2262 bis §1^{er} alinéas 2 et 3 du Code civil,

« Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, toute action en réparation d'un dommage fondée sur une responsabilité extra-contractuelle se prescrit par cinq ans à partir du jour qui suit celui où la personne lésée a eu connaissance du dommage ou de son aggravation et de l'identité de la personne responsable.

Les actions visées à l'alinéa 2 se prescrivent en tout cas par vingt ans à partir du jour qui suit celui où s'est produit le fait qui a provoqué le dommage. »

Dans le cadre du droit du travail, on admet généralement que la personne lésée a connaissance des dommages au moment où l'infraction est commise².

Quant à la prescription de l'action pénale, elle prend cours à partir du dernier fait commis qui précède si on est face à une infraction collective ou continuée, c'est-à-dire une infraction constituée par un ensemble d'infractions de natures différentes (infraction collective) ou de même nature (infraction continuée), qui doivent être considérées comme un seul fait punissable parce qu'elles sont accomplies dans une unité d'intention délictueuse³.

Cette théorie de l'infraction continuée s'applique également aux délits réglementaires⁴.

La Cour de cassation a précisé à plusieurs reprises que l'infraction de non-paiement de rémunération est un délit instantané et non continu⁵ ; néanmoins, ces divers délits instantanés peuvent être considérés comme un seul acte délictueux s'il y a unité d'intention.

Pour les délits réglementaires, notamment le non-paiement de rémunération, il est admis que l'existence de l'élément moral de l'infraction peut être déduite du fait purement matériel commis et de la constatation que ce fait peut être imputé à l'inculpé. L'élément moral de ces infractions peut donc consister en une simple négligence (l'employeur n'a pas agi comme l'aurait fait toute personne prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances) mais l'auteur est mis hors de cause si un cas de force majeure, une erreur invincible ou une autre cause d'excuse sont établis ou, à tout le moins, ne sont pas dénués de crédibilité⁶.

2.

En l'espèce, il résulte des explications concordantes des parties que Monsieur M a presté des heures supplémentaires (l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE reconnaissant à tout le moins

¹ Cass., 23 octobre 2006, RG S050010F, disponible sur www.juridat.be; Cass., 14 janvier 2008, *J.T.T.*, 2008, 302, note F. LAGASSE et M. PALUMBO; Cass., 20 avril 2009, *R.W.*, 2009-2010, 876, concl. R. MORTIER; C. trav. Anvers (sect. Hasselt), 12 juin 2002, *Limb. Rechtsl.*, 2004, 268.

² F. KÉFER, "La prescription de l'action délictuelle en droit du travail après la loi du 10 juin 1998", *R.D.S.*, 1999, 239.

³ Cass., 4 septembre 1974, *J.T.T.*, 1975, 251, Cass., 2 février 2004, *N/W*, 2004, 1289, note M. DE VOS; Cass., 18 février 2004, *J.L.M.B.*, 2004, 1361; Cass., 12 février 2007, *J.T.T.*, 2007, 213; Cass., 7 avril 2008, *Chron. D.S.*, 2008, 448.

⁴ C. trav. Liège, 17 mai 2016, *J.T.T.*, 2017, 160.

⁵ Cass., 4 décembre 1989, RG 6869, Pas., 1990, I, 420.

⁶ Cass. (3^e ch.) RG S.13.0031.N, 24 février 2014 (O. / A.D., C.V.B., I.V.D.M.) Arr. Cass. 2014, liv. 2, 513; <http://www.cass.be> (23 mars 2014); Pas. 2014, liv. 2, 488; *Chron. D.S.* 2016 (sommaire), liv. 3, 131.

la prestation de 2 ou 3 dimanches par an au moment du Salon de l'Automobile) et que Monsieur M. _____ récupérait ces heures supplémentaires en prenant des congés complémentaires pour partir en vacances.

Il s'agit donc d'un système établi.

Le non-paiement du sursalaire constitue une infraction puisque l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE ne peut se prévaloir (et ne se prévaut) d'aucune cause d'excuse de nature à faire disparaître l'élément moral (qui consiste pour les délits réglementaires dans la simple imputabilité morale).

L'ensemble de ces infractions instantanées de non-paiement de rémunération procèdent toutes de la même intention délictueuse. Une parfaite continuité dans les infractions peut en effet être observée puisque le même système est pratiqué depuis des années et répété chaque année, de l'aveu même de l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE à tout le moins pour toutes les heures supplémentaires prestées les dimanches pendant le Salon de l'automobile.

Dans ces conditions, le délai de prescription de 5 ans a pris cours, pour l'ensemble des infractions instantanées de non-paiement de rémunération, lors du dernier non-paiement, soit au plus tôt en 2020. Il n'était donc pas écoulé lorsque la présente procédure a été introduite en 2021.

2.2 Fondement

1.

Implicitement l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE semble soutenir que Monsieur M. _____ a renoncé à réclamer les sursalaires au motif qu'il n'a pas, avant l'année 2021, formulé de réclamation à cet égard. Se pose donc avant tout la question d'une éventuelle possible renonciation de Monsieur M. _____ à ses droits.

2.

En vertu de l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail,

« § 1er. Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 p.c. au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est portée à 100 p.c. lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés.

§ 2. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine, ou des limites inférieures fixées conformément à l'article 28. (...) ».

Dans son arrêt du 9 janvier 1984, la Cour de cassation précise qu'il est d'ordre public que les majorations de salaire soient payées au travailleur⁷.

La renonciation à ce droit ne semble donc pas possible.

A supposer même que la renonciation soit possible, comme semble l'admettre parfois la jurisprudence (qui considère donc implicitement que la disposition est uniquement impérative et non d'ordre public), encore faut-il que cette renonciation soit établie.

Or selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, la renonciation à un droit ne se présume pas. Elle ne peut se déduire, si elle est implicite, que de circonstances univoques.

⁷ Cass., 9 janvier 1984, disponible sur www.juportal.be.

Compte tenu du lien de subordination auquel est soumis le travailleur salarié, le seul fait de ne pas avoir réclamé le paiement de ses heures supplémentaires pendant le cours de l'exécution du contrat de travail et de ne pas avoir diligenté de procédure à cet effet ne peut être interprété comme une renonciation du travailleur à son droit au paiement d'un sursalaire⁸.

Il faut en effet tenir compte de la dépendance économique dans laquelle se trouve le travailleur et de la difficulté dans laquelle il se trouve de faire valoir ses droits, au risque de perdre son emploi.

Dans ces conditions, le Tribunal estime que rien ne permet de considérer que Monsieur M a renoncé au paiement de ses sursalaires, d'autant qu'il a en définitive réclamé ses sursalaires en 2021, alors que son contrat de travail était toujours en cours d'exécution.

3.

Il appartient à Monsieur M , en sa qualité de demandeur, d'apporter la preuve des heures supplémentaires dont il réclame le paiement. L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE doit toutefois de son côté également collaborer à la charge de la preuve. (article 870 du Code judiciaire et article 8.4 du « Nouveau » Code civil)

A l'appui de sa demande, Monsieur M produit des décomptes unilatéraux du nombre (mais non des dates) des mercredis et des dimanches prestés de 2008 à 2020 (pièce n°17).

A l'appui de ces décomptes, il produit :

- des extraits des publications facebook de l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE
- des réservations de séjour au Club Med.

Il résulte de ces éléments que :

- l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE a effectivement ouvert ses portes certains dimanches à l'occasion des portes ouvertes : deux dimanches en septembre 2018 (sans précision de la marque visée), un dimanche en décembre 2018 (pour la marque Suzuki et Renault), un dimanche en mai 2019 (pour la marque Suzuki), le dimanche 8 septembre 2019 (marque non précisée) et le dimanche 15 septembre 2019 (Suzuki, Renault et Dacia).
- Monsieur M semble avoir réservé de nombreux séjours au Club Med, essentiellement aux sports d'hiver en 2016, 2017, 2018 et 2019, à raison d'environ 25 à 50 jours de congé par an ... ; son nom n'est pas repris sur les documents de réservation mais l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE ne conteste pas qu'il s'agisse de ses propres réservations ; ces réservations révèlent un nombre de jours de congé anormalement élevé.

Dans son décompte repris en pièce n°17, Monsieur M décompte du nombre de jours ouvrables couverts par ses séjours au Club Med depuis 2016, 20 jours de congés légaux et considère que le solde constitue des récupérations d'heures supplémentaires, correspondant à 7 dimanches par an et le reste de mercredis (sauf pour l'année 2020, où il compte 3 dimanches et 14 mercredis, la différence provenant sans doute du fait qu'en 2020, la Belgique a fait face à la crise sanitaire liée à la covid-19).

⁸ voy. C. trav. Liège, 7 mai 2010, Inéd., RG n° 36.367/2009

L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE ne contredit pas utilement ce décompte. Il n'est du reste pas crédible lorsqu'il soutient que Monsieur M. : ne prestait que 3 dimanches par an pour le Salon de l'Automobile et qu'il ne prestait pas lors des journées portes ouvertes des marques Dacia et Renault. En effet, dans ces conditions, comment expliquer l'ampleur des congés pris par Monsieur M. ?

Par conséquent, à défaut pour Monsieur M. : de prouver effectivement la prestation de toutes les heures supplémentaires qu'il revendique depuis 2008, mais à défaut pour l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE de collaborer loyalement à la charge de la preuve pour l'établissement des heures supplémentaires effectivement prestées (alors qu'il en reconnaît le principe), le Tribunal considère qu'il y a lieu de se fonder sur les indices dont il dispose à titre de présomptions de l'homme⁹.

Sur base des présomptions graves, précises et concordantes qui résultent des indices précités, le Tribunal estime qu'il y a lieu de retenir :

- Pour les années 2008 à 2015, 7 dimanches par an :
 - o 4 dimanches des mois de janvier (soit les périodes des conditions Salon de l'Automobile ; cf pièce n° 18 de Monsieur M. : pour le mois de janvier 2019, l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE précise clairement le 11 janvier 2019 « *nous sommes ouverts tous les dimanches n'oubliez pas* »)
 - o 3 dimanches de journées portes ouvertes par an (par extrapolation sur base des pièces produites en pièce n°18 par Monsieur M.).
- Pour les années 2016 à 2020, Sur base du décompte de Monsieur M. corroboré par ses réservations de vacances, et non utilement contredit par l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE :
 - o 7 dimanches et 22 mercredis en 2016
 - o 7 dimanches et 14 mercredis en 2017
 - o 7 dimanches et 7 mercredis en 2018
 - o 7 dimanches et 26 mercredis en 2019
 - o 3 dimanches et 14 mercredis en 2020.

Il importe peu que les dates exactes des jours prestés ne soient pas précisées par Monsieur M. : , compte tenu de la reconnaissance par l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE du principe de la prestation d'heures supplémentaires et de l'absence de fourniture de sa part du moindre décompte officiel et précis des heures supplémentaires prestées.

Le Tribunal rappelle en effet qu'il appartient à l'employeur de veiller au respect de la législation sur le travail et sur la protection de la rémunération. L'employeur ne peut donc se prévaloir de ses propres manquements pour soutenir que Monsieur M. ne fait pas la preuve des dates exactes des heures supplémentaires alors que la prestation d'heures supplémentaires et la récupération de celles-ci sont reconnues.

⁹ Voy. pour la preuve des heures supplémentaires par voie de présomptions, C. trav. Mons 2 juin 2014, JTT 2014, 317, cité par W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium 2020-2021, t.2, n° 1792 ; certains admettent également l'évaluation *ex aequo et bono* des heures supplémentaires lorsqu'il est établi que des heures supplémentaires ont été prestées mais qu'il est impossible d'en déterminer le nombre (voy. notamment C. trav. Liège, 22 mai 2012, JTT 2013, p. 61 et C. trav. Liège, 11 décembre 2015, Chron D.S., 2016, 289, cités par W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *o.c.*, n° 1792).

4.

Monsieur M. a donc droit (sur base de ses décomptes non utilement contestés quant au *quantum*) à :

- De 2008 à 2015 : 10.214,52 € brut
2008 : 7 dimanches : 908,97 € brut
2009 : 7 dimanches : 1.371,86 €
2010 : 7 dimanches : 1.770,52 €
2011 : 7 dimanches : 1.278,47 €
2012 : 7 dimanches : 1.126,52 €
2013 : 7 dimanches : 1.085,90 €
2014 : 7 dimanches : 1.271,89 €
2015 : 7 dimanches : 1.400,39 €
- De 2016 à 2020, sur base du décompte de Monsieur M : 18.492,76 €
2016 : 1.302,35 € + 2.046,55 €
2017 : 1.347,68 € + 1.347,68 €
2018 : 1.457,14 + 728,57
2019 : 1.330,43 + 2.470,81 €
2020 : 2.584,62 + 3.876,93 €.

TOTAL : 28.707,28 € brut.

Il peut en outre prétendre aux pécules de vacances dus sur ces heures supplémentaires, soit 15,34% de 28.707,28 € brut, soit **4.403,70 € brut.**

C.2. INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS – PRIME DE FIN D'ANNEE – REMUNERATION DU JOUR FERIE - RECTIFICATION DES DOCUMENTS SOCIAUX

1. Position des parties

Monsieur M conteste le respect du délai de trois jours prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

Il soutient que l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE ne démontre pas qu'il a eu connaissance des faits justifiant le licenciement le 22 mars 2021. Il estime que l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE devait avoir connaissance bien avant de la consommation de diesel puisqu'il fait état de factures qui remontent à 2019 et qu'il dispose d'un comptable interne qui voyait passer les factures mensuellement. Il considère que l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE aurait en outre dû être alerté par son comptable externe déjà pour les années précédentes en 2020 et 2019 puisqu'il utilisait déjà sa carte carburant pour consommer du diesel.

Monsieur M soutient encore que Madame G. qui a signé le courrier de licenciement n'avait pas les pouvoirs de procéder à ce licenciement.

Enfin, il conteste le motif grave au motif que :

- Il n'était pas seul à utiliser la carte carburant, celle-ci n'étant pas nominative ;
- L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE ne démontre pas que l'usage de la carte carburant était limité à certains véhicules ;
- Il avait un accord avec son employeur en vertu duquel il disposait d'un forfait mensuelle pour l'utilisation de la carte carburant.

Il soutient qu'il a été licencié à titre de représailles en raison de ses réclamations relatives aux heures supplémentaires.

L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE soutient qu'il a eu connaissance des faits lors de la réception de l'e-mail de son comptable externe du 22 mars 2021, qui attire son attention sur le montant élevé du poste carburant pour l'année 2020 et l'interpelle quant à l'utilisation de diesel alors que les voitures de service sont toutes des voitures à essence.

L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE considère que l'argument tiré de l'absence de pouvoir de Madame G est tardif. Selon lui, il aurait dû s'en prévaloir immédiatement et se présenter au travail malgré la réception de ce congé. Il ajoute que les statuts donnent à l'administrateur-délégué le pouvoir de licencier les employés et que Madame G avait donc, en cette qualité, le pouvoir de mettre fin au contrat de Monsieur M.

Quant au fond, l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE soutient que la carte carburant mise à disposition de Monsieur M. lui était personnelle et était rattachée à son véhicule de fonction. Il conteste l'existence d'un accord concernant la mise à disposition d'un forfait carburant à Monsieur M. et considère que ce prétendu accord est contredit par les factures mensuelles qui ne portent jamais sur le même montant.

2. Position du Tribunal

2.1. Validité du congé

Il résulte des statuts de l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE (pièce n° 15 de l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE) que « l'administrateur-délégué est chargé de la gestion journalière de la société et de la représentation de la société en ce qui concerne cette gestion » et qu'il peut en conséquence notamment « nommer, révoquer, destituer tous les agents et employés de la société ».

Madame G, administrateur-délégué de l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE au moment du licenciement, avait donc le pouvoir de licencier Monsieur M.

Cet argument de Monsieur M. est sans fondement.

2.2. Condition de forme - Délai de trois jours

1.

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail,

« (...) Le congé pour 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.

(...)

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.»

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le fait est connu de l'employeur lorsqu'il a une certitude suffisante, à savoir une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de la partie licenciée et de la justice, pour pouvoir prendre en connaissance de cause une décision quant à l'existence de ce fait et des circonstances qui en font un motif grave de licenciement immédiat¹⁰.

Il résulte de la combinaison de l'article 35 précité, de l'articles 870 du Code judiciaire et de l'article 8.4 du « Nouveau Code civil », qu'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a eu connaissance des faits dans le délai de trois jours ouvrables précédant le licenciement mais qu'une fois cette preuve rapportée, il appartient au travailleur qui soutient que l'employeur en avait connaissance plus tôt, de l'établir.

Il ne peut en effet être exigé de l'employeur qu'il prouve une absence de connaissance antérieure, la preuve d'un fait négatif étant particulièrement difficile et chaque partie ayant la charge de prouver ses propres allégations. Si l'article 35 précité met à charge de l'employeur la preuve de la connaissance du fait constitutif du motif grave dans un délai de trois jours ouvrables avant la notification du congé, il ne dispense pas le travailleur, conformément à l'article 870 du Code judiciaire, d'apporter la preuve des faits qu'il allègue pour démontrer une connaissance antérieure à ce délai¹¹.

Enfin, selon la jurisprudence constatée de la Cour de cassation, l'employeur n'a pas l'obligation d'organiser son entreprise de façon telle qu'il puisse avoir connaissance d'un motif grave dans un délai précis¹². En d'autres termes, il ne peut lui être reproché une désorganisation ou une négligence l'ayant empêché de prendre connaissance du motif grave dans le délai requis. Ce qui compte c'est la prise de connaissance réelle et effective et non la date à laquelle un employeur mieux organisé ou plus diligent aurait pris connaissance des faits.

2.

En l'espèce, L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE démontre qu'il a eu connaissance des faits relatifs à la consommation de diesel le 22 mars 2021.

En effet, il produit l'e-mail de son comptable externe qui l'interpelle quant à la consommation de diesel (pièce n°8 de L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE).

Par application des principes précités et en particulier de la jurisprudence de la Cour de cassation, le seul fait que des consommations de diesel sont présentes sur des factures remontant à 2019 n'est pas suffisant pour démontrer que L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE avait effectivement et réellement connaissance de cette consommation avant le 22 mars 2021.

Le seul élément que Monsieur M. apporte à l'appui de sa thèse est une attestation de Monsieur P du 2 avril 2021, qui relate une conversation qui aurait eu lieu devant lui au début de l'année 2019 entre Monsieur M et Monsieur G ; la consommation de diesel par Monsieur M aurait été évoquée et Monsieur N aurait évoqué l'accord qu'il avait avec Madame C ; son explication aurait satisfait Monsieur G.

¹⁰ Voy. Notamment Cass., 15 juin 2015, S.13.0095.N, disponible sur juridat.be.

¹¹ Cass., 4 déc. 1989, J.T.T. 1990, p. 92, disponible sur www.juridat.be; Cl. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, p. 82.

¹² Voy. Cass., 28 février 1994, JTT, 1994, p. 286, S930035F, www.juportal.be ; Cass., 15 juin 2015, RG n° S.13.0095.N, disponible sur www.juportal.be.

Le Tribunal estime que cette attestation, qui évoque une discussion entre Monsieur G et Monsieur M. . n'est pas suffisante pour établir la connaissance des faits par l'employeur dès l'année 2019.

En effet, le Tribunal s'étonne que :

- Monsieur F se rappelle avec autant de précision des paroles échangées plusieurs années auparavant ;
- Monsieur G ait eu une telle conversation avec Monsieur M. en présence d'un client potentiel ; il aurait ainsi interrompu un entretien visant à la vente d'un véhicule pour interpellé, devant un client, le vendeur sur sa consommation de carburant !

Le Tribunal note en outre que Monsieur P et Monsieur M ont des relations familiales, ou à tout le moins, amicales (ce qui résulte des photos publiées sur facebook produites en pièce n° 14 par l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE).

Cette attestation n'est corroborée par aucun autre élément.

Il n'est pas rare que dans les petites entreprises, le comptable se contente d'encoder et de payer les factures sans effectuer de contrôle sur celles-ci. Rien ne permet non plus de considérer que Madame G. : vérifiait régulièrement le contenu des factures de carburant. Monsieur M, à tout le moins, ne l'établissait pas. Il n'établissait pas non plus que le comptable externe de l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE avait déjà relevé cette anomalie par le passé. L'e-mail du 22 mars 2021 n'en laisse rien paraître.

Au regard de ce qui précède et des éléments dont il dispose à l'heure actuelle, le Tribunal estime que le délai de trois jours a été respecté, l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE démontrant qu'il a pris connaissance des faits le 22 mars 2021 et le licenciement étant intervenu dès le 24 mars 2021.

Dans un but d'économie de procédure, l'audition du témoin proposé par Monsieur M en page 21 de ses conclusions de synthèse (Monsieur P comptable de l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE) ne sera envisagée que si le motif grave est reconnu.

2.3. Condition de fond - Motif grave

1. Rappel des principes

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, « *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 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.* (...) »

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; (...). »

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait qui est accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui donner la nature de motif

grave¹³. Il y a donc lieu de tenir compte de toutes ces circonstances pour apprécier la gravité du motif.

En outre, pour apprécier la gravité du motif, le Juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué ¹⁴.

La relation de travail est fondée sur un rapport de confiance, l'employeur et le travailleur se devant respect et égards mutuels (article 16 de la loi du 3 juillet 1978) et le travailleur devant faire preuve de loyauté à l'égard de son employeur (article 17 de la loi du 3 juillet 1978).

2. Application dans les faits

1.

Il est établi et il n'est pas contesté que Monsieur N a utilisé la carte carburant mise à sa disposition pour consommer du diesel alors que le véhicule mis à sa disposition par l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE est un véhicule à essence.

Il importe donc peu de savoir si cette carte était une carte personnelle de Monsieur M. comme l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE le soutient, ou s'il s'agissait d'une carte partagée comme Monsieur M. le soutient, puisque Monsieur M. ne conteste pas qu'il a pris du diesel avec cette carte.

Ce qui est contesté c'est le caractère fautif de ce comportement.

Il appartient à l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE d'établir qu'il s'agit d'une faute dans le chef de Monsieur M.

Or force est de constater que l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE conteste les allégations de Monsieur M. quant à l'octroi d'un forfait mensuelle de carburant à titre de rémunération mais n'établit d'aucune façon et ne précise même pas quelles étaient les modalités de l'accord pris avec Monsieur M. quant à l'utilisation de cette carte carburant.

L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE avance comme une évidence le fait que l'utilisation de la carte carburant était limitée au véhicule mis à disposition de Monsieur M., soit un véhicule à essence.

Le Tribunal estime qu'il n'existe aucune évidence sur ce point.

L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE peut d'autant moins se prévaloir d'une telle évidence qu'il a, lui-même, mis en place des arrangements illicites à différents égards qui, par hypothèse, ne sont couchés dans aucun écrit (aucun avantage en nature n'était repris dans les fiches de paie pour le véhicule ni pour la carte carburant alors que l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE ne soutient pas que

¹³ Cass., 16 juin 1971, I, p. 992 et J.T.T., 1972, p.37 ; Cass., 21 mars 1968, Pas. 1968, I, p. 897 ; Cass., 28 novembre 1977, Arr. cass., 1978, 349; Pas., 1978, I, 326; Cass., 16 décembre 1979, J.T.T., 1981, 35; Cass., 18 février 1980, J.T.T., 1981, 35; Cass., 13 décembre 1982, Arr. cass., 1982-1983, n° 223; Pas., 1983, I, 459; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, 437; Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, 140; Cass., 26 octobre 2009, Arr. Cass., 2009, 2486.

¹⁴ Cass., 21 mai 1990, J.T.T., 1990, 435, note J.F. NEVEN; Cass., 12 février 2018, S.17.0030.N; Trib. trav. Bruxelles, 5 décembre 1978, J.T.T., 1978, 359.

l'usage était limité aux déplacements professionnels ; les heures supplémentaires n'étaient pas déclarées et étaient récupérées sans paiement de sursalaire (cf. ci-dessus)).

Le Tribunal estime que dans ces conditions, l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE qui entretient un système de rémunération fondé sur des accords illicites, doit assumer les conséquences de ses propres manquements : les modalités d'utilisation de la carte carburant par Monsieur M. ne sont pas établies et par conséquent, il n'est pas établi que Monsieur M. y a contrevenu.

Le manquement de Monsieur M. n'est donc pas établi.

Le motif grave n'est pas établi. L'indemnité compensatoire de préavis est due.

2.

Monsieur M. réclame un montant de 65.056,32 € brut, correspondant à 7 mois et 24 semaines de rémunération, calculée sur une rémunération annuelle brute de 62.262,49 €.

L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE soutient que Monsieur M. ne justifie pas le montant de cette indemnité. Il ne conteste toutefois utilement ni la durée du préavis ni les calculs qui sont dument justifiés par Monsieur M.

L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE conteste uniquement l'avantage en nature résultant du véhicule de société. Il considère que Monsieur M. n'établit pas qu'il bénéficiait d'un avantage en nature déduit de l'utilisation d'un véhicule de société, d'autant qu'il reconnaît disposer d'un véhicule privé (pour lequel il utilise du diesel).

A titre subsidiaire, il soutient que l'évaluation de cet avantage en nature à 650,00 € par mois est manifestement excessive.

Le Tribunal estime qu'il est déraisonnable dans le chef de l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE de soutenir que Monsieur M. n'établit pas l'existence d'un avantage en nature alors qu'il reconnaît que Monsieur M. disposait d'une carte carburant personnelle et qu'il soutient par ailleurs que cette carte était attachée à son véhicule de service, et qu'enfin il ne soutient pas explicitement que l'usage du véhicule et de la carte carburant était limité aux déplacements professionnels¹⁵.

En effet, il ne soutient pas que Monsieur M. devait justifier l'utilisation de sa carte carburant par des relevés de déplacements professionnels ou qu'il devrait prendre en charge les déplacements dépassant un certain plafond mensuel. Il ne prétend pas non plus que le véhicule de service restait au garage lorsque Monsieur M. ne devait pas l'utiliser pour des raisons professionnelles.

Sa stratégie consistant à soutenir que Monsieur M. ne rapporte pas les preuves requises, mais à ne fournir aucun élément de nature à éclairer le Tribunal quant aux modalités de leur accord, manque de crédibilité et constitue un manquement au devoir de collaboration à la charge de la preuve.

¹⁵ Au contraire, dans le cadre de sa seconde demande reconventionnelle (voir ci-dessous), il ne s'étonne pas de l'usage du véhicule de service en dehors des heures de travail ; aucun reproche n'est fait à Monsieur M. à cet égard, seuls les dommages éventuellement causés au véhicule sont épinglés.

Du reste, Monsieur M. [redacted] n'étant pas un travailleur itinérant mais bien un vendeur attaché à un point de vente, les déplacements professionnels devaient être peu fréquents et n'auraient *a priori* pas pu justifier des factures mensuelles de l'ordre de 200 à 300 € HTVA par mois telles que celles qui étaient payées par l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE depuis à tout le moins 2019.

La thèse de l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE manque donc de toute crédibilité.

Au regard des éléments du dossier, et bien qu'aucun avantage en nature n'était repris sur les fiches de paie, le Tribunal considère que Monsieur M. [redacted] bénéficiait d'une voiture de société et d'une carte de carburant qu'il pouvait utiliser à des fins privées.

Toutefois, les parties ne fournissent aucune indication concernant le type de véhicule mis à disposition de Monsieur M. [redacted] ; en sorte qu'il n'est pas possible pour le Tribunal d'évaluer l'avantage en nature. L'attestation de reprise du véhicule produite en pièce n°21 par Monsieur MARCHESE n'est pas suffisante car elle ne mentionne pas le modèle de la voiture de marque Suzuki.

Il y a donc lieu d'octroyer à Monsieur M. [redacted] une indemnité compensatoire de préavis provisionnelle calculée sur une rémunération de base de 54.462,49 € (soit la rémunération annuelle reprise par Monsieur M. [redacted] sous déduction de l'avantage en nature du véhicule de société), ce qui donne **56.906,32 € brut** (31.769,79€ (7/12 de 54.462,49 €) + 25.136,53 € (24/52 de 54.462,49 €) et de rouvrir les débats afin que les parties fournissent au Tribunal les informations nécessaires pour l'évaluation de l'avantage en nature.

Dans la mesure où le motif grave n'est pas reconnu, l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE doit en outre être condamné au paiement de la prime de fin d'année 2021 *pro rata temporis* et de la rémunération du jour férié du 5 avril 2021¹⁶.

Les montants réclamés à ce titre ne sont pas contestés.

Le montant de la prime de fin d'année, soit **815,23 € brut**, sera octroyé, et ce à titre définitif, Monsieur M. [redacted] ne justifiant pas pourquoi ce montant devrait lui être accordé à titre provisionnel.

Quant à la rémunération du 5 avril 2021, le calcul de Monsieur M. [redacted] est fondé sur la rémunération annuelle contestée en sorte qu'un **montant provisionnel de 209,47 €** lui sera accordé (54.462,49 € / 52 / 5), dans l'attente de la détermination définitive du montant de cette rémunération

L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE doit en outre être condamné à rectifier les documents sociaux.

Contrairement à ce que soutient l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE, Monsieur M. [redacted] dispose d'un droit à obtenir ces documents sociaux (et notamment le C4) rectifiés car les documents sociaux doivent être le reflet de la vérité. A partir du moment où la vérité judiciaire a été prononcée, elle doit se refléter dans les documents sociaux. L'établissement de documents sociaux corrects relève de la responsabilité et des obligations de l'employeur.

¹⁶ Article 14 de l'AR du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

C.3. INDEMNITE POUR L'ABSENCE D'OUTPLACEMENT

1. Position des parties

Monsieur M demande des dommages et intérêts évalués à 1.800,00 €. Selon lui, sur base d'un arrêt de la Cour du travail de Liège, le mode de rupture utilisé par l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE est en l'espèce fautif et a généré un dommage, Monsieur M. n'ayant pas pu bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel qui aurait pu augmenter ses chances de retrouver un emploi.

L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE soutient que Monsieur M ne démontre pas avoir mis l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE en demeure de lui fournir une procédure d'outplacement et ne démontre pas qu'il subit un préjudice en lien avec cette carence. Il soutient enfin que l'offre de reclassement professionnelle est en principe couplée avec une déduction de 4 semaines de rémunération brute du montant de l'indemnité compensatoire de préavis et que Monsieur M ne peut à la fois prétendre à l'indemnité compensatoire de préavis complète et à l'offre de reclassement professionnel.

2. Position du Tribunal

1.

Le droit à une procédure de reclassement professionnel est régi par la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Elle prévoit que le travailleur qui a été licencié moyennant un préavis d'au moins 30 semaine a droit à un reclassement professionnel (article 11/1 alinéa 1^{er} et article 11/3).

Elle précise que ce droit n'est pas accordé lorsque le travailleur est licencié pour faute grave. (article 11/3, alinéa 2)

L'article 11/5 stipule que

« § 1er. Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins trente semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, le travailleur a droit à l'ensemble de mesures composées de :

1° un reclassement professionnel de 60 heures correspondant à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède le licenciement, avec une valeur minimale de 1.800 euros et une valeur maximale de 5.500 euros. (...). Ce reclassement professionnel est évalué pour l'ensemble de mesures à 4 semaines de rémunération;

2° une indemnité de préavis qui correspond soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, sur laquelle quatre semaines sont imputées pour la valeur de reclassement professionnel. »

En vertu de l'article 11/7,

« § 1er. Lorsqu'un contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité qui correspond à un délai de préavis d'au moins 30 semaines soit à la partie de ce délai restant à courir, l'employeur fait une offre de reclassement valable par écrit au travailleur dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin.

§ 2. Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai précité de quinze jours, ce dernier met l'employeur en demeure par écrit dans les 39 semaines après expiration de ce terme.

(...) »

L'article 11/11 précise quant à lui que : « Le travailleur visé à l'article 11/5 recouvre le droit à une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 précitée, et des articles 67 à 69, si l'employeur :

- ne lui offre aucune procédure de reclassement professionnel après avoir suivi la procédure déterminée à l'article 11/7;
- lui propose une offre de reclassement professionnel qui n'est pas conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section;
- bien que lui ayant offert une procédure de reclassement professionnel conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section, ne met pas en œuvre effectivement ladite procédure. »

2.

Il résulte des dispositions précitées que si Monsieur M. avait été licencié moyennant paiement d'une indemnité de préavis, il aurait eu droit à une indemnité de préavis amputée de 4 semaines et à une procédure de reclassement professionnelle d'une valeur équivalente à 1/12^{ème} de la rémunération annuelle, avec un minimum de 1.800,00 € et un maximum de 5.500,00 €.

Pour rappel, la réparation d'un préjudice causé par une faute consiste à replacer la victime dans la situation dans laquelle elle se serait trouvée en l'absence de la faute.

Par conséquent, quand bien même une faute pourrait être retenue dans le chef de l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE, il ne pourrait être question d'octroyer à Monsieur M. , comme il le demande, une indemnité compensatoire de préavis « complète » et l'indemnisation d'un préjudice lié à l'absence de procédure de reclassement professionnel puisqu'il obtiendrait alors davantage que ce qu'il aurait obtenu en l'absence de cette faute prétendue de l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE.

Du reste, l'article 11/11 règle la question qui se pose en l'espèce puisqu'il prévoit que lorsque l'employeur n'a pas offert de procédure de reclassement professionnel au travailleur alors qu'il a été mis en demeure de le faire dans le délai prescrit, le travailleur recouvre le droit à une indemnité de préavis « complète ».

Monsieur M. ne se verra donc pas octroyer d'indemnisation pour le défaut de reclassement professionnel mais bien l'indemnisation compensatoire de préavis « complète », c'est-à-dire non amputée de 4 semaines (ainsi qu'il est prévu au point C.3).

C.4. INDEMNITE DE LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

1. Position des parties

Monsieur M. soutient que l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE l'a licencié à titre de représailles en raison de ses revendications légitimes formulées à partir du mois de janvier 2021, ce pour des motifs fallacieux avancés pour les seuls besoins de la cause, et dans le but de lui nuire.

L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE considère que même si le Tribunal ne devait pas admettre le bienfondé du motif grave, encore devrait-il admettre que l'utilisation de la carte carburant à des

fins personnelles constitue un comportement fautif en lien avec le comportement du travailleur qui justifiait donc pleinement son licenciement.

Il soutient encore que le licenciement est sans lien avec les réclamations de Monsieur M

2. Position du Tribunal

1.

En vertu de l'article 8 de la CCT 109,

« 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. »

Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal d'effectuer un contrôle en trois temps :

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs du licenciement sont démontrés ;
2. Il doit ensuite vérifier s'ils sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
3. Il doit enfin contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un *employeur normal et raisonnable*.

Le commentaire de cet article, au sein de la CCT n° 109 mérite d'être consulté car il précise l'intention commune des partenaires sociaux.

Il précise que :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

Il en résulte que le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées.

Il ne suffit toutefois pas non plus qu'un licenciement soit lié à la conduite ou l'aptitude d'un travailleur ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Encore le motif invoqué doit-il être légitime, valable, raisonnable ¹⁷.

2.

Le Tribunal estime que le licenciement est, en l'espèce, manifestement déraisonnable car :

- L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE n'établit pas le caractère fautif du comportement reproché à Monsieur MARCHESE ; aucun motif légitime de licenciement n'est donc démontré ;
- La chronologie des faits, telle que relatée ci-dessus, emporte la conviction du Tribunal que l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE a tenté de se débarrasser à bon compte d'un travailleur qui revendiquait le paiement d'heures supplémentaires et qui manifestement rencontrait des difficultés relationnelles avec un actionnaire de l'entreprise (Monsieur G) ; corroborent cette thèse le fait que l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE n'a pas pris la peine d'entendre Monsieur M, concernant les faits qui lui étaient reprochés alors qu'il avait une ancienneté de plus de 12 ans et qu'il n'avait jamais reçu le moindre avertissement ou le moindre rappel à l'ordre.

Dans ces conditions, s'agissant d'un licenciement décidé à titre de représailles, le Tribunal estime que l'indemnité doit être fixée dans le haut de la fourchette fixée par la CCT n°109, soit en l'espèce à 15 semaines de rémunération.

Dans la mesure où la rémunération annuelle ne peut être déterminée de façon définitive à ce stade (cf ci-dessus), il y a lieu de fixer l'indemnité à un montant provisionnel de **15.710,33 € brut** (soit 54.462,49 € X 15/52).

C.5. DOMMAGES ET INTÉRÊTS POUR LICENCIEMENT ABUSIF

1.

La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif est fondée sur l'article 1134, alinéa 3 du Code civil, et sur la théorie jurisprudentielle de l'abus de droit.

Le travailleur qui réclame des dommages et intérêts sur cette base doit prouver que :

- l'employeur a abusé de son droit de licencier, c'est-à-dire qu'il l'a exercé d'une façon qui dépasse manifestement l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent ;
- cet abus de droit lui a causé un préjudice distinct du préjudice qui est déjà réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

Concernant le préjudice, il faut rappeler que selon la Cour de cassation le préavis ou l'indemnité qui en tient lieu répare forfaitairement tout le dommage résultant de la rupture, en ce compris le dommage moral. Le travailleur doit donc établir que le dommage dont il demande réparation

¹⁷ Trib. Trav Liège (division de Dinant), 21 mars 2016, RG n°14/1188/A, inédit, cité par S. GILSON, et F. LAMBINET « *Fifteen shades of CCT 109 les 15 degrés du « manifestement déraisonnable* », In Droits du travail tous azimuts, cup 9/12/2016, p. 350

n'a pas été causé par le congé. Il doit démontrer des circonstances particulières qui accompagnent le congé et qui justifient l'octroi de ces dommages et intérêts¹⁸.

Ce sont donc les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui peuvent éventuellement justifier l'allocation de ces dommages-intérêts.

2.

En l'espèce, Monsieur M : soutient que son licenciement est abusif en raison des « manœuvres dont s'est rendue coupable la SA L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE dans le contexte ci-avant décrit, de la brutalité de la rupture du contrat, de l'absence de motif légitime, ainsi que de la mise en cause de l'honnêteté et de l'honorabilité de Monsieur M ». Il sollicite réparation d'un préjudice moral évalué à 10.000,00 €.

A supposer que les dommages et intérêts pour licenciement abusif puissent être cumulés avec l'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable (ce qui ne fait pas l'unanimité et peut être discuté compte tenu du libellé de l'article 9 §3 de la CCT n° 109), encore Monsieur M ne pourrait-il obtenir de tels dommages et intérêts qu'en démontrant que le licenciement est intervenu dans des circonstances fautives.

L'absence de motif légitime qu'il invoque est précisément déjà réparé par l'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable.

La brutalité de la rupture de la relation contractuelle (visant son caractère soudain et expéditif) est inhérente à une rupture pour motif grave (ou même parfois à une rupture moyennant paiement d'une indemnité de préavis) et n'est pas en soi fautive. Monsieur M n'avance pas le moindre élément de nature à démontrer que la brutalité de la rupture était en l'espèce fautive.

Quant à l'atteinte à son honnêteté et à son honorabilité, Monsieur M ne démontre pas qu'une publicité particulière aurait été donnée à son licenciement et qu'il en aurait subi les conséquences.

Il ne démontre du reste pas l'existence du préjudice moral qu'il invoque.

Il sera donc débouté de cette demande.

C.6. DEMANDES RECONVENTIONNELLES

1. Remboursement des frais de diesel

Dans la mesure où le Tribunal a décidé ci-dessus qu'il n'est pas établi que Monsieur M. a fautivement utilisé la carte de carburant pour consommer du diesel, aucun manquement n'est démontré dans son chef et ne peut donc donner lieu à quelque réparation que ce soit.

Cette demande est non fondée.

¹⁸ Pour un rappel de ces principes, voy. C. trav. Liège, 25 juin, 2010, J.T.T. 2010, liv. 1081, 423; Chron. D.S. 2013, liv. 4, 194, note CLESSE, C.

2. Sinistre du 17 janvier 2021

Monsieur M soutient que cette demande est prescrite car elle a été introduite par l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE après l'expiration du délai d'un an après la rupture du contrat de travail (article 15 de la loi du 3 juillet 1978).

L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE soutient que ce délai n'est pas applicable car son action n'est pas fondée sur le contrat de travail car le véhicule était, au moment du sinistre, utilisé en dehors des heures de travail.

Cette thèse ne peut être suivie.

L'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que : « *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.* »

Cette disposition vise toute action qui ne naîtrait pas sans l'existence du contrat de travail.

L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE reproche en l'espèce à Monsieur M d'avoir causé un dommage au véhicule mis à sa disposition en vertu du contrat de travail (ce en dehors des heures de service).

Il s'agit d'un manquement à l'obligation contractuelle d'user du véhicule en bon père de famille (obligation résultant de l'obligation implicite de chaque partie d'exécuter le contrat de travail en bon père de famille). Cette obligation ne revêt pas un caractère contractuel ou délictuel selon que le travailleur se trouve ou non pendant ses heures de service. Elle est née du contrat de travail et existe tant que le contrat de travail est en cours, que le travailleur soit ou non dans l'exercice de ses fonctions¹⁹.

L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE qui entend fonder sa demande sur l'article 1382 du Code civil, ne démontre pas que les conditions d'application de la théorie du concours des responsabilités (qui autorise la victime d'une faute à fonder sa demande sur base délictuelle alors même qu'elle se trouve en relation contractuelle avec l'auteur de la faute)²⁰ sont réunies en l'espèce.

La demande est donc prescrite en vertu de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978.

C.7. EXECUTION PROVISOIRE ET CANTONNEMENT

1.

Les jugements définitifs sont exécutoires par provision sauf si le juge décide le contraire dans une décision spécialement motivée (article 1397 du Code judiciaire).

L'exécution provisoire a lieu aux risques et périls de la partie qui y recourt. (article 1398 alinéa 1 du Code judiciaire).

¹⁹ Dans le même sens, voy. C. trav. Mons, (1re ch.) n° 2017/AM/71, 16 février 2018, J.T.T. 2018, liv. 1317, 379.

²⁰ Cass., 7 décembre 1973, Pas., 1974, I, p. 376 et Cass., 26 octobre 1990, Pas., 1991, I, n° 110.

Le débiteur peut recourir au cantonnement si celui-ci n'a pas été exclu par le Juge (article 1398 alinéa 2 du Code judiciaire).

Le juge qui statue sur le fond de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave (article 1406 du Code judiciaire).

2.

L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE n'avance aucun élément de nature à justifier l'exclusion de l'exécution provisoire, qui est de droit.

Rien ne justifie non plus d'exclure le cantonnement. Monsieur M : ne démontre en effet pas qu'il serait exposé à un préjudice grave s'il était privé de la jouissance immédiate et effective des fonds.

DECISION DU TRIBUNAL

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande de Monsieur M recevable et fondée dans la mesure qui suit :

Condamne L'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE à payer à Monsieur M :

- 28.707,28 € brut à titre d'arriérés de rémunérations (sursalaires), à majorer des intérêts au taux légal depuis chaque date d'exigibilité ;
- 4.403,70 € brut à titre de régularisation des pécules de vacances, à majorer des intérêts au taux légal depuis chaque date d'exigibilité ;
- 56.906,32 € brut provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture du 24 mars 2021 et jusqu'à complet paiement ;
- 815,23 € brut à titre de prime de fin d'année (13^{ème} mois) proratisée 2021, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture du 24 mars 2021 et jusqu'à complet paiement ;
- 209,47 € brut provisionnel à titre de rémunération du 5 avril 2021, Lundi de Pâques, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture du 24 mars 2021 et jusqu'à complet paiement ;
- 15.710,33 € brut provisionnel à titre d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable équivalent à 15 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture du 24 mars 2021 et jusqu'à complet paiement.

Condamne l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE à délivrer des documents sociaux rectifiés.

Réserve à statuer quant aux montants définitifs de l'indemnité compensatoire de préavis, du jour férié du 5 avril 2021 et de l'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable.

Rouvre les débats afin que Monsieur M justifie l'évaluation de l'avantage en nature qu'il revendique et que l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE fasse valoir ses observations à cet égard.

Invite Monsieur M à communiquer à la partie adverse et à déposer ses conclusions à cet égard au plus tard le **12 décembre 2022**.

Invite l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE à communiquer à la partie adverse et à déposer des conclusions à cet égard au plus tard le **24 janvier 2023**.

Fixe la cause à cet effet le **vendredi 24 février 2023 à 14 heures**, à l'audience publique de la 3^{ème} chambre du Tribunal du Travail de LIEGE, division Liège, place Saint-Lambert, 30, rez-de-chaussée, salle A.O.B..

Dit la demande reconventionnelle de l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE recevable mais non fondée.

Réserve à statuer sur les dépens,

Dit que le présent jugement est exécutoire par provision, sans préjudice du droit de cantonner de l'UNIVERS DE L'AUTOMOBILE.

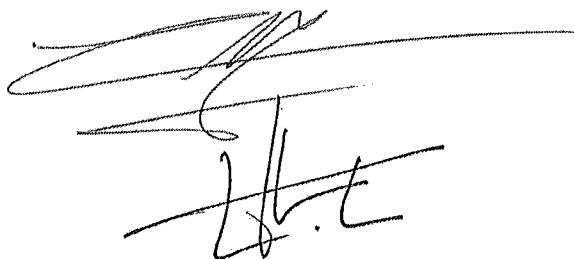
Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

Stéphanie BAR,
Cédric ANDRIES,
Philippe SONCK,

Juge président la chambre
Juge social à titre d'employeur
Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux,

Le Président,



Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

Le VENDREDI VINGT-HUIT OCTOBRE DEUX MILLE VINGT-DEUX

par St. BAR, Président de la chambre,
assisté de C. FAUVILLE, Collaboratrice, Greffier assumé en application de l'article 329 du code judiciaire.

Le Greffier,

Le Président,

