



N° 2013/  
2<sup>ème</sup> Chambre

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 3 JUIN 2013

R.G. 2012/AM/92

Contrat de travail d'employé. –  
Travailleur engagé en qualité de vendeur par une société exploitant une concession automobile. – Démission du travailleur pour motif grave dans le chef de l'employeur. – Production par le travailleur de certificats médicaux couvrant son absence et absence de réaction par l'employeur. – Acceptation implicite mais certaine par l'employeur de la poursuite du contrat de travail. – Situation déniait toute effectivité à l'acte de rupture posé par le travailleur. – Licenciement subséquent pour motif grave notifié par l'employeur à la suite de la prise de connaissance par ses soins d'une plainte pour « association de malfaiteurs » déposée par le travailleur à l'encontre de son employeur et mentionnée dans l'acte de citation du travailleur sollicitant, cette fois, la résolution judiciaire du contrat avvenu entre parties. – Pluralité de motifs invoqués par l'employeur. – Vérification du respect du délai de 3 jours. – Pas de motif grave en raison du contexte spécifique dans le cadre duquel le travailleur a déposé plainte à l'encontre de son employeur à savoir la détérioration des relations personnelles entre parties. – Droit pour le travailleur à une indemnité compensatoire de préavis. – Pas de licenciement abusif.

**Article 578, 1° du Code judiciaire.**

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

**La SA JPC M,**

**Partie appelante au principal, intimée sur incident, défenderesse originaire, demanderesse sur reconvention,** comparaisant par son conseil Maître VAN KERCKHOVEN, avocat à Mons ;

CONTRE :

**Monsieur F.R.,**

**Partie intimée au principal, appelant sur incident, demandeur originaire, défendeur sur reconvention,** comparaisant en personne, assisté de son conseil Maître VAN CUTSEM, avocat à Grâce-Hollogne ;

★ ★ ★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend, ce jour, l'arrêt suivant :

R.G. 2012/AM/92 -

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 19/12/2011 par le Tribunal du travail de Mons, section de Mons, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour le 15/2/2012 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire prise sur pied de l'article 747, §2, du Code judiciaire le 29/5/2012 et notifiée le jour même aux parties ;

Vu, pour Mr R., ses conclusions déposées au greffe le 20/7/2012 ;

Vu, pour la SA JPCM, ses conclusions d'appel déposées au greffe le 1/10/2012 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 15/4/2013 ;

Vu le dossier des parties ;

★ ★ ★

#### **RECEVABILITE DE LA REQUÊTE D'APPEL :**

Par requête d'appel déposée au greffe le 15/3/2012, la SA JPCM a interjeté appel d'un jugement contradictoire prononcé le 19/12/2011 par le Tribunal du travail de Mons, section de Mons.

L'appel, élevé à l'encontre de ce jugement, qui a été signifié le 17/2/2012, est recevable.

#### **RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT :**

Mr R. a formé implicitement un appel incident en réclamant dans le dispositif de ses conclusions la condamnation de la SA JPCM aux sommes détaillées à l'appui des chefs de demande pour lesquels il fut débouté par le premier juge. L'appel incident de Mr R. est recevable.

#### **FONDEMENT :**

##### 1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Mr R., né le .....1961, a été engagé par la SA JPCM et ce par contrat de travail d'employé conclu le 26/12/2005 à durée indéterminée et à temps plein pour exercer les fonctions d'employé chargé de la vente de véhicules automobiles.

La SA JPCM est une entreprise exploitant une concession automobile sous la marque VOLVO et disposant de deux sites de vente, l'un à Mons et l'autre à La Louvière.

R.G. 2012/AM/92 -

Mr R. est entré effectivement au service de la SA JPCM le 21/1/2006.

Il s'avère que postérieurement au salon de l'auto 2007 (à une date non précisée), Mr R. a subi un sinistre avec le véhicule VOLVO C70 mis à sa disposition.

Estimant que la responsabilité de Mr F.R. était engagée dans le sinistre, la SA JPCM signala à ce dernier qu'elle allait devoir lui imputer le coût des dégâts.

Par courriel du 12/2/2007, la SA JPCM informa Mr R. que le montant de la facture de réparation du véhicule s'élevait à la somme de 1.920,00 €, TVA comprise, et interrogea Mr R. : « (...) *Comment peut-on planifier le remboursement compte tenu de ce qui avait déjà été négocié pour les avances (à savoir – 668 € pendant 4 mois pour remboursement des avances) ?* ».

Par courriel du 12/2/2007, Mr F.R. répondit à la SA JPCM : « (...) *c'est une sacrée somme, il n'y a-t-il pas d'autres moyens pour arriver à nos fins. Du genre accident factice ou autre ???* (...) ».

Par courriel du 12/2/2007, la SA JPCM refusa la formule de l'accident factice et ajouta : « (...) *Si t'as d'autres idées, tu peux toujours me les communiquer... Si pas, je ne vois pas d'autres solutions que de diviser ce montant par 4 ou 5 et de le déduire également pour les prochains mois... Mais cela risque quand même de te faire des petits mois et je ne veux pas que cela te démotive pour autant. (si je divise par 5, on arrive à : février, mars, avril : - 1.052 € & mai, juin : - 384 €* (...) ».

Par courriel du 12/2/2007, Mr F.R. répondit : « *ok Manu, J'ai bien compris ton point de vue. Je donne une réponse demain.* (...) ».

Finalement, une facture relative à la réparation du véhicule, à concurrence de la somme de 1.014,68 €, fut émise par la SA JPCM le 11/6/2007 à charge pour Mr F.R. de l'acquitter.

Ce dernier contesta l'avoir jamais reçue.

En juin 2007, la SA JPCM imputa les frais de réparation sur la rémunération de Mr F.R., ce qui entraîna une réaction d'opposition dans le chef de Mr R. qui invita la SA JPCM par mail du 19/9/2007 à le créditer de la somme de 1.161,11 € correspondant à la facture émise le 11/6/2007 ainsi qu'à une amende routière d'un montant de 146,43 €.

La SA JPCM refusa de réserver suite à la demande lui adressée par Mr R. et ce par mail lui adressé le même jour.

A la même époque, la SA JPCM déclara à Mr R. qu'elle s'estimait mécontente des performances et des méthodes de travail de ce dernier, ce qui la contraignit à devoir effectuer diverses mises au point par mails des 28/6/2007, 19/8/2007 et 8/9/2007.

R.G. 2012/AM/92 -

Selon la SA JPCM, Mr R. constata qu'il n'était pas à même de pouvoir répondre favorablement aux demandes lui adressées, ce qui le conduisit, selon elle, « à *changer radicalement d'attitude et à chercher cette fois le point de rupture* ».

Par courrier simple et télécopie du 4 octobre 2007, le conseil de Monsieur R. écrivit ce qui suit à la SA JPCM :

« (•••)

*Vous reprenez, de manière indue, sans accord de mon client, sur base unilatérale et sur base de factures jamais communiquées à mon client, une partie de sa rémunération.*

*Ceci est constitutif d'une faute grave dans votre chef tandis que vous tentez d'invoquer le fait que les sommes retenues le seraient à raison de la responsabilité de mon client dans des dommages causés à un véhicule qui lui avait été remis pour le salon de l'auto 2007, mon client exerçant une fonction de représentation. (...)*

*Hier 3 octobre, vous avez signalé à mon client qu'à défaut d'être d'accord, vous accepteriez de lui rembourser les sommes illégalement prélevées mais que vous lui retireriez l'usage d'un véhicule alors que ceci était convenu dès l'entame de son contrat de travail.*

*Vous avez alors contraint mon client à vous remettre les clés du véhicule et le gsm dont il disposait, remettant ainsi unilatéralement et illégalement en cause les conditions fondamentales des relations de travail.*

*Ceci constitue une faute grave supplémentaire et une violation de la législation applicable, le cas échéant, sanctionnable pénalement.*

*Il faut encore tenir compte du fait que vous avez fait de fausses factures puisque celles-ci n'ont jamais été adressées à mon client et que vous avez accédé aux données personnelles de mon client sur son adresse email et sur le pc mis à sa disposition, ce sur quoi mon client émet les plus expresses réserves.*

*Vu votre comportement gravement fautif dans les relations du travail, mon client est en droit de résilier le contrat à vos torts en vous réclamant :*

- 1. Les sommes impayées dont question ci-dessus.*
- 2. Quatre mois de préavis dûment payés.*
- 3. Douze mois d'indemnités pour rupture fautive du contrat.*

*La présente vaut dès lors mise en demeure d'avoir à payer lesdites sommes.*

*Dans l'intervalle, mon client continuera ses prestations moyennant rémunération conforme aux accords convenus entre vous et mise à disposition d'un véhicule, d'une carte essence et d'un gsm. (...)*

R.G. 2012/AM/92 -

*Par ailleurs, à défaut de vous être exécuté pour ce jeudi 4 octobre à 17h00, mon client se réserve de procéder à une action en référé à votre rencontre. (...)*

*En cas d'accord sur la rupture du contrat de travail à vos torts, je vous invite à procéder au paiement des sommes dont question ci-dessus, auquel cas mon client cessera ses prestations au sein de votre entreprise ; vous veillerez aussi alors à le mettre en possession de tous les documents légaux. (...)*

*À défaut d'accord pour ce 4 octobre 17h00, assignation sera donnée tant en référé qu'au fond.*

*Le référé visera à ce que mon client puisse être maintenu dans ses droits jusqu'à la décision du Tribunal au fond.*

*L'action au fond visera la résiliation du contrat à vos torts moyennant indemnités.*

*Par ailleurs, mon client se réserve d'informer l'auditorat du travail de la situation totalement illégale semblant exister au sein de votre garage. (...)*».

Par lettre faxée le 4 octobre 2007, la SA JPCM contesta le contenu du courrier-télécopie précité du 4 octobre 2007.

Par courrier simple et télécopie de son conseil du 5 octobre 2007, Monsieur R. se plaignit, notamment de la coupure de l'accès à distance de sa messagerie internet et de la reprise de son numéro de GSM, et transmit son projet de citation.

Par citation notifiée le 5 octobre 2007, Monsieur R. assigna la SA JPCM devant le Tribunal du travail de Mons en résiliation du contrat de travail, à la date du jugement à intervenir, aux torts de son employeur.

Par courrier recommandé daté du 9 octobre 2007 et posté ce jour-là, la SA JPCM notifia à Monsieur R. son congé pour motif grave, libellé notamment comme suit:

« (...)

2. Faits constitutifs de motif grave :

*Nous avons reçu ce 5 octobre 2007 une assignation.*

*Ce n'est pas le fait de l'assignation qui pose problème - c'est après tout votre droit - mais c'est son contenu dont nous avons pu prendre connaissance lors de sa signification qui est inadmissible : malgré les mises au point que nous avons faites, les documents adressés à vos conseils, nous constatons que non seulement vous persistez à soutenir, en justice, des propos tout à fait mensongers, mais en outre proférez des insultes délibérées, et des menaces injustifiées à notre égard, ce qui constitue un motif grave justifiant la rupture de votre contrat de travail.*

*2.1. Votre citation contient les contre-vérités suivantes :*

- *le véhicule Volvo C70 que nous vous avons confié aurait présenté un vice au niveau des jantes : c'est parfaitement ridicule, il y aurait eu dans cette hypothèse une prise en charge par le constructeur et vous n'auriez pas admis de prendre vous-même en charge le sinistre, ce n'est pas à un vendeur dans notre société que nous devons apprendre ceci ;*
- *aucun accord ne serait intervenu entre nous quant à la prise en charge des frais occasionnés lors du sinistre dont vous avez été victime : cet accord résulte de l'échange de mails que nous avons mentionné ci-dessus ;*
- *il n'y aurait pas de règlement de travail au sein de notre société et vous n'en auriez pas reçu : j'ai adressé par e-mail à votre conseil le 5 octobre 2007 à 16h24, soit 36 minutes après l'envoi de son fax, le règlement de travail de notre société qui comporte 20 pages et dont vous avez accusé réception aux termes de votre contrat de travail;*
- *les véhicules mis à disposition par notre société aux employés sont assurés en omnium totale : vous visez en fait la couverture premium, vous savez pourtant que celle-ci n'est pas envisageable en cas de véhicule à conducteurs multiples, ce qui est le cas des véhicules mis à disposition de nos employés ;*
- *nous aurions imputé unilatéralement et sans accord sur votre rémunération une facture de réparation identifiée et datée dans la citation alors que dans le courrier de la veille vos conseils indiquaient ne pas en avoir eu connaissance alors que l'imputation a été réalisée conformément à l'échange de mails que nous avons eu en février 2007 et que la perception du montant de celle-ci a été réalisée en juin 2007 sans opposition de votre part ;*
- *nous vous aurions menacé pour obtenir de vous la restitution des clés du véhicule mis à votre disposition, la carte essence, ainsi que le GSM dans lequel figurait votre propre carte SIM alors qu'il n'y a jamais eu la moindre menace mais simplement le constat de votre attitude, qu'il n'y a pas de carte essence nominative au sein de notre société et que vous aviez cédé par une convention signée avec un opérateur téléphonique votre numéro d'appel à notre société dès lors qu'il figurait sur votre carte de visite et que nous assurions le remboursement partiel des factures de téléphone à concurrence d'un montant de 70 € par mois ;*
- *nous vous aurions contraint à retourner à pied, alors qu'il s'agit là de votre choix délibéré comme mentionné ci-dessus ;*
- *vous n'auriez pu vous présenter au travail ce qui est exact, ce 4 octobre 2007 à raison tantôt de l'absence de mise disposition du véhicule, tantôt de douleurs au dos qui seraient consécutives au démontage du parquet réalisé au terme du salon de l'auto tenu entre le 21 septembre et le 24 septembre 2007 alors que la veille, vous étiez en parfaite santé, que vos conseils mentionnaient le 4 octobre 2007 que vous alliez poursuivre vos prestations contractuelles le 4 octobre 2007 et qu'enfin vous n'avez jamais démonté de parquet au terme du salon de l'auto puisqu'il s'agissait d'un vinyle non collé ;*
- *nous aurions opéré une retenue illégale de 870 € au courant du mois de juin 2007 qui « semble provenir d'une tractation commerciale lors de laquelle un malentendu est intervenu entre JPCM et un client »,*

R.G. 2012/AM/92 -

*erreur dont vous n'avez pas à pâtir alors que vous nous avez indiqué au terme d'un entretien téléphonique que nous avons eu que nous pouvions mettre à charge les 870 € provenant de votre erreur dès lors que vous alliez vous arranger avec le client.*

*Ainsi, malgré les mises au point réalisées avec vos conseils et les justificatifs envoyés, en dépit du dossier, vous persistez à soutenir des propos mensongers que vous n'hésitez plus à porter en justice.*

*Mais il y a pire.*

*2.2. Nous avons eu la stupéfaction de lire dans la citation que vous avez fait signifier, au deuxième alinéa de la page 6, que « plainte pénale a été déposée pour vol de numéro de GSM, association de malfaiteurs (dans la mesure où il semblerait que ce soit suite à des contacts personnels existant entre certaines personnes de JPCM et certains employés de Proximus que l'intervention technique ait pu être réalisée de manière illégale...) ».*

*Il est totalement inadmissible qu'un travailleur traite son employeur de malfaiteur, surtout lorsque cette accusation est portée dans une assignation en justice qui est par définition le fruit d'une réflexion et dès lors de propos délibérément écrits.*

*La confiance qui doit présider au maintien des relations contractuelles est inévitablement et irrémédiablement ébranlée et nous mettons fin à votre contrat de travail pour motif grave à la date de ce jour (...) ».*

Dans ce courrier recommandé du 9 octobre 2007, la SA JPCM précisa, également, à propos du sinistre dont le coût fut imputé à Monsieur R. :

*« (...) A votre retour d'une soirée du salon de l'auto 2007, vous avez accidenté ce véhicule sous influence alcoolique. (...) Vous avez détérioré ainsi deux jantes et deux pneus du véhicule. (...) Eu égard au fait d'ivresse, le sinistre n'a pas été dénoncé à la compagnie d'assurance omnium couvrant le véhicule (...) ».*

Par courriel officiel de son conseil du 12/10/2007, Mr R. émit une série de contestations, notamment par rapport à l'accusation d'avoir été sous l'influence de la boisson lors du sinistre dont le coût lui fut imputé.

Par citation du 30/11/2007, Mr R. assigna la SA JPCM en référé devant le Tribunal du travail de Mons, afin d'obtenir le paiement de certaines sommes (salaire d'octobre 2007 et pécule de vacances de sortie à majorer des intérêts) et la délivrance des documents sociaux.

La SA JPCM forma une demande reconventionnelle afin d'obtenir la restitution d'une tour d'ordinateur et d'un GPS.

A l'audience du 4/12/2007, chaque partie déclara que sa demande était devenue sans objet.

R.G. 2012/AM/92 -

Par ordonnance du 24/12/2007, le Tribunal du travail de Mons statuant en référé déclara que les demandes respectives étaient devenues sans objet.

Mr R. a, par ailleurs, déposé plainte auprès de Mr le Procureur du Roi de Bruxelles à l'encontre de la SA JPCM pour « *vol de numéro de GSM, association de malfaiteurs, violation de la loi sur la protection de la vie privée et toutes autres violations de la législation applicable aux communications téléphoniques* ».

## 2. Rétroactes de la procédure

Par citation signifiée le 5/10/2007, Mr R. a assigné la SA JPCM devant le Tribunal du travail de Mons, aux fins :

- que soit résilié à la date du jugement à intervenir le contrat de travail venu entre les parties ;
- d'entendre condamner la SA JPCM au paiement de la somme de 1.014,68 € indûment imputée à son crédit à majorer des intérêts au taux légal depuis le 12/6/2007 ;
- d'entendre condamner la SA JPCM au paiement de la somme de 870 € imputée illégalement à son crédit le 9/6/2007, à majorer des intérêts depuis cette date ;
- d'entendre condamner la SA JPCM au paiement de la somme de 7.238 € à majorer des intérêts au taux légal depuis le 3/10/2007 à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- d'entendre condamner la SA JPCM au paiement de la somme de 21.714,24 € à majorer des intérêts à dater du 3/10/2007 à titre d'indemnisation du dommage moral « à raison des conséquences tant psychologiques que physiques (mal au dos) mais encore professionnelles » causé fautivement par la SA JPCM ;
- d'entendre condamner la SA JPCM au paiement de la somme de 3.500 € à titre de frais de défense.

Aux termes de ses conclusions de synthèse déposées au greffe du Tribunal du travail de Mons le 24/1/2008, Mr R. invita le Tribunal du travail à :

- 1) surseoir à statuer dans l'attente de la décision de Mr l'Auditeur du travail près le Tribunal du travail de Mons « quant à l'opportunité de poursuivre par une éventuelle action devant le tribunal correctionnel compétent » ;
- 2) condamner la SA JPCM à signer les documents utiles pour permettre la réattribution à Mr F.R. de son numéro GSM 0473/38.15.10 et ce sous peine d'astreinte de 500,00 € par jour de retard et ce à dater de la signification du jugement à intervenir ;
- 3) condamner la SA JPCM à lui payer la somme de 1.014,68 € indûment imputée à son compte, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 12/6/2007 jusqu'au complet paiement ;
- 4) condamner la SA JPCM à lui payer la somme de 780,00 € indûment imputée à son compte en date du 9/6/2007, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 9/6/2007 jusqu'au complet paiement ;



- 5) condamner la SA JPCM à lui payer les arriérés d'intérêts évalués à la somme de 100,69 €, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 24/11/2007 jusqu'au complet paiement ;
- 6) condamner la SA JPCM à lui payer les intérêts sur les arriérés de rémunération et dont le paiement n'est intervenu qu'après une procédure de référé, à savoir la somme de 28,34 €, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 24/1/2008 jusqu'au complet paiement ;
- 7) condamner la SA JPCM à lui payer les arriérés de commissions, soit la somme de 2.280,00 €, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 5/10/2007 jusqu'au complet paiement ;
- 8) condamner la SA JPCM à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois, soit la somme de 14.000,00 €, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 5/10/2007 jusqu'au complet paiement ;
- 9) condamner la SA JPCM à lui payer une indemnité pour licenciement abusif s'élevant à la somme de 42.000,00 €, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 5/10/2007 jusqu'au complet paiement ;
- 10) condamner la SA JPCM à « *l'ensemble des autres indemnités, compensations, cotisations de tout ordre, précompte et autres éléments imputables sur les paiements dont condamnation est postulée ci-dessus* » ;
- 11) condamner la SA JPCM à lui payer la somme de 17.120,00 €, à titre d'indemnisation des avantages en nature pour la période d'indemnisation postulée (4 mois préavis + 12 mois dédommagement), à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 5/10/2007 jusqu'au complet paiement ;
- 12) condamner la SA JPCM à lui transmettre les documents sociaux (C4, attestation de vacances, attestation d'occupation) le tout sous peine d'astreinte de 500 € par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir ;
- 13) condamner la SA JPCM à lui payer les heures supplémentaires dues, soit la somme de 1.050,00 €, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 5/10/2007 jusqu'au complet paiement ;
- 14) condamner la SA JPCM à lui payer la somme de 151,25 €, à titre de remboursement de la facture d'amende indûment imputée, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 1/10/2007 jusqu'au complet paiement ;
- 15) condamner la SA JPCM à produire la note de crédit pour la facture d'amende indûment dressée et ce sous peine d'astreinte de 500,00 € par jour de retard à dater de la signification du jugement ;
- 16) condamner la SA JPCM à lui payer ses frais de défense évalués à la somme de 5.000,00 €, sous réserve de majoration ou de minoration en prosécution de cause ;
- 17) condamner la SA JPCM aux dépens liquidés à la somme de 2.629,43 € (citation : 129,43 € ; indemnité de procédure : 2.500,00 €) ;
- 18) dire le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

La SA JPCM a formulé une demande reconventionnelle tendant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à un mois et demi de rémunération brute à majorer des intérêts sur la somme brute, soit 1.802,52 € X 1,5 ou 2.714,28 € bruts et ce, dès lors que Mr R. avait fautivement rompu le contrat de travail.

Dans le dernier état de ses conclusions déposées devant le Tribunal du travail, Mr R. a déclaré modifier le point 5 de sa demande comme suit : il postulait dorénavant la condamnation de la SA JPCM au paiement des intérêts sur les arriérés de rémunération dus dont le paiement n'était intervenu qu'après la procédure en référé, à savoir la somme de 28,34 €, montant qu'il entendait voir majorer des intérêts au taux légal depuis le 24/1/2008 jusqu'à parfait paiement.

Mr R. ne sollicitait plus la condamnation de la SA JPCM à lui délivrer les documents sociaux sous astreinte.

Aux termes d'un premier jugement prononcé le 28/4/2008, le Tribunal du travail de Mons, après avoir pris acte de la demande de Mr R. visant à ce qu'il soit sursis à statuer sur les demandes principales et reconventionnelles dans l'attente des suites réservées à sa plainte déposée auprès de Mr le Procureur du Roi de Bruxelles à l'encontre de la SA JPCM, ordonna la réouverture des débats aux fins de permettre à Mr R. :

- de produire une copie de sa plainte auprès de Mr le Procureur du Roi de Bruxelles à l'encontre de la SA JPCM ;
- de préciser quelles étaient les suites actuellement réservées à sa plainte ;
- de produire une copie du dossier répressif dans l'hypothèse où l'information pénale serait clôturée ;
- de préciser les éléments et justifier les motifs sur base desquels, d'une part, l'action criminelle et l'action civile naîtraient du même fait, et, d'autre part, l'action criminelle serait de nature à influencer la solution de l'action civile.

Aux termes de ses conclusions de synthèse après le jugement du 28/4/2008, Mr R. a précisé sa demande comme suit :

- Constater et dire pour droit notamment :

1. Que la rupture du contrat de travail dans les circonstances telles qu'énumérées et prouvées à charge de la SA JPCM est fautive dans le chef de la SA JPCM et par conséquent délaisser l'entière responsabilité de la rupture des relations de travail à la SA JPCM ;
2. Que le comportement de la SA JPCM visant à se réattribuer son numéro de GSM 0473/38.15.10 est fautif ;
3. Que l'imputation de la facture de réparation du véhicule Volvo C 70 est illégale et fautive eu égard à l'article 18 de la loi sur le contrat de travail, à l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 et à l'article 36 du règlement de travail ;

4. Que la retenue de 870 € sur salaire intervenue en juin 2007 viole la loi sur le contrat de travail, la loi relative à la protection de la rémunération des travailleurs et le règlement de travail ;

- ce fait,

1. Condamner la S.A. JPCM à lui payer la somme de 1.014,68 € indûment imputée à son compte, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 12/06/2007 jusqu'au complet paiement.
2. Condamner la SA. JPCM à lui payer la somme de 870,00 € indûment imputée à son compte en date du 09/06/2007, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 09/06/2007 jusqu'au complet paiement.
3. Condamner la SA JPCM à lui payer les arriérés d'intérêts évalués à 100,69 € à majorer des intérêts, au taux légal depuis la date du 24/11/2007 jusqu'au complet paiement.
4. Condamner la SA JPCM à lui payer les intérêts sur l'arriéré de rémunération due et dont paiement n'est intervenu qu'après procédure de référé, à savoir 33,26 € à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du jugement à intervenir jusqu'au complet paiement.
5. Condamner, la SA JPCM à lui payer les arriérés de commissions, soit 2.280 € à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 05/10/2007 jusqu'au complet paiement.
6. Condamner la SA JPCM à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois, soit 14.000 € à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 05/10/2007 jusqu'au complet paiement.
7. Condamner la SA JPCM à lui payer à titre d'indemnité pour licenciement abusif et en application de l'article 1382 du Code civil la somme de 42.000 € à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 05/10/2007 jusqu'au complet paiement.
8. Condamner la SA. JPCM à lui payer les heures supplémentaires dues soit 1.050 € à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 05/10/2007 jusqu'au complet paiement.
9. Condamner la SA JPCM à lui payer la somme de 151,25 € à titre de remboursement de la facture d'amendes indûment imputée à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 01/10/07 jusqu'au complet paiement.
10. Condamner la SA JPCM à lui produire la note de crédit pour la facture d'amende indûment dressée et ce sous peine d'astreinte de 500 € par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir.
11. Condamner la SA JPCM à lui payer la somme de 17.120,00 € en indemnisation des avantages en nature pour la période d'indemnisation postulée (4 mois préavis + 12 mois dédommagement) à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 05/10/2007 jusqu'au complet paiement.
12. Condamner la SA JPCM à l'ensemble des autres indemnités, compensations, cotisations de tout ordre, précompte et autres éléments imputables sur les paiements dont condamnation est postulée ci-dessus.

13. A défaut d'appliquer la loi relative aux indemnités de procédure applicable à la date du jugement à intervenir, condamner la SA JPCM à lui payer ses frais de défense évalués à 5.000,00 € sous réserve de majoration ou de minoration en prosécution de cause.
14. Condamner la SA JPCM aux dépens liquidés dans son chef à :

Citation:	129,43 €
Indemnité procédure référé:	1.200,00 €
Indemnité de procédure instance (maximale):	<u>6.600,00 €</u>
Total:	7.929,43 €

- s'entendre dire le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours sans caution ni cantonnement ;
- débouter la SA JPCM de ses demandes.

De son côté, la demande reconventionnelle de la SA JPCM, telle que libellée dans ses conclusions après réouverture des débats visait à :

- condamner Monsieur R. au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à un mois et demi de rémunération brute à majorer des intérêts sur la somme brute, soit  $1.809,52 \times 1,5 = 2.714,28$  € ;
- condamner Monsieur R. au paiement d'une indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire chiffrée à 4.000 € compte tenu de la complexité de la cause et du caractère déraisonnable de ses prétentions.
- condamner Monsieur R. au paiement d'une somme de 1.250 € pour une action téméraire et vexatoire.
- condamner Monsieur R. au paiement de la somme de 151,25 € à majorer des intérêts au taux légal à dater du 01/10/2007 pour le cas où le Tribunal estimerait que la SA JPCM n'était pas fondée à effectuer la retenue correspondant au montant de l'amende acquittée pour compte de Monsieur R. sur son traitement et de 870,00 € réalisée dans le courant du mois de juin 2007 et de 1.014,68 € imputée sur la rémunération de Monsieur R. étant les frais de réparation.

A titre subsidiaire, avant dire droit quant au fond, autoriser la SA JPCM à rapporter, la preuve par toutes voies de droit, témoignages inclus des faits suivants :

- La partie demanderesse est intervenue pour la vente d'un véhicule Volvo X C70D5 portant le numéro de châssis YV1SZ714471286741 au profit de Monsieur C. P., véhicule faisant l'objet d'une facture tracée en date du 11 juin 2007. Les deux véhicules de Monsieur C. devaient faire l'objet d'une reprise mais l'un était soumis à la TVA mais pas l'autre. Le demandeur a négocié avec les marchands chargés de la reprise des deux véhicules un prix global sur un seul document sans mentionner que le régime des

R.G. 2012/AM/92 -

deux véhicules était différent dès lors qu'un était soumis à la TVA et pas l'autre.

- Il s'en est suivi un malentendu : Monsieur C. s'attendant à ce que le prix proposé par l'intermédiaire de la partie demanderesse soit majoré de la TVA, les marchands chargés de la reprise des deux véhicules entendant que le montant proposé soit exempt de TVA.
- Au jour de la livraison, le 11 juin 2007, Monsieur E. R. a téléphoné à la partie demanderesse pour lui faire part du malentendu. La partie demanderesse s'est entretenue avec les marchands et avec le client et au terme de son entretien, a demandé à Monsieur R. d'imputer ce montant à son compte, ce qui a été réalisé, sans opposition de sa part, au mois de juin 2007.

Réserver à statuer pour le surplus.

Par jugement prononcé le 19/12/2011, le Tribunal du travail de Mons a déclaré la demande principale de Mr R. partiellement fondée et condamna la SA JPCM à verser à ce dernier :

- la somme de 14.000,00 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, augmentée des intérêts moratoires au taux légal à dater du 9/10/2007 ;
- la somme de 480,00 € au titre d'indemnité complémentaire pour perte des avantages en nature, augmentée des intérêts moratoires au taux légal à dater du 9/10/2007 ;
- la somme de 1.014,68 €, retenue sur rémunération pour réparation de la voiture, augmentée des intérêts moratoires au taux légal à dater du 12/6/2007 ;
- la somme de 870,00 €, retenue sur rémunération suite à un malentendu commercial, augmentée des intérêts moratoires au taux légal à dater du 1/7/2007 ;
- la somme de 151,25 €, retenue pour une amende facturée, augmentée des intérêts moratoires au taux légal à dater du 9/10/2007 ;

Le Tribunal a débouté Mr R. pour le surplus de sa demande et a déclaré la demande reconventionnelle de la SA JPCM non fondée.

La SA JPCM a interjeté appel de ce jugement.

### **OBJET DES APPELS PRINCIPAL ET INCIDENT :**

La juridiction d'appel n'est saisie du recours que dans les limites de l'acte d'appel : en effet, il appartient aux parties de déterminer, par l'appel principal ou incident, les limites dans le cadre desquelles le juge d'appel doit statuer sur les contestations tranchées par le premier juge (Cass., 25/3/1999, Pas., I, p.451).

L'appel principal de la SA JPCM tend à la réformation du jugement entrepris en ce qu'il l'a condamnée au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fixée à 14.000 € à majorer des intérêts moratoires, de la somme de 400 € (lire en réalité 480 €) à titre d'indemnité complémentaire pour perte des avantages en nature à augmenter des intérêts moratoires et en ce qu'il a déclaré sa demande reconventionnelle non fondée.

La SA JPCM conteste, également, aux termes de son appel principal sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

Les chefs de demande de Mr R. portant sur les retenues opérées sur sa rémunération sont donc définitivement jugés et ne relèvent pas de la saisine de la Cour.

De son côté, tout en n'introduisant pas formellement d'appel incident à l'encontre du jugement querellé, Mr R. reproduit devant la Cour le dispositif de ses conclusions de synthèse déposées devant le premier juge alors que d'une part, les points 1, 2 et 9 du dispositif de celles-ci ont été définitivement jugés par le Tribunal du travail et ne sont plus contestés en degré d'appel par la SA JPCM et que, d'autre part, le premier juge a déclaré entièrement fondé son chef de demande portant sur l'indemnité compensatoire de préavis (point 6 de ses conclusions devant le premier juge).

La Cour de céans se doit, dès lors, de relever que Mr R. entend redébattre devant elle de l'ensemble des chefs de demande pour lesquels il fut débouté totalement ou partiellement comme il le signale à la page 39 de ses conclusions.

### **DISCUSSION – EN DROIT :**

#### I. Fondement de l'appel principal

#### I. 1. Quant à la détermination de l'auteur de l'acte de rupture et quant à l'indemnité compensatoire de préavis

#### I. 1. a) Thèse des parties

Mr R. estime que la résiliation de son contrat de travail est intervenue à l'initiative de la SA JPCM pour motif grave en date du 9/10/2007.

Il soutient que la SA JPCM en lui notifiant son congé pour motif grave n'a pas respecté le délai de 3 jours ouvrables prescrit par l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3/7/1978.

De son côté, la SA JPCM fait grief au premier juge d'avoir estimé à tort que Mr R. n'avait pas rompu le contrat de travail pour motif grave lui-même parce qu'il a poursuivi l'exécution de celui-ci, d'une part, en remettant un certificat médical d'incapacité et, d'autre part, en confirmant continuer ses prestations moyennant rémunération conforme aux accords « et à la remise à disposition des avantages qui lui avaient été ôtés ».

La SA JPCM relève que dans la mesure où le congé constitue un acte définitif et irrévocable, il est vain de vouloir se référer à l'envoi simultané d'un certificat médical qui a, par ailleurs, justifié tardivement l'absence au travail de Mr R. et de prêter attention aux déclarations de ce dernier aux termes desquelles il entendait « confirmer ses prestations moyennant rémunération conforme aux accords ».

Ce constat posé, fait valoir la SA JPCM, le premier juge devait conclure à l'existence d'une rupture irrégulière du contrat de travail par Mr R. dès lors que ce dernier n'a pas respecté le formalisme prescrit par l'article 35 de la loi du 3/7/1978 à défaut d'avoir adressé son courrier du 4/10/2007 par recommandé ou par exploit d'huissier.

La SA JPCM estime, ainsi, que Mr R. lui est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à un mois et demi de rémunération.

A titre subsidiaire, souligne la SA JPCM, s'il devait être conclu que les relations contractuelles ont été rompues à son initiative pour motif grave, le premier juge a, à tort, considéré que le licenciement pour motif grave était tardif.

En l'espèce, estime la SA JPCM, il résulte de la lettre de licenciement pour motif grave notifiée le 9/10/2007 que c'est à la réception de la citation introductive d'instance le 5/10/2007 par ailleurs précédée de quelques instants d'un courrier du conseil de Mr R., qu'elle a eu connaissance suffisante des faits constitutifs de motif grave : en effet, l'existence d'une plainte déposée pour « association de malfaiteurs » découverte lors de la prise de connaissance de la citation lui signifiée le 5/10/2007 constitue, selon la SA JPCM, l'élément supplémentaire qui joint aux autres a entraîné la rupture irrémédiable des relations contractuelles pour motif grave.

Dès lors que le point de départ est constitué par la réception de la citation réceptionnée le 5/10/2007, le licenciement intervenu par recommandé posté le 9/10/2007 n'est pas tardif, conclut la SA JPCM puisque le 7/10/2007 est un dimanche.

La SA JPCM estime que, sur le fond, les faits reprochés à Mr R. sont de nature à ébranler irrémédiablement le lien de confiance qui doit présider aux relations entre parties : Mr R. n'a, en effet, pas hésité à déposer plainte à son encontre et/ou à l'encontre de ses administrateurs ainsi qu'à l'encontre de Proximus pour « association de malfaiteurs » pour avoir dérobé son numéro d'appel alors qu'il avait signé auprès de l'opérateur Proximus une convention de cession de son numéro d'appel.

La SA JPCM indique, ainsi, que si la Cour devait estimer qu'elle est l'auteur de la rupture, le contrat de travail a été rompu pour motif grave le 9/10/2007 en respectant le formalisme de la loi de telle sorte que Mr R. ne peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

I. 1. b) Position de la Cour de céans

A. Rappel des principes

Selon l'article 32 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail, le contrat de travail peut être rompu par la volonté unilatérale d'une des parties lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture, sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, notamment pour inexécution fautive des obligations en application de l'article 1184 du Code civil.

Toutes les variétés de résiliation unilatérale (congé moyennant préavis ou moyennant le paiement d'une indemnité, rupture écrite ou verbale sur-le-champ avec ou sans motif grave, congé tacite) présentent un élément commun à savoir une manifestation unilatérale de la volonté de rompre le lien contractuel.

La Cour de cassation a défini le congé comme « l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat de travail prenne fin » (Cass., 23.03.1981, Pas., I, p.781).

Le congé présente, en réalité, 6 caractères :

1° le congé constitue un acte juridique destiné à produire un effet juridique à savoir la rupture du contrat de travail.

2° le congé est un acte certain. La manifestation de volonté ne relève pas du projet ou de l'intention. Elle est décision.

3° le congé est indivisible. La décision affecte, dans sa totalité, le contrat de travail.

4° le congé est définitif. L'acte juridique est irrévocable. Il lie son auteur et engendre pour sa victime des droits.

5° le congé est informel. Néanmoins, pour être valable, la volonté de rompre le contrat de travail doit, non seulement, être extériorisée mais, également, notifiée c'est-à-dire portée à la connaissance du cocontractant.

En raison de cette particularité, la volonté de congédier ne peut se manifester valablement que par un procédé approprié aux exigences de la notification de sorte, que, sous cette seule réserve, le congé n'est soumis à aucune règle de forme déterminée (Cass., 11 mai 1981, JTT 1981, p. 356) pouvant être verbal (Cass., 6 janvier 1997, JTT 97, p. 119) ou résulter d'une manifestation tacite de volonté (voyez J. CLESSE, « La rupture non motivée » in « Contrats de travail : 20<sup>ème</sup> anniversaire de la loi du 3 juillet 1978 » Editions du Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 162).



Il résulte des développements qui précèdent que si le congé peut résulter d'un moyen d'expression quelconque, le congé ne sera valablement formé que par sa notification à son destinataire puisqu'il constitue un acte réceptice.

6° le congé est un acte unilatéral. Le contrat de travail est rompu par la volonté de l'une des parties laquelle ne subit, en principe, aucune restriction.

En principe, l'auteur du congé, qu'il s'agisse de l'employeur ou du travailleur, choisit librement la modalité du congé (préavis, indemnité, motif grave) dont il assortit sa décision, le droit de démission trouvant son fondement dans la liberté individuelle consacrée tant par l'article 7 de la loi du 3 juillet 1978 que par l'article 1780 du Code civil.

D'autre part, le caractère certain, définitif et irrévocable du congé signifie que la manifestation de volonté de son auteur est sans équivoque aucune. Cela veut dire, ainsi, que son destinataire peut s'en prévaloir alors que son auteur ne peut plus se rétracter unilatéralement (C.T. Mons, 10 janvier 1985, JTT, 1985, p. 257) étant entendu que les parties au contrat de travail peuvent bien entendu toujours convenir d'annuler les effets du congé donné par l'une d'elles (C.T. Mons, 15 novembre 1991, JTT 1992, p. 259).

L'irrévocabilité du congé se caractérise, ainsi, par l'impossibilité pour son auteur de retirer ou de transformer l'acte accompli sauf accord du destinataire (Cass. 20 octobre 1977, Pas., 78, I, p. 166).

Lorsque le congé est assorti d'un préavis, les parties peuvent aussi s'accorder sur une prolongation de la durée de préavis (Cass., 13 mars 1989, Pas., I, 719).

S'agissant de la prise d'effets du congé, la Cour de Cassation, aux termes d'un arrêt prononcé le 11 mai 1981 (JTT 1981, p. 356) a considéré que « la partie à laquelle le congé était notifié pouvait se prévaloir de ses effets à la date de la manifestation de volonté de l'autre partie même si elle n'avait eu connaissance du congé qu'après cette date ».

Assurer la sécurité juridique constitue la justification du caractère définitif du congé. La victime de la rupture sait que le contrat prendra fin soit immédiatement (moyennant versement d'une indemnité) soit à l'échéance d'un délai (préavis). Elle possède un droit acquis aux conséquences découlant du congé. Cette certitude ne peut être unilatéralement anéantie par l'auteur du congé (voyez : B. PATERNOSTRE « Le droit de la rupture du contrat de travail – Modes, congé et préavis » Ed. De Boeck, Université, 1990, p. 66 et ss).

Au plan judiciaire, le caractère définitif du congé emporte trois conséquences :

1° Le juge ne peut aller à l'encontre de la volonté de l'auteur de la rupture et prétendre que le contrat n'est pas rompu.

R.G. 2012/AM/92 -

2° Constatant la rupture, il ne peut en ordonner la reprise (C.T. Mons, 14 janvier 1980, R.D.S., 1981, m. 59).

3° Le juge ne peut prolonger un délai insuffisant.

Dès lors que l'auteur du congé a manifesté sa volonté, de manière libre et consciente, de mettre fin aux relations de travail, il n'a plus la possibilité de se rétracter et ce quel qu'en soit le motif.

Les seules circonstances faisant exception sont l'accord conjoint des parties tenant le congé pour non-avenue de telle sorte que le contrat de travail se poursuivra (Cass., 20.10.1977, Pas., 1978, I, p. 166) et l'existence d'un vice de la volonté ou d'un défaut de capacité.

En effet, les auteurs s'accordent pour considérer que les conditions de validité formulées par le Code civil à l'égard des conventions s'appliquent également aux actes unilatéraux moyennant certains aménagements en raison précisément de la structure unilatérale de l'acte (voyez : A. WITTERS, « Eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst met tijdsbepaling of onder voorwade », J.T .T., 1996, p. 262).

Dès lors, l'invocation de la seule erreur ne permet pas de remettre en cause l'existence d'un congé donné valablement si cette erreur ne revêt pas le caractère d'invincibilité tel qu'apprécié rigoureusement par la jurisprudence (voyez : Cass., 17.06.1981, Pas., 1981, I, p. 1189).

Enfin, il sied, évidemment, de rappeler qu'il appartient au demandeur en justice de prouver l'existence du mode de rupture sur lequel il fonde son action. Si le travailleur, demandeur en justice, s'appuie sur un congé donné par l'employeur, il doit en apporter la preuve : le juge ne peut, en effet, pas imposer à l'employeur de prouver l'existence de la rupture de commun accord sur laquelle ce dernier fonde sa défense, a estimé la Cour de cassation (Cass., 15.01.1996, Chr. D. Soc., 1996, p. 335 ; Cass., 31.01.1978, R.D.S., 1978, p. 329).

### B. Application des principes au cas d'espèce

S'il n'est pas contesté que le juge peut modifier la qualification donnée à l'acte de rupture, encore faut-il qu'il constate que la qualification lui soumise se révèle inconciliable avec les éléments de fait du dossier et avec les revendications formulées par devers lui.

En l'espèce, l'examen du contenu du courrier du 4/10/2007 envoyé par le conseil de Mr R. à la SA JPCM par fax à 10h21' permet de relever qu'il est entaché de contradictions.

En effet, le conseil de Mr R. y détaille l'existence à tout le moins de deux fautes graves dans le chef de la SA JPCM (à savoir, d'une part, la rétention illégale d'une partie de la rémunération de Mr R. ainsi que, d'autre part, l'obligation impartie à Mr R. de remettre à son employeur les clés du véhicule mis à sa disposition ainsi que le GSM dont il disposait « remettant, ainsi, unilatéralement et illégalement en cause les conditions fondamentales des relations de travail ») et dénonce « l'émission de fausses factures ainsi que l'accès aux données personnelles de son client », constat qui conduisit le conseil de Mr R. à considérer que « vu le comportement gravement fautif de la SA JPCM dans les relations de travail », son client étant en droit de résilier le contrat aux torts de la SA JPCM en lui réclamant :

- « 1. les sommes impayées (...);  
2. quatre mois de préavis dûment payés ;  
3. douze mois d'indemnité pour rupture fautive du contrat. »

Le conseil de Mr R. mit, dès lors, la SA JPCM en demeure de payer lesdites sommes.

Rédigée sur un ton comminatoire, cette lettre semblait, ainsi, traduire, a priori, la volonté univoque de Mr R. de démissionner pour motif grave en raison des fautes graves constitutives de motif grave commises par la SA JPCM.

Néanmoins, le conseil de Mr R. précisa au paragraphe suivant ce qui suit :

« Dans l'intervalle, mon client continuera ses prestations moyennant rémunération conforme aux accords convenus entre nous et mise à disposition d'un véhicule, d'une carte essence et d'un GSM ».

Enfin, aux termes de ce courrier, le conseil de Mr R. souligna « qu'en cas d'accord sur la rupture du contrat de travail à vos torts », il invitait la SA JPCM à procéder au paiement des sommes dont question ci-dessus « auquel cas mon client cessera ses prestations au sein de votre entreprise (...) ».

Ainsi, l'examen du contenu de ce courrier du 4/10/2007 permet de relever que Mr R. subordonnait, en réalité, la rupture du contrat pour motif grave aux torts de la SA JPCM au versement des indemnités réclamées par ses soins alors que le congé (qu'il soit signifié par l'employeur ou le travailleur) constitue un acte unilatéral dont la validité n'est pas subordonnée à son acceptation par le destinataire! En effet, en raison de son appartenance à la catégorie des actes unilatéraux, le congé est irrévocable et à ce titre ne peut être assorti d'une condition qu'elle soit résolutoire ou suspensive (A. WITTERS « Eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst met tijdsbepaling of onder voorwarde », J.T.T, 1996, p. 261).

Il résulte sans équivoque possible du comportement adopté par Mr R. que ce dernier a entendu, en réalité, poursuivre l'exécution de ses prestations de travail faute pour la SA JPCM de réserver suite à sa « demande d'indemnités » puisqu'il a couvert son absence au travail par l'envoi de deux certificats médicaux distincts, le premier visant les journées des 4 et 5/10/2007 (pièce 21 du dossier de Mr R.) et le second la période s'étendant du 6 au 12/10/2007 (pièce 26 du dossier de Mr R.).

Il est, ainsi, acquis que le courrier du 4/10/2007 adressé par le conseil de Mr R. à la SA JPCM ne peut être considéré comme traduisant la manifestation de la volonté émise par Mr R. de rompre le contrat pour motif grave dans le chef de son employeur.

Au contraire, dès l'instant où Mr R. a subordonné la rupture des relations contractuelles à l'acceptation du versement des indemnités réclamées par ses soins et que le refus corrélatif de la SA JPCM de réserver suite aux prétentions formulées par Mr R. a conduit ce dernier à poursuivre ses prestations en faisant couvrir ses absences au travail par des certificats médicaux, il doit être conclu que Mr R. n'est pas l'auteur de la rupture du contrat de travail venu entre parties.

Il est, en tout état de cause, acquis que la SA JPCM a de manière implicite mais certaine marqué son accord sur la poursuite des relations contractuelles puisqu'elle a pris acte sans réagir des certificats médicaux lui envoyés le 5/10/2007 par Mr R. et qu'elle a elle-même entendu rompre le contrat pour motif grave le 9/10/2007 : il tombe, en effet sous le sens que si, dans son esprit, le contrat avait été rompu par Mr R. le 4/10/2007, il n'incombait plus d'une part, à ce dernier de justifier ses absences à partir du 4/10/2007 et, d'autre part, la rupture subséquente du contrat le 9/10/2007 perdait toute utilité.

La Cour constate, ainsi, l'existence d'un accord conjoint des parties, implicite mais certain, pour dénier dans les faits la réalité de l'acte de démission pour motif grave qui aurait été posé par Mr R..

Le contrat de travail venu entre les parties n'a donc pas été rompu à l'initiative de Mr R. pour motif grave dans le chef de la SA JPCM.

Le congé pour motif grave signifié à Mr R. par la SA JPCM a été opéré par envoi recommandé posté le 9/10/2007 : c'est donc la SA JPCM qui, à cette date, a mis fin aux relations contractuelles comme l'a, du reste, fort opportunément relevé le premier juge.

\*

I. 2) Quant à la tardiveté du licenciement pour motif grave et au fondement du licenciement pour motif grave signifié à Mr R.

a) Rappel des principes

R.G. 2012/AM/92 -

Il s'impose, avant d'aborder le fond du litige, de vider la problématique liée au respect du délai de 3 jours visé à l'article 35, alinéa 3 et 4 de la loi du 3/7/1978.

A cet effet, la Cour de cassation a rappelé que « cette disposition était impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...), le juge étant tenu d'examiner d'office l'application de cette disposition dans le respect des droits de la défense des parties et ce même si le travailleur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps ». (Cass., 22/5/2000, Pas., I, p. 943 et Conclusions du Ministère public).

« Le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice » (Cass., 22/10/2001, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); Cass., 14/05/2001, Pas., I, p. 848 ; Cass., 06/09/1999, Pas., I, p. 1376 ; Cass., 14/10/1996, Pas., I, p. 903 ; Cass., 19/03/2001, Pas., p. 1436). C'est évidemment au juge du fond qu'incombe le soin d'apprécier souverainement, en tenant compte des circonstances de l'espèce, à partir de quel moment l'auteur du congé a acquis la connaissance suffisante du fait avec tous les éléments de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (C. WANTIEZ, « Le congé pour motif grave », Ed. Droit social, Larcier 1998, n°3, p. 72).

La connaissance du fait fautif doit, donc, être certaine et suffisante mais c'est la connaissance effective et non la possibilité de connaître ce fait qui est prise en compte (Cass., 14/05/2001, Pas., I, p. 848) : la connaissance suffisante du fait invoqué au titre de motif grave ne s'identifie donc pas à la possibilité pour l'employeur de se procurer les moyens de preuve de ce fait.

Enfin, l'examen du respect du délai de 3 jours n'est pas lié à l'appréciation du motif grave. Comme l'a souligné la Cour de Cassation aux termes de son arrêt prononcé le 19/03/2001 (déjà cité supra), lorsque la juridiction de travail examine si la connaissance invoquée de l'employeur au moment du licenciement n'existait pas depuis plus de 3 jours ouvrables, elle ne statue pas pour autant sur l'existence de faits et leur caractère de gravité.

Les principes exposés ci-avant ne suffisent pas, à eux seuls, à appréhender l'ensemble des difficultés inhérentes à l'application de la règle impérative imposant dans le chef de l'auteur du congé à respecter le délai de 3 jours dans lequel il est tenu de prendre position sur l'existence ou non d'un motif grave imputable à son cocontractant.

En fait, comme l'observe avec pertinence H. DEKKERS (« Le licenciement pour motif grave », Kluwer 2006, p. 74) diverses situations peuvent être identifiées :

- 1) Lorsque le fait qui justifie la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité se suffit à lui seul, par exemple au regard de la gravité intrinsèque du fait reproché au travailleur, le délai de 3 jours prend cours immédiatement.
- 2) La seconde hypothèse est celle dans laquelle le motif grave résulte de la combinaison ou de la succession de plusieurs faits fautifs dont certains sont antérieurs à la période de 3 jours précédant la signification du congé. Il s'agit de l'hypothèse dite de la « pluralité des motifs ».
- 3) La troisième situation vise celle dans laquelle un fait qui ne constitue pas un motif grave en tant que tel, le devient cependant au bout d'une certaine période. A partir de quel moment l'employeur peut-il se prévaloir de ce motif pour rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnité ?

S'agissant de la première hypothèse, aucun problème ne se pose a priori sous réserve de ce que l'employeur, aux fins de disposer d'une connaissance suffisante et certaine du fait reproché au travailleur, pourra avoir recours à des mesures d'investigations (telles l'audition du travailleur ou une enquête) de telle sorte que dans cette hypothèse, le délai de 3 jours ne commencera à courir que le lendemain de l'audition ou de la clôture de l'enquête. Il va, toutefois, de soi que ces mesures ne peuvent être utilisées comme un moyen visant à « rattraper le temps perdu » dès lors que l'employeur avait acquis une certitude suffisante des faits avant l'audition ou l'enquête.

La seconde hypothèse (dite de la « pluralité des motifs ») vise, en réalité, une situation particulière à savoir celle dans le cadre de laquelle le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave » (Cass., 28/10/1987, Pas., 1988, I, p. 238).

Le juge ne pourra pas écarter ces circonstances évoquées dans la lettre d'énonciation des motifs graves au motif qu'elles se seraient produites longtemps avant la rupture ou n'auraient pas été considérées comme graves à l'époque où les faits se sont produits ou encore auraient fait l'objet d'une sanction disciplinaire.

La Cour de Cassation a rappelé ces principes aux termes d'un arrêt prononcé le 06/09/2004 (J.T.T., 2005, p. 140) : « Des faits antérieurs peuvent constituer un éclaircissement du grief invoqué comme motif grave ; aucune disposition légale n'impose de délai dans lequel doivent s'être produits les faits antérieurs invoqués comme éclaircissement du motif grave ».

Ces faits peuvent être de même nature que le motif grave (Cass., 28/03/1987, J.T.T., 1987, p. 494) ou de nature étrangère à celui-ci (Cass., 21/05/1990, Chr. D. Soc., 1990, p. 11) mais il est requis qu'ils puissent déterminer la gravité de la ou des faute(s) grave(s) constitutive(s) de motif grave évoqué(s) dans la lettre de rupture.

La Cour de Cassation cite, à titre d'éléments susceptibles d'éclairer la gravité du fait invoqué à titre de faute grave une lettre d'avertissement notifiée 9 mois avant le congé (Cass., 28/03/1988, J.T.T., 1989, p. 82).

Il résulte qu'en cas de pluralité de motifs, l'employeur qui soutient que l'ensemble de ceux-ci constitue un motif grave unique devra prouver que le dernier fait intervenu dans le délai légal de 3 jours constitue en lui-même une faute.

Comme l'observent judicieusement Claeys et Engels (« Contrat de travail – Licenciement et Démission » - Kluwer, 2009, p. 243) « si le dernier fait connu dans le délai de trois jours ouvrables ne doit pas constituer en lui-même une faute grave mais peut constituer une faute grave compte tenu des « fautes » précédentes, le fait connu doit, toutefois, constituer une faute en soi et l'employeur doit démontrer la réalité de ce fait fautif pour que les faits et circonstances antérieurs puissent revivre et démontrer le caractère grave de la faute ».

Aussi, dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, le juge n'a pas à examiner les faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dérivé (Cass., 07/04/2003, Pas, I, p. 739).

A noter, toutefois, que si, selon la thèse soutenue par la Cour de Cassation, le juge ne peut décider d'écarter ces circonstances pour la seule raison qu'elles étaient connues depuis longtemps, il n'en demeure pas moins qu'il peut s'en écarter s'il estime que ces faits ne constituent pas des circonstances aggravantes permettant d'éclaircir le motif grave (Cass., 21/01/1991, J.T.T., 1991, p. 327).

Enfin, la troisième hypothèse concerne celle dite des « manquements continus ».

Il découle d'une jurisprudence constante de la Cour de Cassation que lorsque les faits qui justifieraient la fin du contrat de travail constituent un manquement continu du travailleur, le moment à partir duquel ce manquement continu rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle relève de l'appréciation de l'employeur (Cass., 08/04/2002, Pas., I, p. 853 ; Cass., 28/05/2001, Pas., I., p. 980). Il importe, toutefois, dans cette hypothèse, que le manquement perdure, au moins, jusqu'à 3 jours au moins avant le congé faute de quoi l'employeur ne pourra plus invoquer ce fait pour rompre le contrat.

Le manquement d'une partie est appelé « manquement continu » lorsqu'un même type de faute continue se poursuit et se renouvelle dans le temps (V. VANNES « La rupture du contrat de travail pour motif grave » in « Contrat de travail : 20<sup>ème</sup> anniversaire de la loi du 3/7/1978 », Ed. Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 247).

Le manquement continu en ce qu'il vise des faits de même nature (Voyez : Cass., 23/05/2005, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)) s'oppose, ainsi, à la faute instantanée qui est, quant à elle consommée par un comportement unique et immédiat étant entendu, toutefois, « qu'une faute instantanée peut, par ailleurs, acquérir le caractère de faute répétée lorsque le même comportement critiquable est reproduit à plusieurs reprises et à intervalle de temps » (C.T. Liège, 08/02/2006, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

#### b) application des principes au cas d'espèce

En l'espèce, la SA JPCM soutient la thèse selon laquelle c'est à la réception de la citation introduite d'instance le 5/10/2007 (sollicitant la résolution judiciaire du contrat aux torts exclusifs de la SA JPCM à la date du jugement à intervenir) qu'elle a eu une connaissance suffisante des faits constitutifs de motif grave : en effet, l'existence d'une plainte déposée pour « association de malfaiteurs » découverte lors de la prise de connaissance de la citation du 5/10/2007 constitue, selon la SA JPCM, l'élément supplémentaire qui joint aux autres faits dénoncés dans un courrier du 4/10/2007 qualifiés par la SA JPCM de « contre-vérités », a entraîné la rupture irrémédiable des relations contractuelles opérée par courrier recommandé posté le 9/10/2007 (page 14 des conclusions d'appel de la SA JPCM).

Très clairement, la Cour de céans estime que l'hypothèse à laquelle elle est confrontée est celle de la « pluralité des motifs » puisque le motif grave allégué par la SA JPCM est constitué par la découverte en date du 5/10/2007 (soit lors de la signification de la citation) de l'existence d'une plainte pénale diligentée par Mr R. à son encontre pour « association de malfaiteurs », élément qui ajouté aux autres accusations dont elle a eu connaissance le 4/10/2007 constitue une faute grave constitutive de motif grave.

En d'autres termes, c'est l'existence de la plainte pénale découverte le 5/10/2007 qui confère à l'ensemble des accusations et reproches lui adressés (qualifiés par ses soins de « contre-vérités ») la qualification de fautes graves constitutives de motif grave et qui a justifié la rupture des relations contractuelles pour motif grave.

Comme rappelé supra, en cas de pluralité de motifs, l'employeur qui soutient que l'ensemble de ceux-ci est constitutif d'un motif grave devra prouver que le dernier fait intervenu dans le délai légal de 3 jours (soit la prise de connaissance le 5/10/2007 de l'existence d'une plainte pénale pour « association de malfaiteurs ») constitue en lui-même une faute.

Il résulte de l'article 35 de la loi du 3/7/1978 que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond :

1. l'existence d'un fait fautif (Voyez : Cass., 23/10/1989, JTT, 1989, p. 432 et Cass., 6/3/1995, JTT, 1995, p. 281) ;



2. la propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles et contractuelles (Cass., 9/3/1987, JTT, 1987, p. 128 et C.T. Bruxelles, 24/12/2003, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

Comme l'observe avec pertinence H. DEKKERS (« Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 26) la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans lesquelles elle a été commise. C'est en ce sens que la Cour de Cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seront de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave » (Cass., 28/10/1987, Pas., 1988, I, p. 238).

En l'espèce, la Cour de céans estime que la plainte pénale pour « association de malfaiteurs » déposée à l'encontre de la SA JPCM ne constitue pas en elle-même une faute compte tenu du contexte spécifique dans le cadre duquel Mr R. a pris l'initiative de la déposer.

En effet, les éléments du dossier soumis à la Cour de céans révèlent de manière incontestable que les relations personnelles entre parties se sont très sérieusement dégradées à partir de la mi-septembre 2007, soit à partir du moment où Mr R. a protesté officiellement contre les retenues illégales opérées sur sa rémunération par son employeur (les faits constitutifs de retenue illégale ont été reconnu par le premier juge et cette position n'a pas été contestée en degré d'appel par la SA JPCM).

Le climat s'est encore davantage tendu lorsque la SA JPCM, prenant acte du refus manifesté par Mr R. de consentir à acquitter la facture de réparation des dégâts à son véhicule VOLVO C70, lui a « confisqué » le 3/10/2007 ledit véhicule VOLVO C70 mis à sa disposition ainsi que son GSM contraignant ainsi Mr R. à rentrer chez lui par ses propres moyens et le privant de tout moyen de communication.

En outre, la SA JPCM, de son propre aveu (voyez la lettre de rupture pour motif grave) a rendu inaccessible l'accès de Mr R. à sa messagerie et, selon Mr R., son employeur serait intervenu personnellement auprès de l'opérateur Proximus pour désactiver sa carte SIM alors qu'il s'agissait de son numéro d'appel personnel.

Il ressort du dossier répressif que le numéro d'appel GSM de Mr R. a été désactivé par Proximus du 4/10/2007 à 18h45' au 5/10/2007 vers 11 heures.

C'est ce dernier fait qui a convaincu Mr R. à déposer une plainte le 5/10/2007 auprès de la police de Bruxelles contre son employeur, représenté par Mr E. ROUSSEAU, persuadé qu'il était que ce dernier serait intervenu personnellement auprès de Proximus pour « mettre hors d'usage » son numéro de téléphone personnel.

La plainte pénale, resituée dans le contexte particulier de la dégradation très sensible des relations entre parties, ne constitue assurément pas une faute commise par Mr R. : en effet, elle s'inscrivait dans la stratégie de défense développée par Mr R. à l'encontre du comportement peu respectueux de la législation sociale prêté à son employeur puisqu'outre cette plainte pénale, Mr R. a, également, déposé plainte contre la SA JPCM le 4/10/2007 pour infractions à la législation sociale laquelle diligentée par l'Auditorat du travail et la Direction Générale « Contrôle des Lois sociales » a permis de conclure à la violation par la SA JPCM de la loi du 12/4/1965 concernant la protection de la rémunération (voyez dossier répressif : pièces 51 et ss) (retenue illégale d'une partie de la rémunération relative au mois de juin 2007).

Il résulte de ces développements que le licenciement pour motif grave notifié le 9/10/2007 à Mr R. présente un caractère irrégulier de telle sorte que la SA JPCM est redevable à Mr R. d'une indemnité compensatoire de préavis et ce en application des dispositions des articles 39, §1, et 82, §3, de la loi du 3/7/1978.

Mr R. sollicite, à cet effet, l'octroi d'un montant de 14.000 € représentant un délai de préavis correspondant à 4 mois de rémunérations fixes (2.000 € x 4) et de commissions mensuelles moyennes (1.500 € x 4).

La hauteur de l'indemnité compensatoire de préavis réclamée par Mr R. n'est pas contestée même à titre subsidiaire par la SA JPCM.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel sur ce point (en y substituant toutefois, une autre motivation) sous la seule émendation qu'il s'agit bien entendu d'une somme brute et non d'une somme nette.

L'appel principal de la SA JPCM est non fondé quant à ce.

### I.3. Quant à l'indemnité complémentaire pour perte des avantages en nature

#### I.3. a) Thèse des parties

Mr R. sollicite l'attribution d'une indemnité pour la perte des avantages en nature découlant du contrat de travail pendant la période de préavis et de la période pour laquelle l'indemnité pour licenciement abusif est demandée.

Les avantages acquis en vertu de son contrat de travail sont le bénéfice d'une voiture de fonction estimé à 700 €, une carte essence pour 250 €, une contribution aux frais de GSM pour 70 € et une connexion internet à domicile pour 50 € par mois, soit une somme totale de 1.070 € par mois.

Il revendique que lui soit accordée pour la période de préavis ainsi que pour la période correspondant à l'indemnisation du licenciement abusif la somme totale de 17.120 € (16 mois X 1070 €).

R.G. 2012/AM/92 -

De son côté, la SA JPCM relève que les éléments revendiqués par Monsieur R. étaient mis à sa disposition au titre d'outils de travail ou au titre de prise en charge de ses frais professionnels.

Ils ne constituent pas des avantages en nature acquis en vertu du contrat de travail.

### I.3.b) Position de la Cour de céans

L'article 39, §1<sup>er</sup>, al. 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

*« L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat. »*

La Cour de céans observe avec le premier juge que l'article 5 du contrat de travail avenant entre les parties le 26 décembre 2005 prévoit une rémunération comprenant un salaire en espèces déterminé par avenant, ainsi qu'une intervention de 70 € sur les frais de communication GSM et une connexion Internet-ADSL via BELGACOM.

Ces deux avantages sont bien acquis en vertu du contrat de travail.

En revanche, le contrat de travail, ne mentionne pas la mise à disposition d'une voiture de société, ni celle d'une carte essence, et aucun élément versé au dossier ne démontre que Mr R. pouvait utiliser le véhicule VOLVO C70 pour ses besoins privés.

La Cour de céans considère que la demande de Mr R. est partiellement fondée.

Il y a lieu de condamner la SA JPCM au paiement d'une indemnité compensatoire correspondant au montant de ces avantages en nature pendant la période de préavis, soit 70 € pour les frais de GSM et 50 € évalués raisonnablement pour la connexion Internet-ADSL, pendant 4 mois, soit un total de 480 €.

Il n'y a, évidemment, pas lieu d'accorder le bénéfice de ces avantages pendant la période couverte par la réclamation d'une indemnisation pour licenciement abusif et ce dans la mesure où le dommage susceptible d'être couvert par l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif est distinct de celui résultant du seul fait de la rupture du contrat qui, quant à lui, est réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel sur ce point sous la seule émendation que la somme de 480 € due à Mr R. représente une somme brute et non nette.

Les appels principal et incident sont non fondés sur ce point.

I. 4. Quant au fondement de la demande reconventionnelle originaire de la SA JPCM

Dès lors que la Cour de céans a conclu à l'irrégularité de la mesure de licenciement pour motif grave signifiée à Mr R., la demande reconventionnelle de la SA JPCM fondée sur un acte de rupture imputable à ce dernier ne présente bien évidemment aucun fondement.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel quant à ce et, partant, de déclarer l'appel principal portant sur ce chef de demande non fondé.

II. Fondement de l'appel incident

Dans le cadre de ce chapitre, la Cour procèdera à l'examen du fondement des chefs de demande originaire (autre que celui portant sur l'indemnité complémentaire pour perte des avantages en nature dont le fondement a déjà été analysé dans le cadre de l'examen du fondement de l'appel principal de la SA JPCM) pour lesquels Mr R. fut débouté par le premier juge.

II.1. Quant au licenciement abusif

II.1. a) Thèse des parties

Mr R. invoque une faute dans le comportement de la SA JPCM qui l'aurait contraint, sans avertissement préalable, à lui restituer en fin de journée de travail un véhicule de fonction, une carte essence et un GSM et à rentrer chez lui par ses propres moyens.

Il invoque une seconde faute de la SA JPCM qui aurait cherché, grâce à des relations personnelles, à obtenir copie de sa carte SIM.

Le dommage qui en résulte est de nature psychologique et physique (maux de dos) ainsi que professionnelle (atteinte à sa réputation et à l'évolution de sa carrière).

Mr R. estime ce dommage ex aequo et bono à 12 mois de rémunération, soit 42.000 €.

De son côté, la SA JPCM fait valoir que le licenciement pour motif grave de Mr R., à supposer qu'il ait été invoqué à tort, n'est pas pour autant constitutif d'un abus de droit de licencier.

Le comportement adopté par Mr R., souligne que la SA JPCM, aurait conduit n'importe quel employeur normalement prudent et diligent à procéder à son licenciement : Mr R. a fait l'objet, dans le passé, de plusieurs mises au point relatives à son rendement et à ses performances et a remis en cause ses engagements d'indemniser son employeur à la suite des détériorations subies par le véhicule mis à sa disposition et, enfin, a calomnié son employeur dans la citation.

Selon la SA JPCM, Mr R. fait état de circonstances antérieures à son licenciement (restitution des outils de travail) ou postérieures à celui-ci (récupération du numéro de GSM) mais pas de circonstances concomitantes au licenciement qui seraient de nature à conférer au licenciement un caractère abusif.

Enfin, la SA JPCM souligne que Mr R. ne justifie pas davantage l'existence d'un dommage qui ne serait pas compensé par l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis.

## II.1. b) Position de la Cour de céans

### A. Rappel des principes applicables

Si l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 détermine les conditions auxquelles doit répondre le licenciement d'un ouvrier pour ne pas être qualifié d'abusif et fixe le montant de l'indemnité à laquelle le travailleur peut prétendre dans l'hypothèse où la mesure de licenciement dont il a été victime a été qualifiée d'abusive, par contre, il n'existe aucune disposition de droit social traitant du licenciement abusif des employés.

C'est dès lors en vertu des principes de droit commun que le licenciement d'un employé peut être qualifié d'abusif.

Il peut être conclu à l'existence d'un abus de droit dans trois types de situation :

1. lorsque le titulaire d'un droit l'exerce dans le but de nuire à autrui,
2. lorsque le titulaire d'un droit l'exerce d'une manière anormale et dommageable, c'est-à-dire lorsqu'il occasionne un dommage à autrui en utilisant son droit d'une manière excédant les limites qu'un exercice normal impliquerait dans le chef d'une personne normalement prudente et diligente,
3. lorsque l'avantage que le titulaire d'un droit retire de l'exercice de celui-ci occasionne à autrui un inconvénient sans proportion aucune avec l'avantage qu'il a lui-même retiré de l'exercice de son droit (voyez C.T. Mons, 14.05.1992, JLMB, 1992, p. 1213 ; F. LAGASSE, « Le licenciement abusif des employés », Orientations 1993, p. 227 ; Cass. 19.03.1983, Pas. 1984, I, p. 55 et RCJB 1986, p. 282, Obs. J.L. FAGNART, « L'exécution de bonne foi des conventions » ; Cass., 30.01.1992, RCJB 1994, p. 185, obs. P.A. FORIERS, "Observations sur le thème de l'abus de droit en matière contractuelle").

Aux termes de sa note d'observation publiée sous l'arrêt de la Cour de Cassation rendu le 19 septembre 1983, J.L. FAGNART fait observer que la Cour de Cassation reconnaît un contenu autonome à l'article 1134 du Code civil qui « constitue une disposition qui régit, de façon effective, le comportement des parties dans l'exécution des contrats ».

J.L. FAGNART conclut sa note d'observation en faisant valoir « qu'alors qu'il est de bon goût aujourd'hui de proclamer que l'individu ne peut exercer ses droits qu'en fonction de l'intérêt d'autrui ou de l'intérêt général, l'arrêt du 19 septembre 1983 de la Cour de Cassation décide qu'il est légitime pour une partie d'exercer son droit dans son seul intérêt personnel, chacun pouvant user des droits avec égoïsme et nuire légitimement aux autres, à condition qu'il n'y ait pas d'abus » (J.L. FAGNART, « L'exécution de bonne foi des conventions », obs. Cour Cass., 19.09.1983, RCJB 1986, p. 285).

Le droit de licenciement constitue un « droit fonction », c'est-à-dire un droit dont l'employeur peut et doit faire usage seulement pour le plus grand bien de son entreprise, l'employeur en y recourant occasionnant, par la force des choses, un préjudice financier à son cocontractant de sorte qu'il ne peut utiliser ce droit dans une autre perspective (notamment à titre de représailles à l'encontre d'une revendication légitime formulée par le travailleur).

D'autre part, relève du souverain pouvoir d'appréciation de l'employeur, le soin d'engager la procédure de licenciement, les Cours et Tribunaux étant en effet sans pouvoir pour contrôler l'opportunité d'une décision patronale et, partant, s'immiscer dans l'organisation et la gestion d'une entreprise sous réserve toutefois de la vérification de l'absence d'abus de droit.

En effet, il ne découle cependant pas de ce pouvoir discrétionnaire que l'employeur puisse, s'écartant de tout impératif de gestion, décider d'une mesure de licenciement que rien ne justifierait, hormis une volonté de porter préjudice à un travailleur.

Aux fins de compléter ou de préciser les types de situation révélatrices d'abus de droit, il s'impose de rappeler que le caractère abusif du licenciement pourra également être déduit des circonstances entourant celui-ci, étant entendu qu'un licenciement ne peut être opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à la compétence, à la réputation, au crédit ou à l'honorabilité du travailleur ou se dérouler dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour le travailleur.

Enfin, il va évidemment sans dire que le travailleur (employé) supporte la charge de la preuve de ses affirmations portant sur le caractère abusif de la mesure de licenciement dont il a été victime et ce en vertu des dispositions des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire.

#### B. Application des principes au cas d'espèce

Le licenciement signifié à Mr R. pour motif grave qualifié de non fondé par la Cour de céans n'est pas pour autant constitutif d'abus de droit.

Pour justifier le caractère abusif du licenciement, Mr R. invoque des circonstances antérieures à celui-ci (obligation de restituer le véhicule VOLVO C70 mis à sa disposition, la carte essence ainsi que son GSM et intervention de son employeur auprès de Proximus pour obtenir l'édition d'une seconde carte SIM) mais pas de circonstances concomitantes au licenciement qui seraient de nature à conférer à celui-ci un caractère abusif.

L'employeur est en droit de se séparer d'un employé avec lequel des difficultés relationnelles se sont développées. Dès lors que l'employeur ne donne pas au licenciement intervenu une publicité tapageuse susceptible de porter atteinte à l'honneur et à la réputation de son travailleur, il ne commet pas de faute à l'occasion de l'exercice de son droit de rupture et ce même si l'employé peut ressentir comme injuste la décision prise à son égard.

La décision de rompre le contrat de travail avenant entre parties ne peut être qualifiée d'abusives si aucun élément extérieur ne vient confirmer une volonté de causer du tort à son employé, une intention méchante ou encore un comportement anormal.

Le licenciement dont la cause réside dans des difficultés relationnelles n'est donc pas abusif (voyez : V. VANNES et L. DEAR « La rupture abusive du contrat de travail » – Théorie et applications, Bruxelles, Bruylant, 2011, p. 404).

Ainsi, Mr R. ne prouve pas l'existence d'un comportement fautif adopté par la SA JPCM à l'occasion de l'exercice de son droit de rupture et pas davantage l'existence d'un dommage qui ne serait pas compensé par l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis.

En effet, le dommage requis ne s'identifie pas avec les répercussions physiques, psychologiques ou encore relationnelles qui résultent du congé car l'abus ne peut résulter des conséquences du licenciement mais bien des circonstances entourant celui-ci.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré le chef de demande portant sur le licenciement abusif non fondé.

L'appel incident de Mr R. est, dès lors, non fondé sur ce point.

\*

## II.2. Quant aux arriérés de commissions

### II. 2. a) Thèse des parties

R.G. 2012/AM/92 -

Mr R. expose qu'il n'aurait pas encore reçu le paiement de 3 commissions sur véhicules vendus, ainsi que celui relatif aux primes qualités prévues par le contrat de travail depuis l'entame des relations.

Il sollicite que la SA JPCM produise les statistiques de ses ventes, et à titre provisionnel, une somme représentant une prime qualité pour 90 ventes, soit la somme de 1.800 € outre les frais commissions sur véhicules vendus, soit 480 € (3X 160 €).

De son côté, la SA JPCM soutient que Mr R. ne justifie pas le fondement de sa demande portant sur les arriérés de commissions.

Elle relève, d'autre part, que le montant des commissions résulte des fiches de paie et qu'à cet égard, Mr R. n'a jamais contesté, pendant les relations contractuelles, la hauteur des commissions figurant sur ses fiches de paie.

Quant à la prime « qualité », souligne la SA JPCM, son octroi dépend de critères précis auxquels Mr R. n'a jamais répondu.

## II. 2. b) Position de la Cour de céans

Le contrat de travail conclu entre les parties le 26 décembre 2005 prévoit le paiement au travailleur :

- d'une commission de 160 € par véhicule neuf vendu, et à partir d'avril 2007, une commission de 160 € par dossier de vente locale totalement clôturé, et
- d'une prime de qualité trimestrielle calculée sur base du nombre de véhicules livrés sur le trimestre multiplié par 20 €, multiplié par un pourcentage compris entre 0 et 100% suivant une pondération sur le nombre de critères de qualité acceptés. Ces critères de qualité sont détaillés en annexe au contrat.

Il ressort du dossier que le compte historique des versements effectués par la SA JPCM à Mr R. reprend tous les paiements et retenues intervenus du 26 décembre 2005 au 7 décembre 2007 (pièce 18 dossier SA JPCM).

A l'instar du premier juge, la Cour de céans s'étonne du caractère particulièrement confus et indéchiffrable de ce document.

Comme l'observe, à juste titre, le premier juge, Mr R. ne justifie pas sa demande de commissions et de primes de qualité.

Au cours de la relation de travail, il ne démontre pas avoir évoqué de problème à ce sujet par un échange de mails ou une mise en demeure de la SA JPCM de lui verser des commissions ou des primes de qualité dues. De plus, l'annexe détaillant les critères de qualité n'est pas versée aux dossiers des parties.

Mr R. invoque la reconnaissance par la SA JPCM d'un salaire théorique moyen de 2.781,67 €, comprenant la moyenne des commissions (pièce 49.3 du dossier de Mr R.). Cette information mentionnée dans un document social (le C4) ne constitue pas une reconnaissance en tant que



R.G. 2012/AM/92 -

telle. Mr R. ne produit d'ailleurs pas l'ensemble de ses fiches de paie et n'établit pas le montant moyen de ses commissions.

Dans ces conditions, la Cour estime, à l'instar du premier juge, qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de Mr R..

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer l'appel incident non fondé.

## II. 3. Quant aux arriérés d'intérêts suite aux retards de paiement de la rémunération

### II.3. a) Thèse des parties

Mr R. soutient que la SA JPCM a violé l'article 9 de la loi du 12 avril 1965, concernant la protection de la rémunération des travailleurs en lui payant sa rémunération tardivement à de multiples reprises.

Il précise que ce comportement a été constaté dans le rapport du 23/06/2009 adressé par la Direction Générale du Contrôle des Lois Sociales à Monsieur l'Auditeur du travail de Mons à propos de la rémunération relative au mois de juin 2007.

Mr R. s'est attaché à dresser un décompte des arriérés dus qu'il fixe à la somme de 100,69 €.

La SA JPCM soutient de son côté que cette demande fait double emploi avec les autres chefs de demande puisque les montants demandés sont assortis d'intérêts.

Ce chef de demande, constituant un anatocisme, n'est pas fondé.

Par ailleurs, Monsieur R. bénéficiait d'une rémunération fixe et de commissions versées à des moments distincts, les commissions n'étant dues qu'après calcul des ventes.

### II.3) b) Position de la Cour de céans

L'article 34 du règlement de travail de la SA JPCM dispose que la rémunération est payée le dernier jour du mois.

Selon l'article 10 de la loi du 12 avril 1965, concernant la protection de la rémunération des travailleurs, la rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité.

A l'appui de sa demande, Mr R. produit en pièce 29 de son dossier un relevé établi à la date du 23/11/2007 mentionnant les sommes dues à titre de rémunération ainsi que les dates de paiement auxquelles ces sommes ont été acquittées au cours des années 2006 et 2007.

R.G. 2012/AM/92 -

Mr R. fixe, ainsi, les arriérés d'intérêts dus à la somme de 100,69 €.

La Cour de céans n'aperçoit pas le fondement des prétentions de Mr R..

En effet, Mr R. produit aux débats un décompte unilatéral contesté par la SA JPCM, les dates alléguées de versements n'étant étayées par aucun document probant.

D'autre part, pour appuyer ses revendications, Mr R. fait référence au rapport dressé le 23/6/2009 par la Direction Générale du Contrôle des Lois Sociales.

Cependant, cette référence est parfaitement inopportune dès lors que ce rapport fait suite à la plainte déposée le 4/10/2007 auprès de la police de Bruxelles suite à la retenue de la somme de 870 € sur sa rémunération de juin 2007.

Les services du Contrôle des Lois Sociales n'ont été mandatés par l'Auditorat que pour investiguer sur la problématique de la retenue de 870 € pratiquée sur la rémunération de juin 2007 suite à un « malentendu commercial » et n'ont pas entrepris de plus amples vérifications sur les retards de paiement allégués par Mr R..

Au demeurant, le premier juge a condamné la SA JPCM à restituer à Mr R. cette retenue pratiquée illégalement.

Faute pour Mr R. de prouver ses revendications, il s'impose, à l'instar du premier juge, de le débouter de ses prétentions quant à ce.

L'appel incident de Mr R. est non fondé.

#### II.4. Quant au solde des rémunérations restant dues

##### II.4. a) Thèse des parties

Mr R. soutient qu'à la date du 9 /10/2007, le montant restant dû s'élevait à 2.714,73 €. Le paiement de cette somme est intervenu le 10/12/2007.

Il sollicite les intérêts de retard au taux légal pour 33,26 €, selon décompte arrêté à la date du 24/01/2008.

La SA JPCM soutient que la demande est devenue sans objet suite à la procédure en référé.

##### II.4. b) Position de la Cour

La demande de Mr R. vise à obtenir le paiement des intérêts de retard sur la rémunération de 2.714,73 € pour la période du 9/10/2007 au 10/12/2007.

R.G. 2012/AM/92 -

Il ressort du dossier de la procédure en référé que les intérêts de retard à dater du 1<sup>er</sup>/11/2007 sur les sommes précitées ont été réclamées dans la citation introductive de cette procédure.

A l'audience du 4/12 chaque partie a déclaré que sa demande était devenue sans objet excepté les dépens.

L'ordonnance de référé a, par conséquent, déclaré la demande principale, visant notamment les intérêts de retard sur ces sommes, devenue sans objet.

La Cour de céans estime dès lors, à l'instar du premier juge, que la demande de Mr R. est devenue sans objet.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer l'appel incident non fondé.

## II. 5) Quant à la rémunération des heures supplémentaires

### II.5) a) Thèse des parties

Mr R. soutient avoir presté des heures supplémentaires au cours des week-end des 14 et 15/7/2007 (journées « Incentive clientèle » au golf du Mont-Garni) ainsi que les week-end des 15 et 16/9/2007 et 22 et 23/9/2007.

Il chiffre ses prétentions à la somme de 1.050 €.

Mr R. sollicite de prouver les prestations supplémentaires accomplies par ses soins par toutes voies de droit, témoins compris, et déclare se réserver le droit de solliciter la production sous peine d'astreinte des agendas « outlook » sauvegardés sur les applications informatiques de la SA JPCM.

De son côté, la SA JPCM soutient que Mr R. n'établit ni l'existence de ces heures supplémentaires ni qu'elles ont été prestées à sa demande.

Elle précise, également, qu'aucun fait n'est coté au sein du dispositif de ses conclusions.

### II. 5) b) Position de la Cour de céans

Sont considérés comme supplémentaires les heures prestées en dehors de l'horaire normal de travail lequel est fixé à 38 heures par semaine par les conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire dont relève la SA JPCM, soit la CPNAE 218.

La règle de base relative à la charge de la preuve figure à l'article 1315 du Code civil : celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et, réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

R.G. 2012/AM/92 -

L'article 870 du Code judiciaire renforce l'article 1315 du Code civil en lui conférant une portée plus générale sans lui apporter aucune dérogation.

Partant, le travailleur qui réclame le paiement d'heures supplémentaires doit prouver, d'une part, leur réalité et leur nombre et d'autre part, qu'elles ont été accomplies à la demande ou, tout au moins, avec l'approbation tacite de son employeur.

A cet égard, la Cour du travail de Liège a considéré que « le droit à la rémunération des prestations de travail supplémentaires n'est pas subordonné à l'accord exprès de l'employeur sur ces prestations : il suffit que celui-ci ait pu raisonnablement être au courant de la durée des tâches accomplies par son travailleur sur lesquelles il a, donc, marqué son accord tacite : ledit droit ne peut être refusé que si le travailleur a effectué des prestations excédentaires contre la volonté exprimée ou les instructions précises de son patron » (C.T. Liège, 26 juin 2006, RG 30241/01, inédit).

L'existence et l'importance des heures supplémentaires constituent des faits qui peuvent être prouvés par toutes voies de droit et, notamment, par la production de documents.

Il est, toutefois, exigé que la durée totale des prestations hebdomadaires ou mensuelles soit démontrée avec suffisamment de précision notamment par des documents afférents à la période concernée tels :

- des feuilles et des cartes de pointage ;
- des états ou des communications contradictoires entre les parties ;
- de la correspondance ;
- un tachygraphe communiqué in tempore non suspecto à l'employeur qui a pu en contrôler l'exactitude et qui contient des informations précises sur l'emploi du temps du travailleur (voyez : B. DENDOOVEN « Les heures supplémentaires : preuve et prescription », Contrats de travail, AEB du 25 octobre au 07 novembre 2010, KLUWER, p. 18 et ss.).

Il va, toutefois, de soi que la preuve de l'existence d'heures supplémentaires ne peut, cependant, pas être livrée par l'agenda personnel du travailleur ni par un relevé récapitulatif unilatéral (voyez : C.T. Liège, 28 mai 2008, RG 3978, inédit).

La preuve des heures supplémentaires peut, également, être rapportée par des présomptions suffisamment graves, précises et concordantes (voyez : à titre d'exemple : CT Mons, 24 mars 2009, RG 18529, inédit) et également, par témoignages mais il faut, toutefois, que ces témoignages soient crédibles et concordants (voyez : B. DENDOOVEN, opt. cit., p. 21).

En l'espèce, Mr R. sollicite d'être autorisé à prouver par toutes voies de droit, en ce compris par témoins, « le fait qu'il a bien presté les samedi 14 et dimanche 15/7/2007, les samedi et dimanche 15 et 16/9/2007 ainsi que les samedi et dimanche 22 et 23/9/2007 ».

R.G. 2012/AM/92 -

La Cour de céans n'ignore pas que dès lors qu'une des parties au litige sollicite l'autorisation de prouver par toutes voies de droit, en ce compris par témoins, un fait précis, pertinent, et non contredit par les autres éléments du dossier, le juge est tenu impérativement de faire droit à pareille demande.

Il s'agit là, en effet, d'un droit absolu reconnu à toute partie désireuse de prouver le fait allégué par ses soins et que le juge ne peut méconnaître dès lors que le fait soumis à preuve répond aux conditions requises de précision et de pertinence telle que prescrites par l'article 915 du Code judiciaire (Cass., 16/9/1996, J.T.T., 1996, p. 501).

En l'espèce, il ne saurait, toutefois, être fait droit à la demande d'enquêtes formulée par Mr R. faute pour ce dernier d'avoir coté le fait à rapporter par voie de témoignages.

Le fait tel que mentionné dans les motifs des conclusions d'appel de Mr R. ne répond pas aux exigences de précisions et de pertinence requises par l'article 915 du Code judiciaire (à la demande de qui les prestations prétendument accomplies ont-elles été exécutées ?, dans quelles circonstances ?, à quel endroit ?, avec quelle finalité précise ?, durant combien d'heures... ?).

A l'instar du premier juge, la Cour de céans estime que la demande de Mr R. de pouvoir prouver l'existence et le nombre de ces heures, par toutes voies de droit, y compris par témoignages, n'est pas fondée de telle sorte qu'il y a lieu de confirmer le jugement dont appel sur ce point.

L'appel incident de Mr R. doit, dès lors, être déclaré non fondé.

## II. 6. Quant à la désactivation du numéro d'appel GSM de Monsieur R.

### II. 6. a) Thèse des parties

Mr R. soutient que la SA JPCM a tenté de se faire réattribuer illégitimement son numéro de GSM personnel le 4/10/2007.

Il sollicite que soit imputé à la SA JPCM un comportement fautif.

La SA JPCM invoque de son côté une convention de cession de ce numéro, cosignée par Mr R., aux termes de laquelle elle serait devenue cessionnaire du numéro.

### II. 6. b) Position de la Cour de céans

Il ressort du dossier que le numéro d'appel GSM de Mr R. a été désactivé par PROXIMUS du 4/10/2007 à 18h45' au 5/10/2007 vers 11h, soit moins de 24 h (voyez procès-verbal d'audition de Mr R. dressé par la police de Bruxelles le 5/10/2007) (pièce 51, feuillet 95, du dossier répressif).

Le dossier de la procédure ne permet pas d'identifier les raisons de cette interruption.

Mr R. s'est plaint le 4/10/2007 auprès du service clientèle de Proximus (pièce 48.7 du dossier de Mr R.) mais aucune réponse n'est produite permettant de comprendre les raisons qui auraient pu justifier la désactivation de son numéro d'appel GSM.

En outre, face à l'absence de réponse officielle du service clientèle de Proximus à sa demande d'explications, Mr R. avait toute latitude pour saisir les services de l'ombudsman des télécommunications...

A l'instar du premier juge, la Cour de céans estime que la demande de Mr R. visant à imputer à la SA JPCM un comportement fautif est non fondée.

Au demeurant, la Cour de céans relève, avec le premier juge, que le numéro de GSM a d'ailleurs, été réactivé et que Mr R. ne réclame pas de dommages et intérêts à la suite du comportement prétendument fautif imputé à la SA JPCM.

Le jugement dont appel doit être confirmé quant à ce.

L'appel incident de Mr R. doit, dès lors, être déclaré non fondé.

#### II. 7. Quant à la délivrance des documents sociaux

Mr R. précise qu'une procédure en référé a dû être diligentée par ses soins pour se voir délivrer par la SA JPCM les documents sociaux suivants :

- le formulaire C4 dûment complété et signé ;
- l'attestation de vacances dûment complétée et signée ;
- l'attestation d'occupation dûment complétée et signée.

Mr R. ne conteste pas avoir réceptionné ces documents sociaux mais fait observer que « le refus de la SA JPCM de s'exécuter volontairement justifie encore du caractère fautif de son comportement ».

A l'instar du premier juge, la Cour de céans ne peut que constater que cette demande ne présente strictement aucun objet puisqu'elle a apparemment justifié l'engagement d'une procédure distincte (en référé) de celle engagée au fond devant le Tribunal du travail de Mons et devant la Cour de céans.

En outre, force est de constater que, Mr R. n'a pas réclamé de dédommagement à la suite du comportement de la SA JPCM qualifié par ses soins de « fautif ».

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel qui a considéré que la demande était devenue sans objet.

L'appel incident de Mr R. est, dès lors, non fondé.

II. 8. Quant « aux autres indemnités, compensations, cotisations de tout ordre, précompte et autres éléments imputables sur les paiements dont la condamnation est postulée »

Ce chef de demande figure seulement dans le dispositif des conclusions de Mr R.. Ce dernier ne précise pas l'objet exact de cette demande dans les motifs de ses conclusions de sorte que la Cour de céans est dans l'impossibilité absolue d'en comprendre la portée exacte...

Pour rappel, les prélèvements sociaux et fiscaux sont dus sur la rémunération payée au travailleur par son employeur en exécution du contrat de travail qui les lie (article 23 de la loi du 12 avril 1965).

III. Quant aux frais de défense et aux dépens

III. 1. a) Thèse des parties

Mr R. sollicite l'indemnisation de ses frais de défense sur base de la législation applicable au moment de la décision à intervenir et de la jurisprudence de la Cour de Cassation.

Il estime, en effet, qu'au regard du comportement fautif de la SA JPCM, les frais de défense doivent être pris en charge par la SA JPCM dans la mesure où il s'est vu contraint de fait appel à un avocat.

Mr R. sollicite à ce propos une somme fixée à 5.000 €.

De son côté, la SA JPCM estime que dans la mesure où le jugement dont appel a été prononcé après le 1<sup>er</sup>/01/2008, seules sont applicables les dispositions de la loi du 21 avril 2007 et de l'arrêté royal du 26 octobre 2007.

La SA JPCM relève que, si par impossible, la Cour de céans devait la condamner au paiement d'une indemnité de procédure, il s'imposerait de réduire celle-ci au montant minimal « dès lors que Mr R. ne justifie pas du choix porté pour le montant qu'il retient ».

Elle fixe le montant minimal à 2.200 €, soit celui prévu pour les demandes comprises dans la tranche entre 20.000,01 € et 40.000 €.

III. 1. b) Position de la Cour de céans

La répétibilité des frais et honoraire d'avocat est dorénavant intégrée dans le droit judiciaire et non plus dans celui de la responsabilité civile. La jurisprudence de la Cour de Cassation n'est donc plus applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008 (G. MARY « La nouvelle réglementation relative à la répétibilité des frais et honoraires d'avocat », R.G.A.R., 2008, p. 14336 et ss.).

R.G. 2012/AM/92 -

La répétibilité est règlementée par une loi du 21 avril 2007 et un arrêté royal du 26 octobre 2007 et intégré dans les dépens (nouvel article 1018, 6<sup>o</sup>, du Code judiciaire).

Conformément aux dispositions de la loi du 21 avril 2007, le montant de la demande est calculé sur base des principes édictés par les articles 557 à 562 du Code judiciaire relatifs à la détermination de la compétence et du ressort c'est-à-dire qu'il s'entend du montant réclamé dans l'acte introductif d'instance à l'exclusion des intérêts judiciaires et de tous dépens ainsi que des astreintes. Cependant, lorsque la demande a été modifiée en cours d'instance, le ressort sera déterminé par la somme demandée dans les dernières conclusions (article 618 du Code judiciaire – Cass., 19/02/2004, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

Si chaque partie succombe, même partiellement, sur sa demande, le juge pourra compenser les dépens de chaque partie (article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire). La notion de « chef de demande » visée à l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, doit être interprétée comme signifiant « point litigieux » (voyez à ce sujet : B. DE CONINCK et J-F. VAN DROOGHENBROECK, « Indemnité de procédure et répartition des dépens », J.T., 2008, p. 581).

Enfin, le juge peut calculer l'indemnité de procédure sur base du montant alloué plutôt que du montant demandé si ce dernier résulte soit d'une surévaluation manifeste que n'aurait pas commise le justiciable normalement prudent et diligent, soit dans le seul but d'intégrer artificiellement le montant de la demande à une tranche supérieure. La sanction de l'abus de droit met le débiteur de l'indemnité de procédure à l'abri d'une condamnation dictée par la seule prétention du créancier (Cass., 17/11/2010, J.T., 2011, p. 35).

En l'espèce, le montant de la demande soumise au premier juge a fait l'objet d'une surévaluation manifeste.

La Cour de céans estime, dès lors, qu'il s'impose de fixer l'indemnité de procédure due pour la procédure de première instance au montant maximal prévu dans la tranche comprise entre 10.000,01 € et 20.000 €, soit la somme de 2.750 € : en effet, le montant maximal à octroyer est justifié par les longs développements de ce litige.

Il s'impose, dès lors, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a octroyé à Mr R. le bénéfice du montant maximal de l'indemnité de procédure prévu pour les demandes visées dans la tranche comprise entre 20.000,01 € et 40.000 €.

En degré d'appel, la situation se présente différemment puisque chaque partie succombe dans ses prétentions.

La cour de céans estime, dès lors, qu'il y a lieu de procéder à la compensation des dépens par application de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire.



Enfin, la Cour de céans n'a pas à avoir égard aux dépens de la procédure en référé dès lors qu'ils sont relatifs à une procédure étrangère à celle dont elle a à connaître : en outre, ils ont été compensés par l'ordonnance de référé du 24/12/2007.

★ ★ ★

**PAR CES MOTIFS,**

La Cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935, sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare les appels principal et incident recevables mais non fondés ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions sauf en ce qui concerne les frais et dépens de première instance liquidés par le premier juge à un montant erroné s'agissant de l'indemnité de procédure due par la SA JPCM à Mr R. et sous l'émendation que les montants dus à titre d'indemnité compensatoire de préavis et à titre de d'indemnité complémentaire pour perte des avantages en nature devaient être libellés en brut sous déduction des prélèvements sociaux et fiscaux et non en net ;

Condamne la SA JPCM aux frais et dépens de première instance taxés par la Cour de céans à la somme de 2.879,43 € se ventilant comme suit :

- frais de citation : 129, 43 € ;
- indemnité de procédure maximale dans la tranche comprise entre 10.000,01 € et 20.000 € : 2.750 €.

Dit pour droit qu'en application de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, il y a lieu de compenser les dépens de l'instance d'appel.

Ainsi jugé et prononcé, en langue française, à l'audience publique du **3 JUIN 2013** par le Président de la 2<sup>ème</sup> Chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur X. VLIEGHE, Conseiller, président la chambre,  
Monsieur G. MUSIN, Conseiller social au titre d'employeur,  
Monsieur A. FRERE, Conseiller social au titre de travailleur employé,  
Monsieur V. DI CARO, Greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.