Droit du travail – Contrat de travail – **Qualification** – Ouvrier ou employé – Hôtel restaurant – 1^{er} chef de rang ou maître d'hôtel – Ouvrier – Classification donnée par les conventions collectives applicables au secteur – Loi du 3/7/1978, art.2 et 3 et C.C.T. du 25/6/1997 rendue obligatoire par A.R. du 22/6/1999

Droit du travail – Contrat de travail – **Licenciement** – Rupture – **Pouvoir de rompre** – Mandat tacite – Mandat apparent – Code civil, art.1984 et s ; 1341

Droit du travail – Contrat de travail – **Licenciement** – **Abus de droit** – Fondement de la demande – Responsabilité – Dommage à établir – Disposition dans la loi relative aux contrats de travail – Manquements à reprocher à l'ouvrier – Code civil, art. 1134 ; Loi du 3/7/1978, art. 63

Droit du travail – **Prime de fin d'année** – Paiement par le Fonds social – Obligation de l'employeur – Déclaration – C.C.T. du 27/3/1991, rendue obligatoire par A.R. du 20/2/1992

Droit judiciaire – **Production de pièces** par un tiers – Code jud., art. 877

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

Section de NAMUR

Audience publique du 15 janvier 2008

R.G. n° 8.310/2007

13^{ème} Chambre

EN CAUSE DE :

Monsieur Frédéric D.

appelant, comparissant par Me Pierre Rondiat, avocat.

CONTRE :

La S.P.R.L. AUBERGE DE BOUVIGNES

intimée, comparissant par Me Olivier Moureaux, avocats.

•

• •

MOTIVATION

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. Quant à la recevabilité de l'appel.

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier que le jugement dont appel aurait été signifié.

L'appel, régulier en la forme, est recevable.

2. Les faits.

- En juillet 1998, M. L., ci-après l'employeur, reprend les parts sociales d'une société qui gère un restaurant dénommé L'AUBERGE DE BOUVIGNES.
- Le 30 avril 1999, la S.P.R.L. engage Monsieur D., ci-après l'appelant, en qualité de premier chef de rang. Le contrat porte l'intitulé « contrat de travail d'employé » mais les documents sociaux délivrés et les fiches de paie mentionnent qu'il s'agit d'un contrat en qualité d'ouvrier.
- L'appelant exerce également la fonction de professeur dans un centre de formation, fonction qu'il cumule avec celle pour laquelle il a été engagé par l'AUBERGE DE BOUVIGNES. En outre, il organise des banquets.
- D'une attestation délivrée le 13 juillet 1999, il apparaît que la fonction de l'appelant est devenue celle de maître d'hôtel.
- Le 25 juillet 2001, le stagiaire de salle, seul présent dans la salle de restaurant, se voit commander par un client un café italien bien serré. Ne sachant pas comment le préparer, il s'adresse à l'appelant qui se trouve en cuisine et celui-ci lui indique qu'il doit mettre une dose et demi. Il se rend ensuite près de la machine pour préparer le café et c'est à ce moment que la maman de l'employeur lui fait une remarque pour qu'il mette moins de café et ajoutant, à destination de l'appelant, « ce n'est pas parce qu'il a fait faillite que nous, on doit le faire aussi ».
- Ces propos sont rapportés par le stagiaire à l'appelant qui n'apprécie guère les propos.
- La maman de l'employeur aurait alors répondu à l'appelant qui l'a interpellé que si cela ne lui plaisait pas, il pouvait s'en aller. L'appelant aurait fait répéter l'intéressée qui aurait confirmé et l'appelant a repris ses affaires et s'en est allé, non sans soutenir-il que l'intéressée l'invite à ne rien oublier (ce que l'intimée confirme en conclusions).
- En sortant, l'appelant croise l'employeur qui rentrait. Il lui dit qu'il le quitte et qu'on pouvait lui trouver un remplaçant.
- Le jour même, l'appelant envoie une lettre recommandée signalant

que la maman de l'employeur a mis fin au contrat et qu'il attend la notification du motif grave.

- Le lendemain, il se présente parce qu'il devait donner les recettes nécessaires pour un banquet. L'employeur et l'appelant ont eu une conversation.

- Le 27 juillet, l'appelant écrit à l'employeur qu'il s'est présenté la veille et a constaté avoir été remplacé.

- Ce n'est que le 10 août que l'employeur répond au courrier du 25 juillet et explique la réaction de sa maman par le fait que l'appelant a tenu des propos déplacés en public. Il lui annonce qu'il reprendra contact « afin de discuter de divers éléments se rapportant à vos activités à l'Auberge ».

- Le 27 septembre 2001, l'appelant revendique le paiement du salaire restant dû pour le mois de juillet, le préavis, le C4, la prime HORECA, le supplément de congés à charge de l'employeur et les fiches de salaire non délivrées.

- Le 2 octobre, l'employeur écrit à l'appelant pour l'inviter à donner ses commentaires aux remarques formulées sur la qualité de son travail lors d'une réunion du 5 septembre.

- Le 7 octobre, l'employeur toujours sans nouvelle met en demeure l'appelant de le contacter.

- Le 12 octobre 2001, l'employeur écrit ne pas être d'accord avec les réclamations de l'appelant : il reproche à l'appelant d'avoir décidé de quitter son travail sans accord préalable et, pour la première fois, signale que sa maman qui n'est pas gérante ne dispose pas du pouvoir de licencier.

3. La demande.

Par citation du 16 juillet 2002, l'actuel appelant entend obtenir la condamnation de la S.P.R.L. à :

- a) lui verser le salaire de juillet 2001 (1.341,65 €) ;
- b) lui payer une indemnité compensatoire de préavis de trois mois (4.024,95 €) ;
- c) lui verser la prime HORECA de 495,79 € ;
- d) lui payer le supplément de congés payés (3%) ;
- e) l'indemniser pour le dommage matériel et moral subi du fait de la rupture abusive (4.957,87 €) ;
- f) délivrer le C4 et les fiches de paie.

4. Le jugement.

Le tribunal qualifie le contrat de contrat de travail d'ouvrier par référence tout à la fois aux fonctions exercées et au fait que ces fonctions ressortissent, selon la convention collective de travail, de la catégorie professionnelle des ouvriers.

Il relève que l'invitation donnée par la maman de l'employeur à quitter les lieux fait suite à l'agressivité verbale de l'appelant à son égard mais que cette personne ne disposait pas d'un mandat pour rompre le contrat, ce que l'employeur lui-même n'a pas voulu faire non plus ainsi qu'il résulte des courriers subséquents. Il déboute l'appelant de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnité pour abus de droit de licenciement.

Le paiement de la rémunération de juillet n'étant pas établi, le tribunal condamne la S.P.R.L. à verser la somme de 372,86 € brut correspondant aux heures de travail prestées.

Il sursoit à statuer sur la prime HORECA et la somme demandée en conclusions pour indemniser l'appelant du dommage subi par le fait que des sommes déclarées à l'administration fiscale et taxées par elle n'ont pas été versées.

5. L'appel.

L'appelant relève appel au motif que le contrat doit être qualifié de contrat d'emploi, que la rupture est imputable à la S.P.R.L., que la rupture abusive lui a causé un dommage dont il entend être réparé et que le nombre d'heures prestées n'a pas été pris en compte pour calculer le salaire de juillet 2001. Il demande de réserver encore sur les deux chefs de demande sur lequel le tribunal a ordonné la réouverture.

6. Fondement.

6.1. La qualification du contrat.

En droit.

C'est au regard de la fonction¹ exercée réellement par le travailleur que sa qualification doit être déterminée.

Il faut rechercher l'essentiel de sa fonction, c'est-à-dire la raison pour laquelle le travailleur a été engagé ou ce qui constitue l'essence de son travail même si ce n'est pas à cette tâche qu'il consacre la majorité de son temps².

¹ Cass., 10 mars 1980, *J.T.T.*, 1982, p. 122 et *Bull.*, p.845 ; Cour trav. Mons, 19 avril 2005, *Chron.D.S.*, 2007, p.400 ; Cour trav. Mons, 20 septembre 2005, *J.L.M.B.*, 2007, p.241.

² Cf. Cass., 2 avril 1979, *Bull.*, p. 911 ; Cass., 7 novembre 1988, *J.T.T.*, 1989, p. 91 et *Bull.*, 1989, p. 243 ; ; X. Heyden, "Le critère de distinction entre employés et ouvriers dans la loi du 3 juillet 1978", *J.T.T.*, 1993, p. 21 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 26 mai 1998, R.G. n°5153 ;

La qualification donnée par les parties à leur convention prime sauf erreur, fraude ou analyse des éléments de la convention ou de son exécution contredisant cette qualification³.

Les contremaîtres et chefs d'atelier ont des fonctions mixtes qui alternent exécution de tâches à prédominance intellectuelle avec d'autres à prédominance manuelle. Il ne faut pas départager les parties en fonction du fait qu'une fonction prend, légèrement ou non, le pas sur l'autre. Ce qui importe, c'est ce qui constitue l'essence du travail accompli.

Ouvriers et employés ont des responsabilités en telle sorte que ce n'est pas ce critère qui peut intervenir pour les départager⁴.

Ainsi, un chef d'atelier dans un garage a été considéré comme ouvrier même s'il était chargé de s'occuper de la répartition du travail et d'exercer un contrôle sur la qualité du travail, tout en s'occupant de recevoir les clients. C'est en effet son potentiel technique qui était ainsi mis en valeur⁵. Si par contre, il n'a sauf exception pas exercé d'activité manuelle, il a alors été considéré comme employé⁶. La limite est donc tenue car même en ce cas, c'est sa qualification technique qui justifie l'exercice de la fonction⁷.

Le juge n'est pas tenu par la qualification donnée par les parties⁸.

Un contrat qualifié d'employé peut être requalifié en contrat d'ouvrier⁹. Ce qu'il faut dans ce cas vérifier c'est si les parties (voire même les partenaires sociaux dans le cadre d'une convention collective de travail) ne se sont pas entendues pour accorder un statut d'employé afin d'accorder au travailleur un statut considéré comme plus favorable. Dans ce cas, et même si les fonctions ne correspondent pas à l'accomplissement de tâches intellectuelles, il y a lieu de s'en tenir à la volonté clairement manifestée des parties.

En l'espèce

La convention est intitulée contrat de travail d'employé mais les documents sociaux font état d'une activité d'ouvrier.

Trib. trav. Charleroi, 13 novembre 2000, *Chron.D.S.*, 2001, p. 484 ; Cour trav. Liège, 22 novembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p.139 et *Chron.D.S.*, 2007, p.229.

³ Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 22 décembre 2003, R.G. n°7329/2003 : en l'espèce, une aide soignante dont la qualification d'ouvrière est maintenue ; Trib. trav. Bruxelles, 24 septembre 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 447. Par contre, un contremaître est un employé s'il assume la responsabilité de plusieurs chantiers et que ce sont des tâches d'ordre principalement intellectuel qui lui sont confiées : Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 4 août 2003, R.G. n°7.049/2001.

⁴ Cour trav. Liège, sect. Neufchâteau, 6 mai 1998, *J.T.T.*, 1998, p. 467 ; Trib. trav. Bruxelles, 24 septembre 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 447.

⁵ Trib. trav. Mons, 28 avril 2003, R.G. n°88.361.

⁶ Cour trav. Liège, 2^e ch., 4 mars 2003, R.G. n°28.287/99

⁷ Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 23 mars 2004, *J.T.T.*, 2005, p.5.

⁸ Cour trav. Bruxelles, 15 juin 2006, *J.T.T.*, 2006, p.340.

⁹ Cour trav. Liège, sect. Neufchâteau, 11^e ch., 12 mai 2004, R.G. n°3.606/03.

La convention collective sectorielle¹⁰ classe tant le travailleur exerçant la fonction de « premier chef de rang » que celui qui exerce celle de « maître d'hôtel » parmi les ouvriers. Le droit luxembourgeois invoqué par l'appelant ne s'applique pas en l'espèce.

Si la fonction de maître d'hôtel d'un grand restaurant occupant de nombreuses personnes tant en salle qu'en cuisine pourrait être discutée au niveau de sa qualification professionnelle s'il est considéré comme ouvrier alors qu'il s'occupe essentiellement de gestion, il faut par contre s'en tenir à la qualification donnée par les partenaires sociaux lorsque le premier chef de rang ou le maître d'hôtel œuvre dans un restaurant, fût-il réputé, qui occupe peu de personnel comme c'est le cas de l'intimée.

La convention collective décrit la fonction de maître d'hôtel comme suit (M.B. du 30 septembre 1999, p.36718), tout en la classant parmi les ouvriers :

« Responsable de l'organisation du travail du personnel et de la supervision des activités, de l'accueil et service correct, aimable, rapide et dévoué à la clientèle, du contrôle de l'exécution conforme des offres, du respect du budget prévu, de l'hygiène et de la présentation personnelle ainsi que du respect des consignes.

Au niveau de la communication et de la concertation : verbale et écrite, transmission des commandes, influencer, persuader, serviable ; clients – discrétion ; connaissances linguistiques ; esprit d'équipe cuisine-salle ».

L'appelant soutient qu'il a été engagé comme attaché à la direction pour encadrer son employeur qui n'avait pas beaucoup d'expérience. Il ne l'établit pas et n'offre pas de le faire.

L'essentiel de la fonction a en toute hypothèse été celle de chef de rang ou de maître d'hôtel, c'est-à-dire d'encadrement du personnel mais aussi de présence et de service en salle. Le fait que l'appelant soit professeur dans un centre de formation n'empêche pas une occupation ressortissant à la qualification professionnelle d'ouvrier.

La confirmation du jugement s'impose.

La Cour relève que l'appelant a admis cette qualification en cours de contrat puisqu'il a bénéficié de chômage économique notamment en mars et en avril 2001.

¹⁰ C.C.T. du 25 juin 1997 conclue au sein de la commission paritaire n°302 rendue obligatoire par arrêté royal du 22 mars 1999 (M.B. du 30 septembre 1999) : le 1^{er} chef de rang salle ou banquet est en classe VI et le maître d'hôtel salle ou banquet est en classe IX, tous deux parmi le personnel ouvrier. Cette convention est d'application depuis le 1^{er} juillet 1997.

6.2. La rupture.

6.2.1. L'initiative de la rupture et le pouvoir de rompre.

Le mandat tacite ou le mandat apparent : en droit.

Il est admis¹¹ que le tiers qui a traité avec le mandataire n'est pas tenu par le prescrit de l'article 1341 du Code civil.

Si le mandat tacite de droit commun doit se conclure par écrit entre parties, les tiers, par contre, ne doivent nullement établir l'existence d'un écrit¹².

Le tiers au contrat de mandat peut donc établir l'existence d'un mandat par toutes voies de droit.

Un mandat peut être ratifié de manière expresse ou tacite ; cette ratification s'induit de tout acte qui suppose nécessairement l'approbation de ce qui a été fait par le mandataire et opère rétroactivement¹³.

Une personne peut être engagée sur le fondement d'un mandat apparent, si l'apparence lui est imputable, c'est-à-dire si elle a, librement, par son comportement, même non fautif, contribué à créer ou à laisser subsister cette apparence¹⁴.

Le mandat tacite ou le mandat apparent : en l'espèce.

Les éléments de fait non contestés font état d'une remarque assurément désobligeante de la maman de l'employeur, remarque faite à un stagiaire qui l'a rapportée à l'appelant.

La réaction de l'appelant qui auraient tenu des « propos inopportuns » (cf. lettre du 10 août 2001) peut fort bien se comprendre. La remarque était particulièrement désobligeante et tout à fait déplacée parce qu'adressée à un tiers, qui plus est un stagiaire qui travaille sous les ordres de l'appelant.

Dans son courrier du 10 août 2001, l'employeur admet que sa

¹¹ Cf. N. VERHEYDEN-JEANMART, «Droit de la preuve», Larcier 1991, p.124 et réf. citées.

¹² N. VERHEYDEN-JEANMART, o.c., p.126 et réf. citées; R. MOUGENOT, «Droit des obligations – La preuve», 2^{ème} édit., Larcier, 1997, p. 109-110.

¹³ Cour trav. Mons, 28 avril 1997, *Rev. règ. dr.*, 1999, p.181 ; Cass., 6 novembre 1995, *Bull.*, p.1002.

¹⁴ Cass., 25 juin 2004, *Pas.*, p.1162 ; Cass., 20 juin 1988, *Pas.*, I., p.1258 ; *J.T.*, 1989, p.547, *R.C.J.B.*, 1991, p.45, note R. KRUIHOF, « La théorie de l'apparence dans une nouvelle phase » ; P.A. FORIERS, « L'apparence, source autonome d'obligations ou application du principe général de l'exécution de bonne foi », *J.T.*, 1989, p.541 ; Appel Bruxelles, 29 novembre 1994, *Pas.*, II, 1994, p.5 ; Voir également :C. MAIRY, « Qui a le pouvoir de licencier ? », *Orient.*, 2005, n°1, p.20 et les références citées.

maman a, à la suite de propos inopportuns et déplacés de l'appelant formulés après qu'elle ait elle-même émis la remarque désobligeante dont question ci-dessus, prié l'appelant de quitter les lieux.

Elle a donc rompu le contrat et donné à tout le moins à l'appelant l'impression de disposer du pouvoir d'agir.

L'intimée soutient que la maman du gérant ne disposait pas du pouvoir de le faire, n'étant pas mandataire dans la société.

Elle s'est néanmoins à cette occasion comportée comme si elle disposait d'un mandat.

L'appelant a quitté les lieux sur son invitation formelle et l'a immédiatement signalé à l'employeur qu'il a croisé en sortant avant de le confirmer par courrier du même jour, sans réaction de l'intimée qui ne l'a pas invité à reprendre ses fonctions parce qu'il aurait été licencié par une personne ne disposant pas des compétences pour ce faire et qu'elle désavouerait.

Une ratification tacite peut se déduire de tout acte qui suppose nécessairement l'approbation de ce qui a été fait par le mandataire¹⁵.

Ce ne sera que le 12 octobre que l'intimée oppose à l'appelant le fait que la maman de l'employeur ne dispose pas du pouvoir de licencier. Le courrier du 10 août ne dénie par contre pas le mandat tacite donné d'agir comme elle l'a fait. Il y a donc eu à ce moment ratification implicite par l'absence de dénégation du pouvoir de rompre.

L'appelant invoque au surplus pouvoir à se fonder sur un mandat apparent.

Cette apparence résulte tout à la fois du comportement de la maman de l'employeur et aussi du fait que celui-ci n'a ni le jour même, ni même à la réception des premiers courriers soulevé la question de l'absence de mandat.

La rupture est donc imputable à la société intimée même si la maman du gérant ne disposait pas statutairement des pouvoirs pour engager et licencier le personnel.

6.2.2. La hauteur de l'indemnité.

Compte tenu de la qualification retenue, l'indemnité compensatoire de préavis doit couvrir 28 jours.

Il est dû la somme de 1.341,65 €.

¹⁵ Cour trav. Mons, 11 janvier 1999, *Chron.D.S.*, 2000, p.25 : Cour trav. Liège, 26 février 1996, *Chron.D.S.*, 1997, p.143.

6.2.3. L'indemnité pour abus de droit de licenciement.

Le texte.

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce :

« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Sans préjudice de l'article 39, § 1^{er}, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 est due indépendamment du fait que l'ouvrier a été licencié avec ou sans préavis ; elle ne peut être cumulée avec [...] ».

Fondement juridique de la demande et justification du dommage.

L'appelant ne fonde pas sa demande sur l'article 63 susvisé mais sur les dispositions du Code civil et plus particulièrement sur l'article 1134 qui permet la mise en œuvre de la responsabilité contractuelle lorsque la rupture du contrat cause un dommage à celui qui en est victime.

Il demande donc l'application de la norme sur laquelle se fonde un employé victime d'une rupture de son contrat.

Il doit, sur ce fondement, établir la faute, le dommage et le lien de causalité.

La faute commise est constituée du congé donné dans des circonstances vexantes.

Le dommage invoqué par l'appelant est le fait que l'employeur n'ait versé aucune indemnité à la suite de la rupture, n'ait pas versé le solde de la rémunération due, la prime HORECA et le supplément de congés payés, ni délivré le C4 dans les temps. Il est aussi constitué selon l'appelant de la perte de revenu entre le 26 juillet et le 15 septembre 2001, date à laquelle il a été réengagé comme professeur, le contrat précédent ayant pris fin en juin 2001 et enfin du fait qu'il n'a pu devenir président des restaurateurs de Wallonie.

L'intimée fait valoir à raison que le lien de causalité entre ce dommage et la faute n'est pas établi.

L'indemnité réclamée sur la base d'un abus de droit de licenciement ne peut couvrir qu'un dommage non couvert par l'indemnité compensatoire de préavis ; or, celle-ci couvre de manière forfaitaire tout le dommage matériel et moral qui découle de la rupture (régulière ou irrégulière) du contrat¹⁶.

Le non-paiement de l'indemnité (contestée et non allouée par le tribunal) et des autres chefs de réclamation n'est pas en soi une faute. Si le droit est reconnu, l'employeur est condamné au paiement en principal et intérêts et le travailleur voit ainsi son dommage réparé.

La perte de revenu entre le licenciement et la nouvelle occupation est une conséquence directe de la rupture.

Enfin, le fait de n'être pas devenu comme il l'espérait président des restaurateurs de Wallonie est sans lien avec la rupture. Au surplus, il ne réunissait pas une condition indispensable : celle d'être propriétaire de son restaurant.

Appréciation des circonstances de la rupture.

A supposer que l'appelant ait, ce qu'il n'a pas fait, diligenté son action sur la base de l'article 63 dont question ci-dessus, force est de constater que la rupture est due à son comportement.

La maman de l'employeur explique sa réaction malheureuse par le fait d'une accumulation de comportements inadéquats de l'appelant, à savoir critique de son fils devant le personnel (apprentis et stagiaires), non-respect des consignes (disposition des tables, veston pour servir en salle, quantité à servir pour les apéritifs) et dernier fait invoqué qui s'est passé le week-end précédant les faits : avoir remis à une stagiaire la clé de la boîte contenant toutes les clés de l'auberge.

De ce fait, l'article 63 ne peut trouver à s'appliquer et une réouverture des débats pour inviter les parties à s'expliquer est inopportune.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

6.3. La rémunération de juillet 2001.

L'appelant soutient, sans l'établir, qu'il a travaillé les 12, 13, 14, 15, 22 (une demi-journée), 23 (idem), 24 et 25 (1/2 jour).

Il déclare n'avoir pas reçu de rémunération pour ce mois avant que le jugement soit exécuté (443,52 €). Il souligne que la fiche de paie

¹⁶ Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p.410, obs. Cl. WANTIEZ.

mentionne la fin du contrat le 24 alors qu'il a presté le 25, jour des faits litigieux.

L'intimée considère que l'appelant a travaillé 35 heures en juillet 2001, ouvrant le droit à une rémunération de 372,86 € bruts, seulement versée après jugement parce que la société avait déjà payé l'appelant mais n'a pas pu en retrouver la preuve après l'incendie ayant entraîné la destruction de divers documents. Elle conteste son occupation les 12 et 24 juillet.

L'appelant n'apporte pas la preuve requise, hormis pour la prestation effectuée le 25 juillet, jour du licenciement.

Il lui revient l'équivalent de 6 heures pour cette journée, soit 59,96 € bruts.

6.4. La prime HORECA et le supplément à titre de congés payés.

En ce qui concerne la prime HORECA, il s'agit de la prime de fin d'année qui doit être versée par le Fonds social et de garantie HORECA, et non par l'intimée, sur la base de la C.C.T. du 27 mars 1991 (rendue obligatoire par A.R. du 18 décembre 1991, M.B. du 20 février 1992).

La prime due par le Fonds ne peut être versée que si l'intimée a renseigné l'appelant et indiqué la hauteur de la rémunération versée et le nombre de jours prestés.

Si elle a rempli ses obligations, l'appelant ne peut revendiquer le paiement à l'intimée. Par contre, dans le cas contraire et si le non-paiement est dû à une faute de l'intimée, l'appelant peut s'adresser à l'intimée sur la base de sa responsabilité contractuelle ou délictuelle (non-respect d'une convention collective de travail).

Le montant de la prime due à l'appelant est chiffrée à 22.985 F.B. dans un relevé émanant du Fonds social daté du 17 septembre 2001. Cependant, ce relevé ne mentionne pas l'année à laquelle il se rapporte. Il est vraisemblable qu'il s'agisse du montant de l'année 2000. A la date du 17 septembre 2001, le secrétariat social ignorait toujours que le contrat était rompu.

Dans ces conditions, la Cour doit inviter le Fonds social et de garantie HORECA à produire le relevé applicable à l'appelant pour la prime de fin d'année 2000 et pour celle de 2001 et à justifier le paiement de ladite prime due pour 2001 dès lors que la rupture est bien imputable à l'intimée.

Pour le complément de pécules de vacances, l'appelant ne précise toujours pas la base légale de sa demande. Il revendique une

somme supplémentaire de 3% de sa rémunération ou du pécule versé par l'O.N.V.A. Faute de plus ample précision, ce chef de demande doit être rejeté.

6.5. L'indemnisation d'un dommage subi par un supplément d'impôt.

L'appelant introduit une demande nouvelle en vue d'obtenir le paiement d'une somme équivalant au surplus d'impôt réclamé par l'administration fiscale sur des sommes dont il soutient qu'elles ne lui ont pas été versées.

Il envisage par exemple la prime HORECA.

Cette demande n'est pas fondée. Car soit les sommes réclamées lui ont été versées et cette demande est sans objet, soit elles ne sont pas dues et la demande n'est pas fondée, soit encore elles font l'objet d'une réclamation dans le cadre de l'action principale auquel cas la Cour, si les sommes n'ont pas été payées, condamnera l'intimée si elle est responsable du non-paiement.

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu les pièces du dossier de la procédure et notamment le jugement contradictoirement rendu le 17 octobre 2006 par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Dinant (R.G. n°63.176),

Vu l'appel formé par requête reçue au greffe de la Cour du travail le 22 janvier 2007 et régulièrement notifiée à la partie adverse le jour même,

Vu l'ordonnance rendue le 9 août 2007 sur la base de l'article 747 du Code judiciaire aménageant les délais pour conclure et fixant la date de plaidoiries au 13 décembre 2007,

Vu les conclusions de l'appelant reçues au greffe le 25 septembre 2007,

Vu les conclusions de l'intimée reçues au greffe le 24 mai 2007,

Vu les dossiers déposés par les parties à l'audience du 13 décembre 2007 à laquelle elles ont été entendues en l'exposé de leurs moyens.

DISPOSITIF

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

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

reçoit l'appel,

le déclare partiellement fondé,

condamne l'intimée à verser à l'appelant une indemnité compensatoire de préavis de 28 jours ou 1.341,65 € bruts, sous déduction des retenues sociales et fiscales, majorées des intérêts sur le montant net à dater du 25 juillet 2001 puis sur le montant brut à dater du 1^{er} juillet 2005,

la condamne à verser au titre d'arriéré de rémunération la somme complémentaire de 59,96 € bruts pour la journée du 25 juillet 2001, sous déduction des retenues sociales et fiscales, majorée des intérêts sur le montant net à dater du 1^{er} août 2001 puis sur le montant brut à dater du 1^{er} juillet 2005,

confirme le jugement dont appel en ce qu'il qualifie le contrat de contrat de travail d'ouvrier et déboute l'appelant de la demande portant sur une indemnité pour abus de droit de licenciement,

déboute l'appelant de la demande portant sur un complément de congés payés et de celle portant sur une somme équivalente au surplus d'impôt réclamé,

pour le surplus, ordonne la réouverture des débats aux fins susénoncées,

conformément aux dispositions des articles 877 et suivants du Code judiciaire, invite le Fonds Social HORECA, dont le siège est sis à 5100 JAMBES (NAMUR), avenue Gouverneur Bovesse, 35 à justifier de la réalité de la déclaration de l'occupation de M. Frédéric D. jusqu'au 25 juillet 2001 et ensuite de cette déclaration du paiement de la prime de fin d'année pour compte de la S.P.R.L. AUBERGE DE BOUVIGNES (dossier réf. O.N.S.S. 017/1117460/36) pour l'année 2001, sachant que la rupture du contrat est imputable à la société,

l'invite à adresser les pièces certifiées conformes par son directeur au greffe la Cour du travail de Liège, section de Namur, Place du Palais de Justice, 5 sous les références R.G. 8.310/07, 13^e chambre, et ce pour le lundi 17 mars 2008 au plus tard,

dit que les frais éventuellement réclamés par le Fonds social pour la délivrance de ces pièces seront couverts par la somme que l'appelant paiera entre les mains du greffier à la demande de celui-ci,

invite le greffe à notifier l'arrêt conformément à l'article 880 du Code judiciaire,

fixe la date de la réouverture des débats au **mardi 13 mai 2008 à 16 heures 15** pour une durée de 20 minutes au local ordinaire des audiences de la Cour du travail de Liège, section de Namur, rez-de-chaussée, Place du Palais de Justice, 5 à 5000 NAMUR,

invite les parties à s'échanger et à remettre au greffe de la Cour leurs dossiers et observations écrites sur ces questions selon les modalités suivantes (Code judiciaire, art. 775 nouveau) :

- les conclusions sur réouverture de l'intimée pour le 7 avril 2008,
- les conclusions sur réouverture de l'appelant pour le 28 avril 2008,
- les conclusions en réplique et de synthèse sur réouverture de l'intimée pour le 9 mai 2008,

réserve à statuer sur le surplus, dépens y compris.

Ainsi arrêté par

M. Michel DUMONT, Président de chambre,
M. André BONDROIT, Conseiller social au titre d'employeur,
M. Claude HIERNAUX, Conseiller social au titre d'employeur,
M. Francy CAREME, Conseiller social au titre d'employé,
M. Jean-Paul VAN STEEN, Conseiller social au titre d'ouvrier,
qui ont assisté aux débats de la cause,

et prononcé en langue française, à l'audience publique de la **TREIZIEME CHAMBRE** de la **COUR DU TRAVAIL DE LIEGE**, section de Namur, au Palais de Justice de Namur, le **QUINZE JANVIER DEUX MILLE HUIT** par les mêmes, à l'exception de Messieurs Claude HIERNAUX, Francy CAREME et Jean-Paul VAN STEEN, légitimement empêchés et remplacés pour le prononcé uniquement par M. Daniel PIGNEUR, Conseiller social au titre d'employeur, Monsieur Michel VERWEE, Conseiller social au titre d'employé et Madame Marianne BERNARD, Conseiller social au titre d'ouvrier, en vertu d'une ordonnance de Monsieur le Premier Président (art 779 du Code judiciaire),

assistés de M. Frédéric ALEXIS, Greffier-adjoint.