



### Expédition

Numéro du répertoire <b>2021 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>17/940/A – 18/1141/A</b>
Date du prononcé <b>10 septembre 2021</b>
Numéro du rôle <b>2020/AL/480</b>
En cause de :  <b>CLOSE SA C/ G. W.</b>

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

CHAMBRE 3-F

## Arrêt

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

\* Contrat de travail - employé - licenciement pour motif grave

**EN CAUSE :**

**SA CLOSE**, BCE 0403.940.266, dont le siège social est établi à 4920 AYWAILLE, rue de la Hé Copin, 9,  
partie appelante au principal, partie intimée sur incident, ci-après l'employeur  
comparaissant par Maître

**CONTRE :**

**Monsieur G. W.**

partie intimée au principal, partie appelante sur incident, ci-après Monsieur W.  
comparaissant par Maître

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 15 juin 2021, et notamment :

- les jugements attaqués, rendus contradictoirement entre parties les 17 décembre 2019 et 15 septembre 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 9<sup>ème</sup> Chambre (R.G. : 17/940/A – 18/1141/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ces jugements, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 10 novembre 2020 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 16 décembre 2020 ;

- l'ordonnance rendue le 16 décembre 2020, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 15 juin 2021 ;
- les conclusions, les conclusions de synthèse, les ultimes conclusions de synthèse ainsi que le dossier de pièces de la partie intimée, remis au greffe de la cour respectivement les 15 janvier 2021, 8 mars 2021 et 14 mai 2021 ;
- les conclusions avec inventaire et les conclusions additionnelles et de synthèse avec inventaire de la partie appelante ainsi que le dossier de pièces, remis au greffe de la cour respectivement les 15 février 2021, 14 avril 2021 et 15 juin 2021 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie appelante à l'audience du 15 juin 2021 ;

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 15 juin 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

## **I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE**

Par une requête introductive d'instance du 13 février 2017 (RG n° 17/940/A), Monsieur W. sollicitait la condamnation de l'employeur à lui verser la somme nette de 2.599,11 €, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2016 jusqu'à complet paiement, ainsi qu'aux dépens.

Par une requête introductive d'instance du 10 avril 2018 (RG n° 18/1141/A), Monsieur W. sollicitait la condamnation de l'employeur à lui verser la somme provisionnelle de 1 € à titre d'indemnité de rupture à majorer des intérêts calculés au taux légal jusqu'à complet paiement, ainsi qu'aux dépens.

Par conclusions du 2 août 2019, Monsieur W. a sollicité :

- La jonction des causes inscrites sous les n° de RG 17/940/A et 18/1141/A ;
- La condamnation de l'employeur à lui rembourser la somme nette de 12.568,41 € à titre de retenues injustifiées, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2016 jusqu'à complet paiement ;
- La condamnation de l'employeur à lui payer la somme brute de 109.888,70 € à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 30 juin 2017 jusqu'à complet paiement ;
- La condamnation de l'employeur aux dépens ;
- L'exécution provisoire du jugement à intervenir.

L'employeur a introduit une demande reconventionnelle et a sollicité :

- A titre principal, la condamnation de Monsieur W. à lui payer la somme de 1.405,14 € à majorer des intérêts au taux légal et jusqu'à complet paiement, ainsi qu'aux dépens ;

- A titre subsidiaire, la condamnation de Monsieur W. à lui payer la somme de 14.205,72 € à titre de compensation pour avoir utilisé le véhicule à des fins privées, qu'il soit dit pour droit que la rémunération annuelle brute à prendre en considération pour calculer les indemnités de rupture dues à Monsieur W. s'élève à 38.780 €, et qu'il soit dit pour droit que les intérêts dus sur les retenues sur rémunération à rembourser par l'employeur doivent être calculés en prenant en considération la date moyenne entre le 1<sup>er</sup> décembre 2016 et le 1<sup>er</sup> juillet 2017.

Par un jugement du 17 décembre 2019, le tribunal du travail a :

- Sur la demande principale de Monsieur W. :
  - Condamné l'employeur à payer à Monsieur W. la somme de 4.964,75 € à titre de remboursement des retenues illégalement effectuées sur sa rémunération en novembre et décembre 2016 ainsi qu'en avril et mai 2017, à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir de chaque date d'exigibilité de chaque montant indûment retenu, ce jusqu'à complet paiement ;
  - Dit pour droit que Monsieur W. peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la suite du licenciement intervenu le 30 juin 2017 ;
  - Réservé à statuer sur le montant de cette indemnité, ainsi que sur les intérêts de retard ;
- Sur la demande reconventionnelle de l'employeur :
  - Dit pour droit que Monsieur W. n'était pas autorisé à utiliser le véhicule à des fins privées ;
  - Dit pour droit que 29.189 km ont été parcourus à titre privé du 1<sup>er</sup> janvier au 26 septembre 2016 ;
  - Réservé à statuer sur le principe et le montant (en principal et en intérêts) de l'indemnisation réclamée à ce titre par l'employeur ;
- Rouvert les débats afin que :
  - Monsieur W. justifie la somme réclamée au titre d'indemnité de préavis (en particulier la composition de la rémunération annuelle de base) et que l'employeur fasse part de ses observations à cet égard ;
  - L'employeur justifie le fondement et le montant de l'indemnisation réclamée en raison des kilomètres privés parcourus par Monsieur W. avec le véhicule de la société, et que Monsieur W. fasse part de ses observations à cet égard.

Par un jugement du 15 septembre 2020, le tribunal du travail a :

- Condamné l'employeur à payer à Monsieur W. la somme brute de 113.809,40 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, sous déduction des retenues sociales et fiscales, à majorer des intérêts sur le brut depuis le 30 juin 2017 et jusqu'à complet paiement ;

- Condamné Monsieur W. à payer à l'employeur la somme de 10.624,79 € à titre de dommages et intérêts pour l'utilisation privée du véhicule de l'entreprise (sous déduction de la somme de 6.429,99 € déjà retenue à ce titre par l'employeur en juin 2017), à majorer des intérêts au taux légal à dater du 1<sup>er</sup> décembre 2016 jusqu'à complet paiement ;
- Condamné l'employeur aux dépens, soit 6.000 € à titre d'indemnité de procédure et 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Il s'agit des jugements attaqués.

Par son appel, l'employeur sollicite :

- À titre principal,
  - Qu'il soit dit pour droit que l'employeur a respecté le double délai de trois jours prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, que Monsieur W. a commis une faute grave justifiant son licenciement et que l'employeur n'est redevable d'aucune indemnité compensatoire de préavis envers Monsieur W. ;
  - Qu'il soit dit pour droit que l'employeur n'est redevable d'aucune somme envers Monsieur W. à titre de remboursement des retenues effectuées sur sa rémunération ;
  - Qu'il soit dit pour droit que le nombre de kilomètres effectués par Monsieur W. à titre privé s'élève à 31.457 kms ;
  - La condamnation de Monsieur W. à lui verser la somme de 11.450,35 € à titre de dommages et intérêts pour utilisation illégale du véhicule de société, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2016 jusqu'à complet paiement ;
  - La condamnation de Monsieur W. aux frais et dépens des deux instances, soit un total de 12.040 € ;
- A titre subsidiaire,
  - Qu'il soit dit pour droit que la rémunération annuelle brute à prendre en considération pour calculer les indemnités de rupture dues à Monsieur W. s'élève à 38.780 €, et que l'indemnité compensatoire de préavis soit déterminée en fonction de ce montant ;
  - Qu'il soit dit pour droit que l'employeur n'est redevable d'aucune somme envers Monsieur W. à titre de remboursement des retenues effectuées sur sa rémunération ;
  - La confirmation du jugement dont appel en ce qu'il condamne Monsieur W. à verser à l'employeur la somme de 10.624,79 € à titre de dommages et intérêts

pour utilisation illégale du véhicule de société, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2016 jusqu'à complet paiement.

Monsieur W. a introduit un appel incident par ses conclusions principales d'appel du 15 janvier 2021. Il demande à la cour :

- En ce qui concerne le jugement du 17 décembre 2019 :
  - La confirmation dudit jugement en ce qu'il condamne l'employeur au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis suite au licenciement intervenu le 30 juin 2017 ;
  - La confirmation du jugement dont appel en ce qu'il condamne l'employeur à lui payer la somme de 4.964,75 € à titre de remboursement des retenues effectuées illégalement sur sa rémunération en novembre et décembre 2016 et en avril et mai 2017, à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir de chaque date d'exigibilité de chaque montant indûment retenu, ce jusqu'à complet paiement ;
  - La réformation du jugement dont appel en ce qu'il dit pour droit qu'il a effectué illégalement des déplacements privés avec le véhicule de société ;
  
- En ce qui concerne le jugement du 15 septembre 2020 :
  - La réformation du jugement en ce qui concerne le montant à titre d'indemnité compensatoire de préavis et la condamnation de l'employeur au paiement d'un montant brut de 114.777,03 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 30 juin 2017 jusqu'à complet paiement ;
  - La réformation dudit jugement en ce qu'il le condamne à payer à l'employeur la somme de 10.624,79 € à titre de dommages et intérêts suite à l'utilisation du véhicule de l'entreprise (sous déduction de la somme de 6.429,99 € retenue par l'employeur en juin 2017), à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2016 jusqu'à complet paiement ;
  - Qu'il soit dit pour droit qu'il était en droit d'utiliser le véhicule à des fins privées et la condamnation de l'employeur à lui rembourser la somme de 6.429,99 € retenue indûment sur ses pécules de vacances, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 30 juin 2017 jusqu'à complet paiement ;
  - La condamnation de l'employeur aux dépens des deux instances liquidés dans son chef à la somme de 12.020 €.

## **II. LA RECEVABILITÉ DES APPELS**

Il ne résulte pas des pièces déposées que les jugements dont appel auraient fait l'objet d'une signification.

L'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

### III. LES FAITS

Monsieur W. est entré au service de l'employeur en qualité d'ouvrier le 10 janvier 1994.

Le 31 janvier 2008, les parties signent un nouveau contrat de travail, en vertu duquel il est occupé en qualité de chef d'équipe, en régime employé, à dater du 1<sup>er</sup> février 2008, sa date d'ancienneté restant établie au 10 janvier 1994.

Le 30 septembre 2016, Monsieur C., administrateur-délégué de l'employeur, dépose à la police locale de la zone de police SECOVA, une plainte avec déclaration de personne lésée à l'encontre de Monsieur W., pour vol domestique de 6 tourets de câbles électriques en cuivre dans un hangar de la société en date du 27 novembre 2015.

Le 17 octobre 2019, l'employeur adresse à Monsieur W. un courrier recommandé dont le contenu est notamment le suivant :

*« Je fais suite à notre réunion du 17 octobre 2016 durant laquelle les sujets suivants ont été abordés :*

*(...)*

*Je vous ai fait part que vous aviez fait l'objet de plusieurs dénonciations pour vol émanant de plusieurs de vos collègues. Vous avez nié être impliqué de quelque manière que ce soit dans lesdits vols. Le préjudice résultant de ces vols subis par la SA CLOSE est estimé à titre provisionnel à 20.000 euros.*

*(...)*

*Vous êtes autorisé à rentrer à votre domicile au volant du véhicule VIVARIO 1. GIQ.349 mis à votre disposition pour vous rendre ainsi que quelques collègues au chantier sur lequel vous êtes affectés. Vous avez opté pour qu'aucun ATN ne vous soit porté en compte sur votre fiche de rémunération.*

*Vous n'êtes dès lors pas autorisé à utiliser le véhicule à des fins privées.*

*Entre le 01 janvier 2016 et le 26 septembre 2016, vous avez effectué 72.917 kilomètres.*

*Entre ces mêmes dates, vous vous êtes rendus 162 fois sur chantier, 42 fois sur le chantier de l'OTAN distant de 125 km et 120 fois sur le chantier du CHIREC distant de 129 km. Vous étiez dès lors autorisés à parcourir durant cette période 41.460 km.*

*En vertu de ce qui précède, vous avez effectué pour votre compte privé 31.457 km.*

*Vous trouverez en annexe la facture pour les kilomètres effectués sans autorisation. »*

La facture jointe à ce courrier fait état d'un montant de 12.800,58 €.

Monsieur W. y répondra le 19 octobre 2016 en ces termes :

*« Je ne peux marquer mon accord sur le contenu du courrier du 17/10/2016.  
Je suis occupé à votre entreprise depuis 24 ans et je n'ai jamais rien volé ni à l'atelier ni sur les différents chantiers.  
Pour le véhicule, je l'utilise avec votre autorisation ainsi que l'accord de Monsieur C. et Madame D. en dehors des heures de travail et pour les week-end.  
C'est le quatrième véhicule que vous mettez à ma disposition.  
Début octobre vous avez demandé que les ouvriers qui possédaient un véhicule de société qu'il était préférable de ne plus rouler le week-end mais une tolérance pour la semaine.  
Je respecte votre règlement. »*

A compter de cette date, Monsieur W. est en incapacité de travail.

Le 22 novembre 2016, l'employeur confiera au détective privé B. D. une mission dont le libellé est le suivant :

*« Monsieur W., travailleur manuel avec statut d'employé chez Close S.A. est soupçonné de vol au sein de l'entreprise.  
Après l'envoi d'un courrier recommandé émanant de la direction et faisant état des faits, Monsieur W. s'est déclaré en maladie.  
Ma mission consiste à vérifier que Monsieur W. n'exerce pas une activité payée au noir au cours de son congé maladie ainsi qu'obtenir une interview au sujet des vols des différents collègues de Monsieur W. »*

Le 1<sup>er</sup> décembre 2016, l'employeur adresse 2 courriers à Monsieur W. :

- Une lettre de rappel pour le paiement de la somme de 12.800,58 € annonçant des saisies sur rémunération à concurrence de la quotité saisissable ;
- Une lettre relative à la rentrée de l'outillage réalisée le 17 octobre 2016 dont le contenu est le suivant :

*« Comme nous vous l'avions déjà signalé, lors de la rentrée de votre outillage, nous n'avons pas trouvé la meuleuse Bosch GWS1400 (...)  
Pouvez-vous rechercher cette machine et nous la rapporter.  
De plus, la meuleuse GWS1400, revenue de réparation pour le chantier « Chirec » et que vous aviez enlevée en notre magasin le 12/09/2016 n'est pas arrivée sur le chantier !  
Pouvez-vous également nous remettre cette machine. (...) »*

Le 5 décembre 2016, Monsieur W. y répondra de la manière suivante :

*« J'ai bien reçu votre courrier du 1 décembre 2016. Je vous signale que tout le matériel dont j'avais la responsabilité a bien été rentré le 17 octobre 2016 et s'il*



*manque deux disqueuses, c'est parce qu'elle se trouvaient sur le chantier en cours, il suffisait de vérifier de suite et non 7 semaines après !  
Je n'en prends donc pas la responsabilité suite à mon absence depuis le 17 octobre dernier de ce chantier ! »*

Le 6 décembre 2016, l'organisation syndicale de Monsieur W. adresse à l'employeur le courrier suivant :

*« Nous sommes consultés par notre affilié, Monsieur W., qui nous remet votre courrier du 01/12/2016 par lequel vous l'informez que vous allez procéder à une saisie sur sa rémunération en raison d'une facture non payée d'un montant de 12.800,58 €. Tout d'abord, nous attirons votre attention sur le fait qu'en date du 19/10/2016, notre affilié a contesté qu'il vous était redevable de la facture à laquelle vous faites référence. En effet, Monsieur W. travaille dans votre société depuis 24 ans sans aucun problème. Le véhicule a toujours été utilisé avec l'accord de Monsieur C. et Monsieur D. Notre affilié a toujours respecté les règles que vous lui imposiez. Par conséquent, il ne peut marquer son accord avec le montant réclamé.*

*Par ailleurs, nous ne devons pas vous rappeler que vous n'êtes pas autorisé à procéder à une saisie sur salaire comme bon vous semble. La saisie-arrêt est une procédure qui permet à un créancier possédant un titre exécutoire (...) de faire procéder à la saisie de la rémunération due à son débiteur par l'employeur de ce dernier ou par toute autre personne. Sauf erreur de notre part, nous ne nous trouvons pas dans ce cas d'espèce.*

*De plus, nous vous rappelons également que la loi sur la protection de la rémunération détermine limitativement les retenues qui, seules, peuvent ou doivent être effectuées par l'employeur sur la rémunération de ses travailleurs (...). Le paiement d'une facture ne fait pas partie des retenues autorisées.*

*Au vu de ce qui précède, nous considérons donc que notre affilié ne vous est pas redevable du montant de 12.800,58 € que vous lui réclamez et que par conséquent, aucune retenue ne pourra être effectuée sur sa rémunération. »*

Le 12 décembre 2016, l'organisation syndicale de Monsieur W. écrira à nouveau à l'employeur un courrier à ce sujet, dont la teneur est la suivante :

*« Nous sommes à nouveau consultés par notre affilié, Monsieur W., qui nous informe n'avoir reçu qu'un montant de 488,71 € à titre de salaire de novembre 2016.*

*Il semble que vous n'ayez pas tenu compte de notre courrier du 06/12/2016 concernant votre décision de procéder à une saisie sur sa rémunération en raison d'une facture impayée.*

*Comme nous vous le signalions, non seulement, Monsieur W. conteste vous être redevable de cette facture mais de plus, vous n'êtes pas en droit de procéder à une saisie ou une retenue sur la rémunération de notre affilié.*

*Nous vous mettons donc en demeure de régulariser la situation dès réception de la présente. »*

Le 9 janvier 2017, la détective B. D. remis à l'employeur son rapport, dont les conclusions sont les suivantes :

*« Lors de la mission « filature/surveillance » je n'ai pu constater un comportement suspect de la part de Monsieur W.*

*Lors des interviews réalisées auprès des différents ouvriers/employés de la SA CLOSE, j'ai pu constater que la plupart d'entre eux, connaissent Monsieur W. de par sa réputation peu aimable.*

*Ceux qui le connaissent un peu moins bien, ont beaucoup entendu les dénigrement que celui-ci pouvait faire à l'encontre de ses collègues.*

*Les plus proches, affirment que Monsieur W. est une personne manipulatrice. Il cherche à entraîner des conflits entre collègues et ce, en faisant croire que ses dires proviennent du responsable de la société, Monsieur C.*

*Plusieurs d'entre eux, ont pu confirmer que Monsieur W. dérobait du matériel au sein de la société mais également à d'autres sous-traitants avec lesquels la SA CLOSE travaille.*

*Certains ont même, à leur insu, été complices des agissements de Monsieur W.*

*Si tous n'ont pu être témoins des vols, ils peuvent affirmer que Monsieur W. avait un comportement suspect en présence d'un camion rempli de matériel.*

*Celui-ci éloignait volontairement ses collègues afin de rester seul en possession du chargement.*

*Après avoir rencontré le collègue « attiré » de Monsieur W., Monsieur WU., je peux affirmer que celui-ci a craint son collègue pendant des années et le craint encore.*

*Monsieur W. l'aurait, pendant de nombreux mois, harcelé moralement, à un tel point que Monsieur WU. en serait venu à penser au suicide. Un papier de son médecin sera rédigé et transmis à la direction pour confirmer à quel point l'état mental et physique de Monsieur WU. en était affaibli.*

*En conclusion, si tous n'ont pu affirmer, en tant que témoin direct, que Monsieur W. dérobait du matériel au sein de la société CLOSE, tous, ont déclaré que celui-ci avait un comportement déplorable auprès de ses collègues, allant jusqu'à les menacer et les harceler moralement durant plusieurs mois, voire plusieurs années. »*

Par requête introductive d'instance du 13 février 2017, Monsieur W. a sollicité la condamnation de l'employeur au remboursement des retenues effectuées. Il s'agit de la cause portant le n° 17/940/A.

Le 3 avril 2017, l'incapacité de travail de Monsieur W. a pris fin et celui-ci a repris ses fonctions.

Le 10 avril 2017, l'employeur a déposé plainte avec constitution de partie civile en mains d'un juge d'instruction à charge de Monsieur W. et Madame S., mère de celui-ci, du chef de vol de matériel de chantier, de recel de matériel volé, et toute autre qualification pénale dont l'enquête permettrait de justifier l'incrimination.

Le 12 mai 2017, l'employeur adresse à Monsieur W. le courrier suivant :

*« Après six mois d'absence pour des raisons médicales, vous avez repris le travail depuis ce 3 avril.*

*Durant votre absence, nous avons été informés par nombre de vos collègues d'attitudes harcelantes et agressives dans le cadre de vos activités sur les chantiers, à l'égard de certains d'entre eux, et des craintes et du mal-être exprimés par les autres au regard de votre comportement. Devant cette situation pour le moins interpellante, et dans un souci de bonne gestion des ressources humaines et de préservation de la qualité de travail et du bien-être au travail de vos collègues, j'ai dès lors estimé devoir vous affecter à des travaux d'entretien et à des prestations au sein du magasin.*

*Ces mesures sont prises dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise et dans l'intérêt des travailleurs avec lesquels vous êtes habituellement en contact sur chantier.*

*Elles ne préjugent pas du bienfondé de la qualification des plaintes reçues contre vous, mais elles relèvent de l'obligation pour l'employeur d'assurer le bien-être au travail de ses travailleurs. (...) »*

Le 15 juin 2017, l'employeur confie une nouvelle mission au détective B. D., décrite comme suit :

*« Le rapport 006/2016 établissait que la cible, Monsieur W., avait non seulement dérobé du matériel au sein de votre société et dans d'autres sociétés collaborant avec vous.*

*Mais aussi que celui-ci exerçait une pression morale importante sur ses collègues.*

*En effet, lors des interviews (...) nous avons remarqué que Monsieur W. harcelait moralement ses collègues.*

*Aujourd'hui, suite aux différentes réactions que vous avez recueillies après ladite mission, vous me demandez d'interviewer d'autres personnes ayant autant été témoins de faits de vols qu'ayant subi un harcèlement moral de la cible, Monsieur W. »*

Le 29 juin 2017, la détective B. D. a remis à l'employeur son rapport, dont les conclusions sont les suivantes :

*« Après avoir effectué la mission 006/2016 ainsi que celle-ci, je peux constater que la cible, Monsieur W., exerce sur ses collègues une pression morale équivalente à un harcèlement et même, dans certains cas, un abus de pouvoir quant à sa position de*

*chef. Il a été précisé lors de ces dernières interviews que si Monsieur W. était amené aujourd'hui à rejoindre ses équipes, les ouvriers de la SA CLOSE ne pourraient le supporter. »*

Le 30 juin 2017, l'employeur a notifié à Monsieur W. son licenciement pour motif grave, par un écrit remis en mains propres à ce dernier le même jour et qui lui a été adressé par recommandé le 3 juillet 2017, dans les termes suivants :

*« Je suis au regret de vous notifier ma décision de mettre fin immédiatement à votre contrat de travail sans préavis ni indemnité et ce, pour faute grave.*

*Cette rupture de contrat est effective à partir de ce jour.*

*Durant votre absence pour raisons médicales, nous avons été informés par nombre de vos collègues d'attitudes harcelantes et agressives dans le cadre de vos activités sur chantiers.*

*Des soupçons de vols ont également été émis à votre rencontre.*

*Face à cette situation interpellante, la SA CLOSE a mandaté un détective privé afin d'obtenir des informations quant aux faits qui vous étaient reprochés.*

*Dans ce cadre, la SA CLOSE a reçu un rapport du détective reprenant treize témoignages et faisant état des faits suivants :*

- *Comportement inadéquat de votre part pouvant s'apparenter à du harcèlement et manifestation contraire au respect du bien-être de vos collègues, ayant entraîné, au moins pour l'un d'eux, une incapacité de travail.*

*Il ressort en effet des témoignages reçus que :*

- *Depuis plusieurs années, vous avez eu un comportement grossier et agressif envers certains de vos collègues.*
- *Vous avez menacé un collègue qui suspectait des vols de votre part.*
- *Votre comportement inapproprié et humiliant à l'égard de l'un de vos collègues a entraîné une incapacité de travail attestée par un certificat médical faisant état d'un syndrome anxieux suite à un harcèlement au travail.*
- *Divers vols au préjudice de la SA CLOSE mais également au préjudice d'entreprises tierces occupées sur les mêmes chantiers que la SA CLOSE.*

*En effet :*

  - *Sur le chantier de l'OTAN sis Léopold III Laan, 1110 à B-1130 EVERE, dont les travaux ont débuté en 2011 et sont toujours en cours, plusieurs témoins affirment que vous avez volé des madriers, des panneaux, ainsi que des vannes.*
  - *Au magasin de la SA CLOSE sis rue de la Hé Copin, 9 à B-4920 HARZE.*
    - *Vol de 6 tourets de câbles 3 G 2 demi de 700 m le 27 novembre 2015 ;*
    - *Vol de 6 chaudières murales dont vous vous êtes vanté auprès de vos collègues ;*
    - *Vol de tuyaux d'Alpex.*

- *Chantier AIRPORT PLAZA sis Leonardo da Vincilaan, 19 à B-1831 DIEGEM, dont les travaux ont été réalisés entre avril 2009 et mai 2010. Vous avez été aperçu en train de voler des rouleaux de roofing appartenant à une entreprise tierce.*
- *Chantier AMBASSADE DE POLOGNE sis rue Stévin, 139 à B-1000 BRUXELLES, dont les travaux ont été réalisés entre septembre 2010 et mai 2011. Plusieurs témoignages affirment que vous avez volé deux palettes de carrelages appartenant à une entreprise tierce.*

*Au vu des faits hautement répréhensibles rapportés par ce rapport, des mesures d'instruction complémentaires ont été réalisées afin de s'assurer de la véracité des témoignages recueillis. Des auditions complémentaires ont dès lors été effectuées par la détective et ont fait l'objet d'un second rapport remis à la SA CLOSE en date du 29 juin 2017.*

*Ce deuxième rapport confirme votre attitude harcelante en faisant état :*

- *D'insultes, d'agressions verbales et de menaces envers certains de vos collègues sur chantier.*
- *De visites impromptues au domicile de certains de vos collègues, notamment en vue d'obtenir un écrit vous dédouanant de tout vol commis dans l'exercice de vos fonctions.*

*En outre, un témoignage de ce deuxième rapport corrobore le vol de madriers sur le chantier de l'OTAN ainsi que le vol de carrelage sur le chantier AMBASSADE DE POLOGNE.*

*À la suite de la remise de ce dernier rapport et, au vu des concordances entre les divers témoignages, j'ai désormais acquis la conviction que vous avez commis des vols au préjudice de la SA CLOSE et d'entreprises tierces et que vous avez fait preuve d'un comportement inadéquat pouvant s'apparenter à du harcèlement. Ces faits sont répréhensibles pénalement et constituent une faute grave rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.*

*La gravité des faits qui vous sont reprochés est par ailleurs accentuée en raison du caractère répétitif des faits ainsi que de la fonction de confiance (chef d'équipe) que vous occupiez au sein de notre Société.*

*Votre décompte final ainsi que vos documents sociaux vous seront communiqués dans les prochains jours. »*

Par requête du 10 avril 2018, Monsieur W. a contesté son licenciement pour motif grave. Il s'agit de la cause portant le n° 18/1141/A.

Par ordonnance du 19 novembre 2018, la Chambre du conseil du Tribunal de Première Instance de Liège, Division Liège a déclaré n'y avoir lieu à poursuivre Monsieur W. et sa mère, à la suite d'un réquisitoire conforme du ministère public indiquant que « *Les éléments du dossier n'ont pas permis d'imputer les vols aux prévenus, la plupart des témoins ne faisant état que de rumeurs ; Les témoignages, un peu plus précis, ne sont corroborés par aucun*

*élément objectif et émanent de salariés de la plaignante qui font, par ailleurs, également état des mauvaises relations entretenues avec le premier prévenu ».*

Par arrêt du 25 avril 2019, la Chambre des mises en accusation de la Cour d'appel de Liège, à la suite de l'appel interjeté par l'employeur, a confirmé l'ordonnance de non-lieu de la Chambre du conseil, considérant que « *L'ensemble des éléments vantés par la partie civile, en termes de conclusions, comme étant des charges suffisantes de culpabilité, ne constituent (...) que des rumeurs ou des suppositions qui ne sauraient en aucun cas fonder la condamnation de W. du chef des préventions reprises au réquisitoire.* »

#### **IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL**

##### **1. La position de l'employeur**

L'employeur fait valoir en substance que :

- Il a respecté le double délai de 3 jours fixé à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 : ce n'est qu'à la lecture du second rapport du détective privé, qui lui a été remis le 29 juin 2017, qu'il a estimé disposer d'une connaissance suffisante de l'existence de faits qualifiés de manquements graves, n'ayant été convaincu de la réalité des accusations formulées à l'encontre de Monsieur W. qu'à la réception dudit rapport ;
- Les rapports du détective privé, qui sont corroborés par d'autres éléments, ne sont aucunement des preuves irrégulières : même à considérer qu'il existerait une violation de la vie privée de Monsieur W., ce qui est contesté, le caractère de proportionnalité de l'ingérence a bien été respecté, et Monsieur W. a bien été mis au courant de l'existence des 2 rapports avant la procédure judiciaire, de sorte que le prescrit de l'article 9 de la loi du 8 décembre 1992 a été respecté ;
- En tout état de cause, il n'y aurait pas lieu d'écarter les rapports du détective privé en application des jurisprudences Antigone et Manon, qui sont fréquemment appliquées par les juridictions du travail ;
- Les faits constitutifs de motif grave sont également établis par le dossier répressif produit aux débats, et la décision de la Chambre des mises en accusation n'est aucunement incompatible avec le licenciement pour motif grave de Monsieur W., cette juridiction d'instruction s'étant limitée à estimer qu'il n'existait pas de charges suffisantes pour renvoyer Monsieur W. devant une juridiction pénale ;
- Monsieur W. a commis une faute grave justifiant son licenciement, et il ne lui est redevable d'aucune indemnité compensatoire de préavis.

A titre subsidiaire, l'employeur fait valoir qu'il convient uniquement de prendre en considération la rémunération mensuelle brute de Monsieur W. de 2.800 € pour le calcul de l'indemnité de rupture, et qu'il y a dès lors lieu de débouter Monsieur W. de son appel incident quant au montant de l'indemnité compensatoire de préavis.

En ce qui concerne les retenues sur salaire, l'employeur fait valoir en substance qu'en vertu du règlement de travail, il était interdit à Monsieur W. d'utiliser le véhicule mis à sa disposition à des fins privées, n'y ayant jamais été autorisé et ayant signé dès 2006 une attestation en laquelle il s'engageait à ne pas utiliser son véhicule à titre privé, de sorte que c'est à bon droit que des retenues sur rémunération ont été effectuées, l'appel incident de Monsieur W. sur ce point étant par ailleurs non fondé. Il précise qu'avant 2016 il n'y a pas eu de contrôle sur l'usage des véhicules de société au sein de l'entreprise, et que le calcul du montant réclamé est fondé sur ses listes de pointage et le kilométrage total du véhicule, tandis qu'il considère que c'est à tort que les premiers juges ont déduit les déplacements « *»Domicile – Siège social* », alors que tous les ouvriers du secteur de la construction bénéficient d'indemnités de mobilité pour couvrir forfaitairement les déplacements allant du siège de l'entreprise aux chantiers, par ailleurs plus élevées pour les chauffeurs d'équipe comme Monsieur W.

L'employeur estime que Monsieur W. lui est redevable d'une indemnité équivalente au remboursement des frais kilométriques suivant tarif des agents de l'État, en vertu d'une note de service de 2006, et à titre subsidiaire suivant les barèmes fixés pour évaluer les frais professionnels en matière fiscale pour l'exercice d'imposition 2018, année de revenus 2017.

## 2. La position de Monsieur W.

Monsieur W. fait valoir en substance, en ce qui concerne les retenues effectuées par l'employeur, que celles-ci ont été effectuées en complète méconnaissance de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération, que le règlement de travail qui est contraire à celle-ci n'a jamais été porté à sa connaissance et prévoit comme seule sanction la mise à pied, que l'employeur ne prouve pas que la note de service qu'il invoque, en complète contradiction avec le règlement de travail établi en 2009, a été établie en 2006.

Il indique avoir reçu l'autorisation de son employeur d'utiliser la voiture de société à titre privé, et conteste l'inclusion par l'employeur du montant de la TVA dans son dommage, ainsi que le décompte kilométrique de celui-ci, estimant pour sa part n'avoir effectué que 22.733 km à titre privé.

Il précise encore que l'employeur ainsi qu'il ressort de sa requête d'appel, avait accepté qu'il garde la voiture de société après sa journée de chantier, de sorte que c'est à bon droit que le tribunal a déduit des kilomètres réclamés à titre de remboursement par l'employeur, ceux effectués entre son domicile et le siège social de la société.

En synthèse, Monsieur M. estime que la retenue effectuée n'était pas justifiée et que l'employeur lui est redevable de la somme de 11.394,74 € à majorer des intérêts.

Quant au licenciement pour motif grave, Monsieur W. fait valoir en substance que :

- L'employeur était au courant bien avant le 29 juin 2017 des faits qu'il lui reproche :
  - Ceux-ci étant exactement les mêmes que ceux repris dans le rapport du détective privé établi le 9 janvier 2017, tandis que le second rapport du détective privé n'apporte aucun élément nouveau ;
  - L'employeur ayant déposé plainte avec constitution de partie civile auprès d'un juge d'instruction contre lui le 10 avril 2017 ;
- Le délai de 3 jours est donc totalement dépassé et la rupture du contrat est irrégulière, de sorte qu'il est en droit de réclamer une indemnité de rupture ;
- Les rapports du détective privé sur lesquels se base l'employeur pour justifier le motif grave sont illégaux, les informations prescrites par l'article 9 de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard du traitement des données à caractère personnel, applicable au moment des faits, ne lui ayant pas été communiquées, et l'application de la jurisprudence Antigone dans les litiges relatifs aux relations contractuelles est controversée, de sorte qu'il n'y a pas lieu de faire droit au licenciement pour motif grave ;
- Il conteste les faits qui lui sont reprochés, à savoir avoir harcelé ses collègues et avoir commis différents vols au préjudice de l'employeur et d'autres entreprises, et relève que :
  - Les pièces déposées par l'employeur concernant l'accusation de vols sont les mêmes que celles qui ont été déposées devant la juridiction d'instruction, alors que la chambre des mises en accusation a considéré que ces faits étaient non avérés, que ces accusations avaient été formulées alors que l'employeur était en difficulté financière, et qu'il s'agissait de rumeurs alimentées par le gérant de l'employeur ;
  - A aucun moment le détective privé n'a pu attester le vol de marchandises de l'employeur dans son chef ;
  - Les pièces déposées par l'employeur et le dossier répressif permettent de constater qu'il n'avait pas de problème particulier avec ses collègues, sauf peut-être avec Monsieur WU., avec qui il a travaillé depuis 2004 et qui durant leur occupation commune n'a jamais fait mention d'un quelconque problème de harcèlement, qu'il conteste formellement ;
- L'employeur demeurant en défaut de prouver l'existence d'un motif grave, lui est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

S'agissant du calcul de l'indemnité de rupture, Monsieur W. fait valoir en substance que :

- Les fiches de paie qu'il dépose mentionne qu'il promérite une rémunération mensuelle brute de 4.265,72 € ;
- Qu'il convient également de tenir compte d'une prime annuelle prévue par la CP 200 de 252,83 €, d'une prime de fin d'année de 4.265,72 €, d'un simple pécule de vacances de 19,41 €, et d'un double pécule de vacances de 4.157,07 € ;



- Sur ces bases, l'indemnité compensatoire de préavis doit être fixée à un montant brut de 114.777,03 €, le jugement dont appel devant être réformé en ce sens.

### 3. La décision de la cour du travail

#### a. Le licenciement pour motif grave

##### Les principes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

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

*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.*

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

*Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.*

*La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.*

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

Cette disposition prévoit ainsi en ses alinéas 3 et 4 deux délais préfix, dont l'expiration entraîne forclusion du droit lui-même :

- Un délai pour donner congé : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant expiration du terme lorsque le fait qui le justifierait est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins ;
- Un délai pour notifier le motif grave : le motif grave invoqué doit être notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

Pour la cour de cassation, le fait qui justifie le licenciement pour motif grave est légalement connu de la partie qui donne congé lorsque celle-ci connaît l'existence de ce fait et des circonstances qui en font un motif grave avec une certitude suffisante pour

prendre une décision en connaissance de cause<sup>1</sup>. Les juridictions de fond se prononcent dans le même sens<sup>2</sup>.

Au sens de cette disposition légale, le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, « *une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* »<sup>3</sup>.

Il est généralement admis par la jurisprudence que le délai de 3 jours ouvrables ne commence pas à courir dès que l'employeur nourrit certains soupçons ou certaines présomptions<sup>4</sup>. La partie qui souhaite donner le congé doit avoir une connaissance certaine des faits et des circonstances reprochés à l'autre partie<sup>5</sup>.

À cette fin, une enquête peut se révéler utile et le délai légal ne commencera alors à courir qu'au terme de l'enquête. Cette enquête doit être réalisée dans un délai raisonnable, mais il ne résulte pas de l'article 35, al. 3, de loi du 3 juillet 1978 qu'elle doive être entamée sans délai et menée avec célérité<sup>6</sup>.

La détermination du moment où l'auteur de la rupture a une connaissance suffisante de la faute grave est une question de fait laissée à l'appréciation du juge du fond<sup>7</sup>. Pour décider si le congé a été ou non donné dans le délai prévu par l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la juridiction du travail peut se borner à examiner si la connaissance invoquée de l'employeur au moment du congé n'existait pas depuis plus de 3 jours ouvrables. Ce faisant, la juridiction du travail ne doit nullement se prononcer sur l'existence de ce fait ni sur la question de savoir s'il constitue un motif grave.

<sup>1</sup> Cass., 28 février 1983, *Arr. cass.*, 1982-1983, p. 815 et *Pas.*, 1983, I, p. 723 ; Cass., 14 mai 1979, inéd., R.G. n° 2577 ; Cass., 28 octobre 1987, *Arr. cass.*, 1987-1988, p. 256 ; J.T.T., 1987, p. 494 et *Pas.*, I, 1988, p. 238 ; Cass., 5 novembre 1990, *Arr. cass.*, 1990-1991, p. 272 ; *Chron. D.S.*, 1991, p. 243 ; J.T.T., 1991, p. 155 ; *Pas.*, 1991, I, p. 242 et *R.W.*, 1990-1991, p. 1124 ; Cass., 11 janvier 1993, J.T.T., 1993, p. 58 et *R.R.D.*, 1993, p. 166 ; Cass., 8 novembre 1999, *Arr. cass.*, 1999, p. 1397 ; *Bull.*, 1999, p. 1458 ; J.T.T., 2000, p. 210, concl. J. LECLERCQ ; *Orientations*, 2000, n° 1, p. 1 et *R.C.J.B.*, 2002, p. 255, obs. V. VANNES

<sup>2</sup> C. trav. Bruxelles, 23 octobre 1970, *R.D.S.*, 1972, p. 145 ; C. trav. Bruxelles, 23 décembre 1970, *Bull. F.E.B.*, 1972, p. 2597 ; Trib. trav. Liège, 19 juin 1972, J.T.T., 1973, p. 236, obs. B. CAPRASSE ; C. trav. Liège, 28 janvier 1976, *J.L.*, 1975-1976, p. 185 ; C. trav. Anvers, 17 avril 1978, inéd., R.G. n° 15 895 et C. trav. Mons, 5 décembre 1989, J.T.T., 1990, p. 96.

<sup>3</sup> Cass., 14/05/2001, J.T.T., 2001, 390 ; Cass., 07/12/1998, J.T.T., 1999, 149 ; Cass., 14/10/1996, J.T.T., 1996, 501 ; Cass., 11/01/1993, J.T.T., 1993, 58 ; Cass., 14/05/1979, J.T.T., 1980, 78.

<sup>4</sup> Voy. par exemple C. trav. Bruxelles, 3 mars 1976, *Bull. F.E.B.*, 1977, 2451 ; Trib. trav. Malines, 1<sup>er</sup> mars 1976, J.T.T., 1977, 260 ; Trib. trav. Bruxelles, 17 octobre 1985, J.T.T., 1986, 282 ; voy. aussi Cass., 16 juin 1971, J.T.T., 1972, 37.

<sup>5</sup> C. trav. Bruxelles, 11 février 1976, *Bull. F.E.B.*, 1977, 2450.

<sup>6</sup> V. en ce sens : Cass., 17/01/2005, *C.D.S.*, 2005, 207.

<sup>7</sup> C. trav. Liège, 6 avril 2000, inéd., R.G. n°26 365/97, cité par M. DUMONT et L. PELTZER, "Chronique de jurisprudence inédite : licenciement pour motif grave", *Chron. D.S.*, 2001, p. 233

Il convient de dissocier la question de la connaissance du motif grave et celle de la preuve du motif grave.

Comme l'indique la Cour de cassation, « *la connaissance suffisante du fait qui constitue le motif grave ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait* »<sup>8</sup>. En d'autres termes, l'obtention d'une certitude suffisante concernant la réalité et la gravité des faits ne signifie pas pour autant que, au moment du licenciement, l'employeur doit avoir la preuve de ces faits<sup>9</sup>. La certitude peut exister avant le moment où tous les éléments de preuve sont réunis entre les mains de l'employeur<sup>10</sup>.

En tout état de cause, pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai de trois jours ouvrables, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail<sup>11</sup>.

Si des fautes multiples ou répétées sont invoquées pour motiver la rupture immédiate pour faute grave, le délai de trois jours doit être observé au regard du dernier fait reproché, à défaut le congé sera tardif pour l'ensemble des faits<sup>12</sup>.

Les jours ouvrables comprennent tous les jours de la semaine, samedi compris, mais à l'exception du dimanche et des jours fériés.

Le motif grave doit être décrit avec suffisamment de précision de manière, « *d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui* »<sup>13</sup>.

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté les délais.

Si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués par la partie qui donne le congé, plus de 3 jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie

---

<sup>8</sup> Cass., 22 janvier 1990, *Pas.*, 1990, I, p. 595 ; Voy. aussi Cass., 22 octobre 2001, *Pas.*, 2001, I, p. 1676 ; Cass., 28 février 1983, *Pas.*, 1983, I, p. 723.

<sup>9</sup> En ce sens, voy. C. trav. Mons, 19 avril 1990, *J.T.T.*, 1990, p. 440 ; Trib. trav. Bruxelles, 17 octobre 1988, *J.T.T.*, 1989, p. 288.

<sup>10</sup> Cass., 28 février 1983, *Pas.*, 1983, I, 723 ; Cass., 22 janvier 1990, *R.D.S.*, 1990, 139 ; C. trav. Mons, 19 avril 1990, *J.T.T.*, 1990, 440 ; voy. aussi : C. trav. Bruxelles, 31 janvier 1996, *J.T.T.*, 1997, 137 ; C. trav. Liège, 24 avril 1997, *Chron. D.S.*, 1998, 79.

<sup>11</sup> Cass., 14/05/2001, *op.cit.*

<sup>12</sup> v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 3<sup>ème</sup> ch., 04/05/2007, *J.T.T.*, 2007, 390

<sup>13</sup> Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, 1054.

doit prouver les circonstances ayant entraîné que les faits ne lui ont été connus qu'au plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé<sup>14</sup>.

L'article 35, al. 3 et 4, est une disposition impérative en faveur du travailleur et de l'employeur et le juge est dès lors tenu d'en examiner l'application, dans le respect des droits de la défense, même si les parties s'abstiennent d'en faire état<sup>15</sup>.

Quant à la notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, elle comporte trois éléments :

- Une faute ;
- Le caractère grave de la faute ;
- L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al. 8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée<sup>16</sup>.

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute<sup>17</sup>.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé<sup>18</sup>.

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond<sup>19</sup>.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des

---

<sup>14</sup> C. trav. Bruxelles, 19 mars 1985, *Chron. D.S.*, 1985, 178 ; C. trav. Bruxelles, 18 février 1986, *J.T.T.*, 1986, 464 ; C. trav. Mons, 1<sup>er</sup> mars 1999, *J.T.T.*, 2000, 62 ; C. trav. Bruxelles, 2 juin 2015, *Chron. D.S.*, 2016, 192, note H. DECKERS, *Chron. D.S.*, 2016, 185-186.

<sup>15</sup> V. en ce sens : Cass., 22/05/2000, n° S990046F, *Pas.*, 2000, I, 311.

<sup>16</sup> V. pour une application du principe en droit commun — article 1315 du code civil : Cass., 17/09/1999, *Pas.*, 1999, I, 467 ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9<sup>ème</sup> ch., 24/04/2002, RG n° 30.72502, *juridat*.

<sup>17</sup> V. en ce sens : Cass. 23/10/1989, *J.T.T.*, 1989, 432, note, *Pas.*, 1990, I, 215.

<sup>18</sup> V. en ce sens : Cass., 26/06/2006, RG S.05.0004.F, *juridat.be*, *J.T.T.*, 2006, 404.

<sup>19</sup> V. en ce sens : Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, *juridat*.

relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave<sup>20</sup>.

Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et des circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi.

Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle.

L'employeur qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec le travailleur<sup>21</sup>.

Ainsi que dit ci-dessus, le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave. La partie qui rompt le contrat pour motif grave supporte donc la charge de la preuve du fait qualifié de faute et de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave.

Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave, qui doit être certaine<sup>22</sup>.

Si la partie qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve certaine, le doute profite à l'autre partie et le motif grave ne peut être retenu<sup>23</sup>.

La jurisprudence admet, en principe, le recours, par l'employeur, aux services d'un détective privé, dont la profession est réglementée par la loi du 19 juillet 1991, tout en

---

<sup>20</sup> V. en ce sens : Cass., 20/11/2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, 190 ; Cass., 06/09/2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737.

<sup>21</sup> Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.

<sup>22</sup> S. GILSON et csrts, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales*, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.

<sup>23</sup> G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, dir. G. DELEVAL, Anthémis, CUP, 2011, p. 32 ; Cass., 20 mars 2006, [www.juridat.be](http://www.juridat.be), RG n° C040441N.

notant que cela ne l'exonère pas de l'obligation de prouver la réalité du motif grave imputé au travailleur<sup>24</sup>.

Le rapport établi par un détective désigné et payé par une partie peut générer une présomption de fait, dont la force probante est appréciée de manière souveraine par le juge. Le rapport doit toutefois répondre à certaines exigences minimales, à savoir aux exigences formulées à l'article 9 de la loi du 19 juillet 1991 organisant la profession de détective privé. Il est également requis que le rapport soit rédigé par une personne qui, conformément à l'article 2 de la loi précitée, a obtenu une autorisation pour exercer la profession de détective privé<sup>25</sup>. L'intervention d'un détective privé ne peut par ailleurs pas se faire en violation du droit à la protection de la vie privée.

La jurisprudence précise en outre, de manière assez générale, que les constatations réalisées par le détective privé doivent être prises en compte avec circonspection « *dans la mesure où un détective privé est spécialement engagé et payé par une des parties directement intéressée au litige* »<sup>26</sup>.

Sur cette base, il convient alors que les éléments relevés par le détective privé soient corroborés par d'autres éléments pour pouvoir ensuite constituer la preuve du motif grave<sup>27</sup>.

### Application

La cour considère que c'est à raison que les premiers juges ont considéré que dès la réception du premier rapport du détective privé, l'employeur avait une connaissance suffisante des faits de vols commis sur les chantiers ainsi que des faits qu'il qualifie de comportement inadéquat s'apparentant à du harcèlement et manifestement contraire au respect du bien-être des collègues de travail de Monsieur W.

L'employeur indique qu'il était difficile pour son gérant d'admettre sans autre forme de vérification que l'un de ses plus anciens employés puisse avoir commis des faits aussi graves, raison pour laquelle une seconde mission fut confiée au même détective privé afin de réunir des preuves complémentaires avant de prendre une décision quant au sort à réserver à Monsieur W.

Si ces scrupules sont louables, il n'en demeure pas moins qu'à l'estime de la cour, ce premier rapport, sur base duquel l'employeur fonde l'essentiel de son argumentation en ce qui concerne la réalité et la gravité des motifs invoqués à l'appui du licenciement de

---

<sup>24</sup> C. trav. Mons, 16 mars 1995, *J.T.T.*, 1996, p. 147.

<sup>25</sup> C. trav. Gand (div. Gand), 2 mars 2016, *T.G.R.*, 2016, 312.

<sup>26</sup> Trib. trav. Bruxelles, 13 septembre 1985, *Chron. D.S.*, 1986, p. 278 ; dans le même sens, C. trav. Mons, 4 décembre 2002, *Chron. D.S.*, 2004, 147.

<sup>27</sup> C. trav. Liège, 7 janvier 1982, R.G. 7496, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

Monsieur W., contient de nombreux témoignages qui confirment le caractère harcelant de Monsieur W., singulièrement à l'encontre de son collègue WU. qui produira en outre un certificat médical en ce sens, ainsi que les faits de vols dont certains indiquent avoir été les témoins directs.

La cour renvoie à cet égard aux conclusions dudit rapport, citées ci-dessus, ainsi qu'au libellé de la seconde mission confiée au détective B. D., qui sans ambiguïté indique que le premier rapport « *établissait que la cible, Monsieur W., avait non seulement dérobé du matériel au sein de votre société et dans d'autres sociétés collaborant avec vous. Mais aussi que celui-ci exerçait une pression morale importante sur ses collègues. En effet, lors des interviews (voir Rapport Final 006/2016 annexes de 4 à 16 incluses) nous avons remarqué que Monsieur W. harcelait moralement ses collègues* ».

À l'estime de la cour, il est établi, au vu du contenu de ce rapport remis à l'employeur le 9 janvier 2017, que celui-ci disposait effectivement dès cette date d'une connaissance suffisante des faits de vols et de harcèlement qui ont motivés le licenciement pour motif grave de Monsieur W.

C'est donc de manière correcte que les premiers juges ont considéré que le congé pour motif grave, notifié le 30 juin 2017, a été donné tardivement, étant intervenu plus de trois jours ouvrables après la prise de connaissance par l'employeur des faits et des circonstances qui en font un motif grave avec une certitude suffisante pour prendre une décision en connaissance de cause.

L'employeur n'ayant pas respecté le délai de 3 jours ouvrables pour donner congé de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, le licenciement de Monsieur W. est irrégulier.

**b. L'indemnité compensatoire de préavis**

Compte tenu de la rupture irrégulière du contrat de travail à durée indéterminée de Monsieur W. par l'employeur, celui-ci lui est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à la totalité du préavis qui aurait dû lui être notifié, la cour relevant qu'il n'est pas contesté que la durée de ce dernier est en l'espèce de 20 mois et 13 semaines.

L'article 39 de la loi relative aux contrats de travail dispose que « *Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis (...), est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. (...) L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat (...)* ».

On entend par « rémunération en cours » celle à laquelle le travailleur peut prétendre au moment où le contrat de travail est rompu, soit le jour de la signification du congé<sup>28</sup>. Il s'agit des sommes payées au travailleur en espèces, à intervalles périodiques et en contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail.

On entend par « avantages acquis en vertu du contrat » tous les avantages qui ne sont pas octroyés par l'employeur à titre de dons, de générosités ou de libéralités, mais auxquels le travailleur a droit en vertu du contrat, c'est-à-dire non seulement suite à une clause expresse du contrat, mais aussi en vertu de toute autre source : loi, convention collective de travail, usage ou engagement unilatéral de l'employeur<sup>29</sup>.

Il est admis que les primes de fin d'année au même titre que toutes les autres gratifications du même type revêtent, en principe, un caractère rémunérateur.

Suite à l'intervention de la Cour de cassation<sup>30</sup>, il n'est plus contesté que les pécules de vacances constituent des avantages acquis en vertu du contrat de travail et doivent être pris en compte pour calculer l'indemnité de rupture compensatoire de préavis<sup>31</sup>.

Sauf à accorder deux fois le même avantage, il n'y a pas lieu d'ajouter le simple pécule de vacances pour calculer l'indemnité de rupture, la rémunération mensuelle de l'employé comprenant déjà le montant du simple pécule de vacances<sup>32</sup>. Le double pécule de vacances est quant à lui équivalent à 0,92 % de la rémunération mensuelle<sup>33</sup>.

En l'espèce, il ressort des fiches de paie produites aux débats que la rémunération mensuelle de base de Monsieur W. au moment de son licenciement était de 4.265,72 €, et il bénéficiait d'un 13<sup>ème</sup> mois à titre de prime de fin d'année sur base de la CCT du 9 juin 2016 relative à la prime de fin d'année de la CP 200.

---

<sup>28</sup> Cass., 3 février 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 262.

<sup>29</sup> Concl. Av. gén. LENAERTS avant Cass., 3 avril 1978, *Pas.*, 1978, I, p. 845 cité par W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social*, éd. 2015-2016, Waterloo, Kluwer, p. 2387 ; voir également J. CLESSE, « La rupture non motivée » in *Contrats de travail : 20<sup>ème</sup> anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, Éd. Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 193 ; A.-V. MICHAUX et O. DEBRAY, « La notion de rémunération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis » in *Les 30 ans de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail*, Éd. Jeune Barreau de Bruxelles, 2008, pp. 113 et s.

<sup>30</sup> Cass., 22 mai 1974, *Pas.*, 1974, I, pp. 987 ; *J.T.T.*, 1974, p. 182 ; *J.T.*, 1974, p. 442 ; Cass., 4 décembre 1974, *Pas.*, 1975, I, p. 371 et Cass., 29 mai 1978, *J.T.T.*, 1978, p. 327 ; *R.D.S.*, 1978, p. 343.

<sup>31</sup> M. MORSA, *Les vacances annuelles des employés dans le secteur privé*, Bruxelles, Larcier, 2009, pp. 170 et 171.

<sup>32</sup> Cass., 4 décembre 1974, *Pas.*, 1975, I, p. 371.

<sup>33</sup> A.R. du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.



Avec les premiers juges, la cour constate que Monsieur W. revendique à tort l'inclusion dans la rémunération en cours de la prime annuelle dont question dans la CCT du 9 juillet 2015 de la CP 200, son article 2, § 6, prévoyant que « *La prime annuelle ne s'applique pas aux employés qui pendant la durée de la CCT reçoivent (...) des augmentations effectives du salaire et/ou d'autres avantages en pouvoir d'achat qui sont équivalents.* »

La cour constate que Monsieur W. ne postule pas l'inclusion dans la rémunération de référence pour le calcul de l'indemnité de rupture, à titre d'avantage en nature, de l'utilisation d'un véhicule de société à des fins privées. En tout état de cause, ainsi qu'il sera dit *infra*, celle-ci n'a pas lieu d'être dans la mesure où à l'estime de la cour, Monsieur W. n'établit pas qu'un tel avantage lui a été accordé par l'employeur.

La rémunération annuelle de base de Monsieur W. s'élève dès lors à la somme de 59.378,82 € (4.265,72 € x 13,92), et c'est donc de manière correcte que les premiers juges ont fixé l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle Monsieur W. peut prétendre à charge de l'employeur à la somme brute de 113.809,40 € sur base du calcul suivant : (59.378,82 € x 20/12) + (59.378,82 € x 13/52).

c. L'usage du véhicule

La cour relève que :

- L'employeur produit aux débats une attestation du 2 juin 2006 signée par Monsieur W. en laquelle ce dernier déclare « *ne pas utiliser le véhicule de la SA CLOSE à des fins privées* » ;
- Il produit également une note de service qui prévoit en son article 1 que :
  - « *Des véhicules sont mis à disposition du personnel pour le déplacement de manière collective, des ouvriers vers les chantiers.*
  - Ces véhicules sont affectés au personnel que l'entreprise désigne comme « conducteur » et doivent être utilisés par le personnel en question à des fins professionnelles ainsi que pour le transport collectif des ouvriers.*
  - Pour des raisons pratiques (...) le transport collectif est parfois organisé de façon à ce que le conducteur, le soir, ramène le véhicule à son domicile après avoir déposé les autres ouvriers et reparte, le matin, de son domicile pour les reprendre.*
  - (...)*
  - Il est interdit au conducteur désigné d'utiliser le véhicule (tant utilitaire que voiture) pour des raisons purement privées. »*

Cette note de service est accompagnée d'une attestation de Monsieur G. D., ancien travailleur de l'employeur chargé de la politique d'utilisation des véhicules, qui indique que « *Cette note de service a été établie en 2006 et a été portée à la connaissance du personnel via affichage aux valves du siège.* »

- Il produit enfin son règlement de travail dont l'article 40 prévoit que :

*« L'usage privé des véhicules de société est strictement interdit, sauf autorisation préalable, expresse et écrite de l'employeur.  
En cas d'utilisation à titre privé d'un véhicule de société, pendant ou en dehors des heures de travail, sans autorisation préalable expresse et écrite de l'employeur, le travailleur (...) devra (...) rembourser les kilomètres parcourus à l'employeur selon le calcul suivant : 0.3363 centimes multipliés par le nombre de kilomètres parcourus à titre privé sans autorisation préalable, expresse et écrite de l'employeur. »*

S'agissant du règlement de travail, au vu de l'accusé de réception de la modification du règlement de travail du Contrôle des lois sociales du 1<sup>er</sup> février 2010 produit aux débats par l'employeur, la cour considère, contrairement aux premiers juges, que celui-ci prouve bien l'entrée en vigueur de celui-ci à la suite de sa modification en 2009.

La cour rejoint cependant les premiers juges en ce qui concerne l'absence d'opposabilité de celui-ci à Monsieur W., qui conteste formellement avoir reçu celui-ci, ce que ne démontre pas l'employeur : depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011, la loi instituant les règlements de travail dispose expressément que le règlement de travail n'est pas opposable au travailleur si l'employeur ne lui en a pas remis copie<sup>34</sup>, et la jurisprudence était déjà auparavant dans ce sens<sup>35</sup>.

Par conséquent, ce constat est également valable en ce qui concerne les versions antérieures dudit règlement de travail.

Cela étant, ainsi que le relève avec raison les premiers juges, c'est à Monsieur W. qu'il appartient de démontrer qu'il avait été autorisé à utiliser le véhicule de société mis à sa disposition à titre privé, *quod non* en l'espèce, la cour considérant au contraire au vu de l'attestation du 2 juin 2006 et de la note de service mentionnées *supra* que celui-ci a sciemment utilisé la camionnette en question à des fins privées sans autorisation de son employeur.

Il résulte néanmoins de ces mêmes documents, que celui-ci avait obtenu l'autorisation de rentrer à son domicile avec le véhicule de l'entreprise, ainsi que le reconnaît d'ailleurs l'employeur en termes de conclusions. C'est donc à bon droit que les premiers juges ont déduit du kilométrage sur base duquel l'employeur revendique une indemnisation à charge de Monsieur W., les déplacements effectués par ce dernier entre son domicile et le siège de l'entreprise, la perception par Monsieur W. d'indemnités de mobilité étant indifférente au regard de la problématique examinée ici.

Pour le surplus, la cour :

---

<sup>34</sup> art. 4, al. 3 Loi.

<sup>35</sup> Cass., 9 juin 1980, *R.D.S.*, 1981, 12 ; C. trav. Liège, 1<sup>er</sup> février 1995, *J.T.T.*, 1996, 286.

- Note que le kilométrage total parcouru par Monsieur W. entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 29 juin 2016 avec le véhicule dont question ne fait pas l'objet de contestation et s'établit à 72.917 km ;
- Valide le calcul opéré par les premiers juges sur base de la liste détaillée des pointages de Monsieur W. produite aux débats par l'employeur, au terme duquel le tribunal estime les kilomètres professionnels parcourus par Monsieur W. durant la période litigieuse à 43.728 km, et fixe le nombre de km privés parcourus par Monsieur W. à 29.189 km ;
- Rappelle que les indemnités réclamées exclusivement en réparation de préjudices échappent à l'application de la TVA, en ce qu'elles ne représentent pas la contrepartie de livraisons de biens ou de prestations de services<sup>36</sup> ;
- Avec les premiers juges, estime qu'il est raisonnable d'évaluer le préjudice de l'employeur par référence aux barèmes pris en compte pour évaluer les frais professionnels en matière fiscale.

En conclusion et en synthèse, c'est par conséquent à raison que les premiers juges ont considéré que Monsieur W. était redevable de la somme de 10.624,84 € à titre de dommages et intérêts pour l'utilisation privée du véhicule de société de l'entreprise, sous déduction de la somme de 6.429,99 € déjà retenue par l'employeur sur les pécules de vacances de Monsieur W. en juin 2017 (voir infra).

*d. Les retenues sur salaire*

La loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, disposition impérative, en son article 2, alinéa 1<sup>er</sup>, entend par « rémunération » :

- Le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement ;
- Le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage ;
- Les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.

En revanche, en vertu de l'article 2, alinéa 3 de ladite loi, ne sont pas à considérer comme rémunération pour l'application de celle-ci :

- Les indemnités payées directement ou indirectement par l'employeur :
  - Comme pécule de vacances ;
  - Qui doivent être considérées comme un complément des indemnités dues par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
  - Qui doivent être considérées comme un complément des avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale ;

---

<sup>36</sup> Voir l'arrêt de la Cour de Justice du 18 juillet 2007, affaire C-277/05

- Les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs, en application de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés.

L'article 23 de la même loi indique que seuls peuvent être imputés sur la rémunération du travailleur ainsi entendue :

- 1) les retenues effectuées en application de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en application des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale ;
- 2) les amendes infligées en vertu du règlement d'atelier ;
- 3) les indemnités et dédommagements, dus en exécution de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 24 de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure et de l'article 5 de la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques ;
- 4) les avances en argent faites par l'employeur ;
- 5) le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur.

S'agissant des dommages et intérêts dus par le travailleur, les principes posés par l'article 18 de la loi relative au contrat de travail sont les suivants :

- Le travailleur qui, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail cause des dommages à l'employeur ou à des tiers ne répond que de son dol, de sa faute lourde et de la faute légère si celle-ci a un caractère habituel plutôt qu'accidentel ;
- Il ne peut pas être dérogé contractuellement à cette limitation de la responsabilité ;
- Dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965, l'employeur peut imputer sur la rémunération les indemnités et dommages et intérêts dus en application de la reconnaissance de la responsabilité civile limitée du travailleur, pour autant que ces indemnités et dommages et intérêts aient été, après les faits dommageables, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge.

Le total des retenues ne peut dépasser le cinquième de la rémunération en espèce due à chaque paie, déduction faite des retenues effectuées en application de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en application des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale.

En l'espèce, les retenues auxquelles a procédé l'employeur sur la rémunération de Monsieur W. en raison de l'utilisation par ce dernier du véhicule de société mis à sa disposition à des fins privées, qui ne rentrent dans aucune des hypothèses de l'article 23 de la loi sur la protection de la rémunération, ont été faites illégalement, contrairement à celles qui ont été opérées par l'employeur sur les pécules de vacances de Monsieur W.

Ce constat n'est pas remis en cause par le fait que l'article 10 du règlement de travail de l'employeur prévoit la possibilité pour celui-ci de procéder à des retenues sur la rémunération du travailleur dans l'hypothèse de l'utilisation d'un véhicule de l'entreprise à titre privé et sans autorisation préalable, expresse et écrite de l'employeur, à concurrence du montant calculé conformément à son article 48 (lire 40), compte tenu de :

- La hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre les employeurs et les travailleurs établie par l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, au premier rang de laquelle se trouvent les dispositions impératives de la loi, tandis que le règlement de travail y figure en 6<sup>ème</sup> place ;
- De l'inopposabilité à Monsieur W. dudit règlement de travail déjà constatée *supra*.

Lesdites retenues illégales à prendre en considération, sur base des fiches de paie produites aux débats, sont les suivantes :

- 860,91 en novembre 2016 ;
- 1.738,20 € en décembre 2016 ;
- 1.142,03 € en avril 2017 ;
- 1.223,61 € en mai 2017.

Les retenues de 1.814,15 € et 4.615,84 €, opérées en juin 2017 sur les pécules de vacances, ne sont en revanche pas sujettes à remboursement.

C'est dès lors à raison que les premiers juges ont condamné l'employeur à rembourser à Monsieur W. la somme de 4.964,75 € à titre de retenues illégales sur sa rémunération.

e. Les dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens « *soit si les parties succombent sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés du même âge* ».

Dans un arrêt du 18 décembre 2009, la Cour de cassation<sup>37</sup> a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il

---

<sup>37</sup> Cass. (1<sup>ère</sup> ch.), R.G. n° C.08.0334.F, 18 décembre 2009, juridat

répartit les dépens. Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil mais bien d'une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties, sous la seule réserve que tous les dépens ne peuvent être mis à charge d'une seule partie si celle-ci obtient, fût-ce très partiellement, gain de cause.

En l'espèce, les deux parties succombant sur tout ou partie de leurs demandes, chacune d'elles supportera en conséquence ses propres dépens, en ce compris les contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà acquittées par chacune des parties qui resteront à leur charge.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

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

Déclare les appels, principal et incident, recevables et non fondés,

Confirme les jugements entrepris en toutes leurs dispositions,

Délaisse à chaque partie ses propres dépens des deux instances, les contributions de 20 € par instance au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà acquittées par chacune des parties, restant à leur charge.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

, conseiller faisant fonction de président  
, conseiller social au titre d'employeur  
, conseiller social au titre d'employé

Assistés par , greffier,

Le Greffier,

Les Conseillers sociaux,

Le Président,

