

RECHTSLEER ■ DOCTRINE

Retenues sur la rémunération

La rémunération est sujette à de multiples retenues. Des conflits naissent régulièrement à cet égard et la jurisprudence est par conséquent abondante. Le cœur de la matière se situe à l'article 23 de la loi du 12 avril 1965, qui contient une énumération limitative des retenues pouvant être pratiquées sur la rémunération. La présente contribution s'attachera à analyser chacune de ces retenues.

Cependant, l'étude de cet article 23 oblige également à examiner d'autres dispositions : l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 (responsabilité du travailleur), les articles relatifs au champ d'application de la loi du 12 avril 1965, les articles 1409 et suivants du Code judiciaire relatifs aux montants insaisissables... Nous tâcherons donc dans le cadre de la présente contribution d'appréhender le plus pertinemment possible ces différentes normes dans leurs interactions avec l'article 23.

I. — CHAMP D'APPLICATION

1. — Les articles 1^{er} à 2 de la loi du 12 avril 1965 ont trait au champ d'application de cette loi. Il convient d'y consacrer quelques développements nécessaires à la parfaite compréhension de la matière des retenues sur la rémunération. Deux questions seront donc examinées : à qui (*rationae personae*) et à quoi (*rationae materiae*) cette loi s'applique-t-elle?

A. — *Rationae personae*

2. — La loi du 12 avril 1965 est applicable aux travailleurs et aux employeurs du secteur privé, mais également du secteur public, que les travailleurs soient sous contrat ou statut (1). Le

(1) Projet de loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs, rapport, *Doc. parl.*, Sénat, 1964-1965, n° 115, p. 26; Cass., 19 janvier 2004, *JTT*, 2005, p. 181; Cass., 15 mars 2004, *Chr. D.S.*, 2004, p. 441; C.T. Bruxelles, 2^e ch., 19 mars 2009, *JTT*, 2009, p. 284; C.T. Bruxelles, 3^e ch., 3 avril 2009, *JTT*, 2009, p. 394; Cass., 28 juin 2010, *JTT*, 2010, p. 321; *Pas.*, 2010, p. 2089; C.T. Mons, 8^e ch., 27 février 2013, *JTT*, 2013, p. 235.

tiers chargé de verser la rémunération est également soumis à cette loi (2). Les travaux préparatoires précisent en effet que le champ d'application se veut « aussi large que possible » (3). Sont assimilés aux travailleurs :

— les apprentis, les stagiaires (4), ainsi que les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

— les personnes rémunérées totalement ou partiellement au pourboire.

Les travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail A.L.E. sont cependant expressément exclus du champ d'application (5).

B. — *Rationae materiae*

3. — L'article 2 de la loi du 12 avril 1965 dispose qu'il faut entendre par rémunération :

— le salaire en espèces et les avantages évaluable en argent, auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;

— le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage.

Cette définition doit être interprétée de manière large et comprend, selon les travaux préparatoires, ce que les travailleurs perçoivent en contrepartie du travail, mais « aussi tous autres avantages se rattachant de quelque manière à l'engagement et qu'ils sont en droit de réclamer de ceux qui les occupent » (6). Par conséquent, « en principe, les paiements effectués par l'employeur au bénéfice de son travailleur sont con-

sidérés comme des paiements découlant de l'engagement » et constituent de la rémunération (7). La notion de rémunération est donc plus large que celle visée par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (8).

4. — Rentrent ainsi dans cette notion de rémunération : le salaire fixe et variable (9), la prime de fin d'année (10), les avantages non récurrents liés aux résultats (11), le salaire garanti (12), la rémunération des jours fériés (13), le paiement des heures supplémentaires (14), les primes dites « boîte à idées » (15), l'indemnité de rupture (16), les titres-repas (17), l'indemnité d'éviction du représentant de commerce (18), les remboursements de frais (19), l'avantage

(7) Cass., 5 janvier 2009, *JTT*, 2009, p. 313.
 (8) *Ibidem*; Cass., 1^{er} février 2010, *Pas.*, 2010, p. 349.
 (9) Cass., 11 décembre 2006, *JTT*, 2007, p. 218.
 (10) *Ibidem*.
 (11) Proposition de loi concernant l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, *Doc. parl.*, Chambre, 2007-2008, n° 52-594/001, p. 8; W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social - droit du travail 2013-2014*, t. III, Kluwer, Waterloo, 2013, p. 1336; S. Stenuick, *Les bonus*, Kluwer, Waterloo, 2012, p. 115.
 (12) Cass., 24 mars 1997, *JTT*, 1997, p. 278.
 (13) Rapport, *Doc. parl.*, Chambre, 1962-1963, n° 471/1, p. 16.
 (14) C.T. Liège, 9^e ch., 18 mars 1987, *Chr. D.S.*, 1987, p. 305.
 (15) C.T. Bruxelles, 8^e ch., 13 septembre 2006, *JTT*, 2006, p. 405; C.T. Gand, 6^e ch., 1^{er} octobre 2009, *R.W.*, 2011-2012, p. 1007.
 (16) Voy. notamment Cass., 6 février 2006, *JTT*, 2006, p. 250; Cass., 11 décembre 2006, *JTT*, 2007, p. 218; Cass., 13 septembre 2010, *JTT*, 2010, p. 440.
 (17) O. Debray et F. Douxchamps, « Les titres-repas - Aspects de sécurité sociale, de droit fiscal et de droit du travail », *Ors.*, 1998, p. 95; M.-P. Dellisse, *Saisie et cession de rémunération*, Kluwer, Waterloo, 2007, p. 166.
 (18) Cass., 30 novembre 1992, *Pas.*, 1992, p. 1316; Cass., 5 décembre 1977, *JTT*, 1978, p. 69.
 (19) Cass., 24 mai 1972, *JTT*, 1972, p. 202; Cass., 14 octobre 1985, *JTT*, 1986, p. 161; C.T. Anvers, 4^e ch., 11 septembre 2003, *JTT*, 2004, p. 214; C.T. Bruxelles, 16 janvier 2007, R.G. n° 46.751 inédit confirmé par Cass., 10 décembre 2007, *JTT*, 2008, p. 245; F. Huisman et M. Troclet, « La rémunération : saisie et cession », *JTT*, 1983, p. 45, n° 24; W. van Eeckhoutte, « Begrip loon in de bijdrageregeling voor werknemers » in *Loon begrip*, die Keu-

constitué par l'octroi d'options sur actions (20)...

Les sommes d'argent payées par l'employeur à des tiers sont également comprises « lorsque le travailleur peut prétendre à leur paiement et qu'il fonde son droit sur le contrat de travail », par exemple les cotisations ou les primes d'une assurance de groupe (21).

L'alinéa 2 de l'article 2 réserve au Roi le pouvoir d'étendre, sur proposition du Conseil national du travail, la notion de rémunération. Le Roi n'a jusqu'à présent pas fait usage de cette possibilité. Il convient toutefois de mentionner l'article 19, § 2, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Cet article précise en effet que, par dérogation à l'article 2 de la loi du 12 avril 1965, une série d'éléments ne sont pas considérés comme de la rémunération (pour ce qui concerne les cotisations de sécurité sociale). *A contrario*, le Roi a donc considéré qu'en principe, ces éléments tombent sous le champ d'application de la loi du 12 avril 1965. Certes, il ne s'agit pas à proprement parler d'une extension de la notion de rémunération par le Roi (l'arrêté royal n'étant pas pris en application de l'alinéa 2 de l'article 2 précité), mais cela constitue néanmoins des indications précieuses sur ce que recouvre la notion de rémunération.

5. — Ont par contre été considérées comme exclues du champ d'application : les libéralités (22), l'indemnité due au travailleur à la suite de la mort de l'employeur (23), l'indemnité de non-concurrence (à certaines conditions (24))...

Sont expressément exclus par le texte de loi :

— les (simples et doubles (25)) pécules de vacances : cette exclusion est importante, puisqu'elle a également trait aux pécules de départ (26) et aux pécules extralégaux (27);

— les compléments aux indemnités dues à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;

— les compléments aux avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité

sociale : il peut s'agir de compléments à la pension légale (28), aux allocations de chômage (29), aux allocations familiales (30)...

— les participations des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés.

II. — ARTICLE 23 DE LA LOI DU 12 AVRIL 1965

A. — Notion

6. — La libre disposition de la rémunération prescrite à l'article 3 de la loi du 12 avril 1965 connaît sans doute sa plus grande exception en l'article 23.

Ce dernier permet en effet à l'employeur de pratiquer une retenue sur la rémunération de son travailleur, sous certaines conditions, dans cinq cas limitativement énumérés (31), examinés ci-après : 1. retenues fiscales et de sécurité sociale (retenues dites [para]fiscales), 2. amendes disciplinaires, 3. dommages et intérêts dus par le travailleur, 4. avances en argent et 5. cautionnements. Ces retenues interviennent dans le cadre du paiement de la rémunération due. Par conséquent :

— dès que le paiement est effectué, le travailleur étant libre de disposer de sa rémunération, il pourrait, le cas échéant, effectuer un versement en faveur de son employeur, sans naturellement que l'article 23 ne trouve à s'appliquer (32);

— en l'absence de prestations, l'employeur n'est pas redevable de la rémunération, puisque le « paiement de la rémunération est une obligation spécifique de l'employeur conditionnée par la prestation du travail du salarié » (33), sans

qu'il soit donc question d'une retenue au sens de l'article 23.

7. — Avant toute chose, il est essentiel de souligner que les conditions prescrites par l'article 23 constituent en réalité des limites supplémentaires à celles afférentes à la compensation légale (34) pour ce qui concerne les retenues énoncées aux numéros 3 à 5 de cet article (35). Les deux législations s'additionnent dans un but de protection du travailleur. La compensation légale n'est donc pas un mécanisme distinct, invocable par l'employeur pour échapper au prescrit de l'article 23 (36).

L'article 23 n'est cependant pas restreint à cette dernière institution, ce qui n'est pas sans conséquence (37). En effet, l'article 23 s'applique selon nous à toute mesure conservatoire ou exécutoire pratiquée à l'initiative de l'employeur (38) sur la rémunération dont il est redevable à l'égard du travailleur.

Avant même d'examiner les conditions propres à l'article 23, il convient donc (pour les numéros 3 à 5 de cet article) de vérifier que les conditions de la compensation légale sont réunies, c'est-à-dire « l'existence de deux dettes réci-

re, Bruges, 2005, p. 23; K. Magerman, *Loonvoorwaarden wijzigen*, die Keure, Bruges, 2010, p. 61; *contra* C.T. Liège, 13^e ch., 24 juin 2008, R.G. n° 7977/05, *juridat.be*.

(20) Cass., 20 octobre 2008, *JTT*, 2009, p. 297.

(21) Cass., 4 février 2002, *Pas.*, 2002, p. 351.

(22) C.T. Bruxelles, 8^e ch., 13 septembre 2006, *JTT*, 2006, p. 405; Cass., 5 janvier 2009, *JTT*, 2009, p. 313.

(23) Cass., 21 janvier 2008, *JTT*, 2008, p. 135.

(24) Voy. notamment Cass., 19 mars 2012, *JTT*, 2012, p. 227. Au niveau de la sécurité sociale, l'on soulignera à cet égard l'ajout d'un cinquième alinéa à l'article 19, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 concernant notamment les indemnités de non-concurrence.

(25) T.T. Bruxelles, 24^e ch., 15 avril 2013, R.G. n° 11-12090-A, inédit.

(26) T.T. Charleroi, 3^e ch., 10 juin 2002, *JTT*, 2002, p. 427; C.T. Gand, 3^e ch., 23 mars 2011, R.G. n° 2010/AG/138, *socialweb.be*; T.T. Liège, 3^e ch., 16 mai 2013, R.G. n° 404149, inédit; T.T. Liège, 4^e ch., 14 octobre 2013, R.G. n° 406301, inédit.

(27) Cass., 2 décembre 2002, *Pas.*, 2002, p. 2320 : tout montant payé par l'employeur à titre de pécule de vacances est exclu, sans aucune limitation, de la notion de rémunération.

(28) Voy. notamment Cass., 21 janvier 2008, *JTT*, 2008, p. 190.

(29) Par exemple dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement prépension) : F. Robert, « Prépension Canadadry... la fin d'une controverse », *Ors.*, 2004, livr. 12, p. 11; B. Mollet et A. Debrulle, *Chômage avec complément d'entreprise - Ex-prépension conventionnelle*, Kluwer, Waterloo, 2013, p. 121.

(30) A. Degros, « Les retenues autorisées sur la rémunération » in *Guide social permanent*, t. 5, *Commentaire droit du travail*, partie II, livr. II, titre II, chap. III, Kluwer, Waterloo, 2012, p. 113. Il a cependant été jugé que l'octroi d'un forfait mensuel aux cadres ayant un ou plusieurs enfants à charge ne peut être compris dans cette exclusion (C.T. Gand, 6^e ch., 3 janvier 2013, *T.G.R. - T.W.V.R.*, 2013, p. 148).

(31) Cass., 10 mars 1980, *R.D.S.*, 1980, p. 356; Cass., 14 mars 1988, *JTT*, 1989, p. 76; Cass., 19 janvier 2004, *JTT*, 2005, p. 181.

(32) V. Vannes, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4^e éd., Bruylant, Bruxelles, 2013, p. 520, n° 698.

(33) V. Vannes, *op. cit.*, p. 500, n° 662; voy. également C. Verbraeken et A. de Schoutheete, *Le contrat de travail d'employé*, Créadif, Bruxelles, 1994, p. 193; M. De Vos, *Loon naar Belgisch arbeidsovereenkomstenrecht*, Maklu, Anvers, 2001, pp. 1127-1128; F. Dorsemont, « De disciplinaire macht van de werkgever » in *Actuele problemen van het arbeidsrecht 7*, Intersentia, Anvers, 2005, pp. 216-217; H. Van Hoogenbemt, *Arbeidsrecht - De praktijk in de rechtbank 2000-2010*, LannooCampus, Tiel, 2011, p. 416, n° 571.

(34) Voy. notamment J. Steyaert, C. De Ganck et L. De Schrijver, *Arbeidsovereenkomst*, A.P.R., Story-Scientia, Bruxelles, 1990, p. 240; T.T. Arlon, 3^e ch., 11 mars 1994, *JTT*, 1994, p. 381; C.T. Gand, 2^e ch., 15 octobre 1997, *JTT*, 1998, p. 174; C.T. Liège, 13^e ch., 26 octobre 2010, R.G. n° 2010/AN/11, inédit; C.T. Liège, 8^e ch., 23 novembre 2012, R.G. n° 2012/AL/174, inédit et références citées dans la note suivante.

(35) A. de Theux, *Le droit de la représentation commerciale*, Bruylant, Bruxelles, 1981, p. 713; J. Schellekens, *La protection de la rémunération*, Edicode, Bruxelles, pp. 74-76; X, « Contrat de travail et contrat d'emploi » in *R.P.D.B.*, complément III, Bruylant, Bruxelles, 1969, p. 623, n° 397. L'amende infligée par l'employeur n'engendre aucune compensation dès lors qu'elle « ne crée pas une dette personnelle envers celui-ci, mais une obligation de réparation envers la collectivité que constitue l'ensemble des membres de l'entreprise » (J. Schellekens, *op. cit.*, p. 75; dans le même sens, M. Jamouille, *Le contrat de travail*, t. II, Fac. dr., Liège, 1986, p. 104, note 1; C. Verbraeken et A. de Schoutheete, *op. cit.*, p. 195) : le produit de l'amende doit en effet être employé au profit des travailleurs (article 19 de la loi du 8 avril 1965). Les retenues (para)fiscales sont pour leur part effectuées en application de dispositions légales (voy. ci-après), sans que le mécanisme de la compensation n'intervienne : le travailleur n'a d'ailleurs en principe pas le droit de réclamer le paiement du précompte professionnel ou de ses cotisations de sécurité sociale (Cass., 11 décembre 2006, *JTT*, 2007, p. 218, note M. L. Wantiez).

(36) V. Vannes, *op. cit.*, p. 520, n° 698.

(37) Ce point sera développé ci-après, numéros 27 et suivants. Dans le même sens, B. Lietaert, « Inhoudingen op het loon, andere dan sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing » in *Aanwerven. Tewerkstellen. Ontslaan*, Kluwer, Malines, 2002, T. 203-2570, n° 2575, qui considère cependant que l'article 23 n'a aucun lien avec la compensation légale, ce qui est excessif et en contradiction avec la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., 10 mars 1980, *R.D.S.*, 1980, p. 356; Cass., 14 mars 1988, *JTT*, 1989, p. 76).

(38) Une retenue pratiquée à l'initiative d'un tiers, créancier du travailleur, dans le cadre d'une saisie-arêt, est étrangère à l'article 23, dont les limites ne peuvent naturellement pas être appliquées aux tiers : l'article 23 vise à protéger le travailleur à l'égard de son employeur et non à lui accorder une protection générale (cette dernière faisant l'objet des articles 1409 et suivants du Code judiciaire).

proques; ces dettes réciproques doivent exister entre les mêmes personnes agissant en la même qualité; elles doivent être fongibles, liquides et exigibles » (39).

Le caractère liquide de la dette est le plus souvent discuté devant les tribunaux : la dette est liquide « lorsque son existence est certaine et que son montant est déterminé » (40). La dette doit donc être incontestée ou à tout le moins non sérieusement contestée. La cour du travail de Liège a à cet égard considéré qu'aucune compensation n'avait pu intervenir dès lors que « seule une expertise comptable ainsi que l'examen de la responsabilité de l'intimé (existence d'une faute engendrant sa responsabilité conformément à l'article 18 de la loi) et du dommage invoqué permettraient d'éventuellement retenir puis de chiffrer la dette pour laquelle la compensation est sollicitée » (41).

L'on rappellera que la compensation légale s'opère de plein droit lorsque ses conditions sont réunies (42) : il n'est donc pas requis qu'une action en justice soit introduite (il s'agit uniquement d'un moyen de défense et non d'une demande reconventionnelle), ce qui permet d'invoquer la compensation sans craindre la prescription (43), le cas échéant pour la première fois en appel (44).

8. — Le droit du travailleur au paiement de sa rémunération porte sur le montant brut de celle-ci, c'est-à-dire « avant imputation des retenues visées à l'article 23 » (45).

Cependant, à l'égard du travailleur, une compensation peut uniquement intervenir en tenant compte des montants nets (46) dus par l'employeur au travailleur (47) : nous verrons d'ailleurs que l'article 23, alinéa 2, limite les retenues au cinquième de la rémunération nette. Au niveau des principes, cela est justifié à notre estime par la condition de fongibilité à laquelle doivent répondre les dettes pour qu'une compensation se réalise : « cette condition s'explique par la nature de double paiement abrégé de la compensation : il faut, à cet effet, que les choses faisant l'objet des deux paiements aient la même valeur libératoire et soient interchangeables » (48). Or seule la rémunéra-

tion nette (dette de l'employeur) semble interchangeable avec la dette du travailleur (par exemple des dommages et intérêts). En effet, il n'en va pas de même pour la rémunération brute, puisqu'une partie est légalement destinée aux administrations à titre de cotisations sociales et de précompte professionnel, ce qui n'est pas le cas de la dette du travailleur.

9. — La charge de la preuve de la réunion des conditions de la compensation légale et de l'article 23 pèse sur l'employeur.

En pratique, le travailleur sollicitera le paiement complet de sa rémunération, sa créance étant aisée à déterminer sur la base, par exemple, des fiches de paie. Il reviendra alors à l'employeur, sur pied de l'article 1315, alinéa 2, du Code civil, de démontrer la régularité de la retenue justifiant l'extinction de son obligation.

Dans un litige où le travailleur soutenait qu'une retenue illégale avait été pratiquée, la cour du travail de Liège a observé que la fiche de paie reprenait la mention « cotisation O.N.S.S. travailleur » (l'employeur apportait donc la justification de la retenue) et en a conclu que « les éléments du dossier ne permettent pas de conclure qu'effectivement une retenue (illégale) sur rémunération a eu lieu » (49). Il s'agit d'une juste application des principes, la cour considérant en réalité qu'il n'y avait pas de contestation sérieuse, cette retenue ayant « été effectuée au cours des mois précédents sans que cela n'ait provoqué une réaction de l'intimée [la travailleuse] ».

10. — Il importe enfin de ne pas confondre retenues sur la rémunération et détermination de la rémunération (50), l'article 23 étant étranger à cette dernière, comme l'a pertinemment rappelé le tribunal du travail de Bruxelles :

« Cet article [23 de la loi du 12 avril 1965] ne stipule nullement que les parties ne sont pas libres de fixer le montant de la rémunération à percevoir par le travailleur ou les modalités de calcul de celle-ci. Il prévoit uniquement que sur la rémunération convenue, seules les imputations limitativement énoncées peuvent être effectuées ».

Le tribunal a dès lors considéré que les parties peuvent prévoir que la rémunération « soit fixée à un montant Y et diminuée d'un montant Z (équivalent à un impôt théorique) » (51).

De même, pour déterminer le taux de commissions, les parties peuvent convenir d'une méthode de calcul prévoyant une soustraction à titre de différents frais de l'employeur (52). Par

contre, dès lors que le taux de commissions est convenu, l'article 23 trouve à s'appliquer et l'employeur ne peut donc pas retenir sur les commissions dues le montant de certains frais qu'il a dû supporter (53).

Cette distinction a également été rappelée dans un litige où le travailleur invoquait l'illégalité d'une retenue effectuée alors que l'employeur exposait qu'il s'agissait du non-paiement d'une prime de qualité dès lors que l'intéressé ne remplissait pas toutes les conditions pour y avoir droit (54).

La rédaction du contrat peut avoir une importance primordiale. Ainsi, il arrive régulièrement que des avances sur commissions soient accordées à des commerciaux :

— si le contrat prévoit que les commissions seront uniquement dues à concurrence du montant excédant les avances octroyées, il est alors question d'un accord sur la détermination de la rémunération qui est tout à fait valable;

— par contre, s'il n'est rien prévu, le travailleur pourrait exiger le paiement intégral des commissions dues et l'employeur ne pourrait récupérer les avances que dans le respect des strictes limites de l'article 23.

B. — Caractère impératif

11. — De longue date, la Cour de cassation enseigne que l'article 23 est une disposition impérative (55), et ce nonobstant le fait qu'il ait été soutenu lors des travaux préparatoires que la loi était d'ordre public (56).

Cette jurisprudence doit être approuvée. En effet, dès lors que l'article 23, en ce qu'il renvoie à l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, permet une retenue afférente à des dommages et intérêts en cas d'accord du travailleur sur le montant du dommage, cela démontre qu'il s'agit uniquement de la protection d'intérêts privés (puisque l'accord du travailleur suffit) et donc d'une disposition impérative.

Est par conséquent nulle la clause du contrat de travail qui autoriserait des retenues patronales en violation de l'article 23.

Notons en outre que la loi du 12 avril 1965 est considérée comme une loi de police et a donc vocation à s'appliquer au travailleur qui effec-

(39) P. Van Ommeslaghe, *Traité de droit civil belge*, t. II : *Les obligations*, vol. 2, *Sources des obligations (deuxième partie)*, Bruylant, Bruxelles, 2013, pp. 2240-2241.

(40) *Ibidem*, p. 2245.

(41) C.T. Liège, 13^e ch., 27 avril 2010, R.G. n° 2009/AN/8.727, inédit (la cour estimant qu'en l'espèce aucune mesure d'instruction ne devait être prononcée puisqu'une procédure pénale était en cours en lien avec la dette litigieuse).

(42) Article 1290 du Code civil.

(43) Pour autant que la compensation légale ait effectivement eu lieu : voy. ci-après le point consacré à la prescription (numéro 26).

(44) C.T. Gand, 2^e ch., 15 octobre 1997, *JTT*, 1998, p. 174.

(45) Article 3bis de la loi du 12 avril 1965.

(46) C'est-à-dire la rémunération après les retenues énoncées au numéro 1 de l'article 23, alinéa 1^{er}.

(47) C.T. Mons, 2^e ch., 4 mai 1992, *JTT*, 1992, p. 369; T.T. Gand, 2^e ch., 16 octobre 2000, *T.C.R.*, 2001, p. 357; T.T. Charleroi, 3^e ch., 10 juin 2002, *JTT*, 2002, p. 427; T.T. Bruxelles, réf., 8 mai 2003, *Chr. D.S.*, 2004, p. 565; C.T. Mons, 3^e ch., 8 janvier 2008, R.G. n° 19.901, inédit.

(48) P. Van Ommeslaghe, *op. cit.*, p. 2244.

(49) C.T. Liège, 15^e ch., 1^{er} avril 2010, R.G. n° 2009/AL/36346, inédit.

(50) A. Degros, *op. cit.*, p. 134; R. Boes, « Inhoudingen op het loon versus loonbeslag, loonoverdracht en loondelegatie » in *Actuele problemen van het arbeidsrecht 3*, Kluwer, Anvers, 1990, p. 315; B. Lietaert, *op. cit.*, T. 203-2545, n° 2550.

(51) T.T. Bruxelles, 1^{re} ch., 3 novembre 1992, *JTT*, 1994, p. 381 (il s'agissait d'un travailleur expatrié). Voy. également T.T. Bruxelles, 18^e ch., 9 juin 1988, *JTT*, 1989, p. 445; T.T. Bruxelles, 12^e ch., 10 avril 1992, *JTT*, 1994, p. 382.

(52) Cass., 30 septembre 1991, *JTT*, 1991, p. 481; T.T. Bruxelles, 24^e ch., 6 janvier 1988, *JTT*, 1988, p. 191; P. Leclercq, *Le statut des représentants de commerce*, Kluwer, Bruxelles, 2005, p. 50.

(53) C.T. Gand, 2^e ch., 14 octobre 1991, *Chr. D.S.*, 1992, p. 416.

(54) C.T. Liège, 5^e ch., 23 mars 2011, R.G. n° 2010-AL-437, inédit (la cour a ordonné la production de documents afin de pouvoir apprécier s'il s'agissait d'une retenue ou d'une détermination de la rémunération).

(55) Cass., 10 mars 1980, *R.D.S.*, 1980, p. 356; Cass., 14 mars 1988, *JTT*, 1989, p. 76; Cass., 19 janvier 2004, *JTT*, 2005, p. 181. Cet enseignement est régulièrement appliqué par les juridictions du fond (voy. récemment T.T. Anvers, 2^e ch., 23 juin 2009, R.G. n° 08/5987/A, inédit; T.T. Bruxelles, 3^e ch., 11 juin 2012, R.G. n° 10/8130/A, inédit; C.T. Liège, 8^e ch., 23 novembre 2012, R.G. n° 2012/AL/174, inédit; C.T. Bruxelles, 4^e ch., 4 décembre 2012, *JTT*, 2013, p. 179; *contra*, sans motivation particulière, C.T. Liège, 5^e ch., 22 décembre 2010, R.G. n° 198/AL/2010, inédit).

(56) Rapport, *Doc. parl.*, Sénat, 1964-1965, n° 115, p. 74; *Doc. parl.*, Chambre, 1962-1963, n° 471/1, p. 31.

tue habituellement ses prestations sur le territoire belge (57).

12. — Eu égard à ce caractère impératif, travailleur et employeur peuvent donc convenir d'une retenue sur la rémunération dérogeant à l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 à partir du moment où la protection ne se justifie plus.

Selon nous, ce moment intervient dès que le droit à la rémunération est né, nonobstant le fait que la relation de travail soit toujours en cours (58). La Cour de cassation a validé cette position en ce qui concerne la renonciation à des rémunérations échues (59). Comme l'a pertinemment observé la cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 4 décembre 2012, « de la seule circonstance qu'un travailleur est, dans la relation avec son employeur, une personne économiquement faible, il ne résulte pas qu'une renonciation à des arriérés de rémunération en cours de contrat de travail est nécessairement affectée d'un vice de consentement ou que son consentement est toujours dénué de validité » (60).

Doctrine et jurisprudence abondent dans le même sens concernant les retenues sur la rémunération (61).

C. — Retenues autorisées

Nous examinons ci-après chaque retenue limitativement énumérée par l'article 23.

1. — En vertu de la législation fiscale ou de sécurité sociale ainsi que de certaines conventions - article 23, 1^o

13. — Les retenues effectuées en application de la législation fiscale (62) ou de la législation relative à la sécurité sociale (63) sont autorisées (64).

À cet égard, l'on rappellera les règles suivantes lorsqu'un employeur a omis de procéder à une retenue (parafiscale) (65) :

— il est interdit à l'employeur de récupérer les cotisations de sécurité sociale du travailleur à charge de celui-ci (66);

— concernant le précompte professionnel, l'employeur peut récupérer à charge du travailleur la somme due (même s'il ne l'a pas encore versée à l'administration fiscale (67)).

Les mêmes principes sont applicables lorsqu'une rémunération a été payée indûment (68). La récupération du précompte professionnel pourra selon nous être effectuée par retenues sur la rémunération en vertu du numéro 4 de l'article 23 (avances en argent).

14. — Les retenues sont également autorisées en application des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale.

Est dès lors valable la retenue effectuée par l'employeur à titre de contribution personnelle du travailleur à l'assurance de groupe (69) ou à l'assurance hospitalisation : il s'agit en effet d'avantages complémentaires par rapport aux prestations ordinaires de sécurité sociale (pension et soins de santé).

2. — En vertu du règlement de travail (amendes disciplinaires) - article 23, 2^o

15. — L'employeur est fondé, en vertu de son pouvoir disciplinaire, à imposer à ses travailleurs une sanction disciplinaire.

À cet égard, l'amende est la seule sanction disciplinaire pouvant faire l'objet d'une retenue sur pied de l'article 23, 2^o, de la loi du 12 avril 1965 : les autres sanctions disciplinaires sont sans lien avec cet article, même si une perte de rémunération intervient (70), par exemple en cas de mise à pied ou de rétrogradation, avec perte de salaire (71).

Par ailleurs, il convient de tenir compte de l'article 6, § 1^{er}, 6^o, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, lequel dispose que « les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent » doivent être indiqués dans le règlement de travail. Une possibilité de recours doit également être prévue (article 6, § 1^{er}, 7^o). Les articles 16 et suivants de cette loi prévoient en outre les règles suivantes (72) :

— seules les pénalités prévues par le règlement de travail peuvent être appliquées. L'employeur ne doit cependant pas énumérer de manière précise et limitative tous les comportements susceptibles d'entraîner une sanction (73);

(57) Cass., 4 décembre 1989, *JTT*, 1990, p. 77. Le fait que l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 soit uniquement impératif alors qu'il constitue une disposition de police n'est pas contradictoire. Il en allait d'ailleurs de même pour l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui était une disposition impérative et de police (Cass., 9 février 1987, *JTT*, 1987, p. 266; Cass., 7 avril 2008, *JTT*, 2008, p. 207, note M. L. Wantiez).

(58) En effet, à notre connaissance, le seul cas où un consentement n'est pas valable en raison de la relation de travail en cours est prévu à l'article 27 de l'arrêté royal du 13 février 2001 portant exécution de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel : il s'agit du traitement de données à caractère personnel dites « sensibles ». En dehors de cette disposition, le consentement du travailleur est en principe valable.

(59) Cass., 22 avril 1985, *Pas.*, 1985, p. 1019; *JTT*, 1986, p. 164; Cass., 12 septembre 1989, *Pas.*, 1990, p. 31; *JTT*, 1992, p. 128. Voy. également la jurisprudence citée par S. Van Wassenhove, « La renonciation en droit du travail », *JTT*, 2007, pp. 413-414; C. Wantiez, « Les espaces de liberté dans les relations de travail » in *Les espaces de liberté en droit des affaires*, Bruylant, Bruxelles, 2007, pp. 207-208; W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *op. cit.*, pp. 2676-2677; *contra* (la renonciation serait possible au plus tôt à partir du moment où les relations contractuelles prennent fin) F. Kéfer, « Un travailleur peut-il renoncer aux droits issus de son contrat de travail? », *Rev. Dr. ULg.*, 2013, pp. 59-60.

(60) C.T. Bruxelles, 4^e ch., 4 décembre 2012, *JTT*, 2013, p. 179.

(61) T.T. Bruxelles, 16^e ch., 2 septembre 2002, R.G. n° 31531/00, inédit (le tribunal avait en l'espèce considéré que le travailleur avait expressément marqué son accord sur les retenues opérées par son employeur puisque, dans le cadre de la procédure, le travailleur avait uniquement contesté le montant des retenues et que, à la suite des justificatifs produits par l'employeur, il n'avait émis aucune critique); T.T. Anvers, 2^e ch., 23 juin 2009, R.G. n° 08/5987/A, inédit; T.T. Termonde, 2^e ch., 28 juin 2010, R.G. n° 07/54468/A, inédit; Civ. Liège, saisies, 29 janvier 2014, R.G. n° 13/5172/A, inédit. Voy. également A. Degros, *op. cit.*, p. 122; R. Boes, *op. cit.*, p. 317.

(62) Voy. concernant le précompte professionnel, les articles 270 et 272 du Code des impôts sur les revenus.

(63) Voy. concernant les cotisations personnelles de sécurité sociale, l'article 23 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

(64) Nous ne détaillerons pas les différentes retenues fiscales et de sécurité sociale possibles. Pour un aperçu, voy. A. Degros, *op. cit.*, pp. 101-106.

(65) Cass., 20 mai 1985, *JTT*, 1985, p. 443; *Pas.*, 1985, p. 1167; *R.W.*, 1985-1986, p. 1245; T.T. Ypres, 5 mai 1995, *JTT*, 1996, p. 426; C.T. Anvers, 4^e ch., 3 juin 2002, *Chr. D.S.*, 2004, p. 73; C.T. Gand, 7^e ch., 28 septembre 2010, *R.W.*, 2011-2012, p. 792; *Chr. D.S.*, 2012, p. 354.

(66) Article 26 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Selon la Cour de cassation, cette disposition ne s'applique pas « lorsque l'employeur est tenu de cantonner et de consigner l'indemnité de congé brute au paiement de laquelle il a été condamné en vertu d'une décision judiciaire du juge des saisies, de sorte qu'il ne peut pas effectuer de retenues » (Cass., 17 mai 2004, *Pas.*, 2004, p. 840; *R.W.*, 2005-2006, p. 1056; *Chr. D.S.*, 2005, p. 275) ou lorsque le travailleur n'a pas remis anticipativement à l'employeur la cotisation de sécurité sociale sur les pourboires et le service qui lui ont été payés directement par le client (Cass., 18 mai 1987, *JTT*, 1987, p. 406; *Pas.*, 1987, p. 1131).

(67) Cass., 20 mai 1985, *op. cit.*

(68) Cass., 27 février 1995, *JTT*, 1995, p. 439; *Pas.*, 1995, p. 229; *R.W.*, 1995-1996, p. 43; Cass., 14 octobre 2010, *Pas.*, 2010, p. 2590, concl. T. Werquin; *Chr. D.S.*, 2011 (sommaire), p. 49; C.T. Anvers, 2^e ch., 15 novembre 2011, *Chr. D.S.*, 2013, p. 164; *contra* (l'employeur ne peut pas solliciter le remboursement du précompte professionnel auprès du travailleur) Liège, 14 décembre 1995, *J.L.M.B.*, 1996, p. 749; T.T. Charleroi, 3^e ch., 12 février 1996, *Chr. D.S.*, 1998, p. 44.

(69) C.T. Liège, 8^e ch., 18 décembre 2009, *NjW*, 2010, p. 675, note Y. Stevens; rapport, *Doc. parl.*, Chambre, 1962-1963, n° 471/11, pp. 16-17.

(70) L. Peltzer, « Les sanctions disciplinaires amenant une modification d'un élément convenu du contrat » in *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, Anthemis, Limal, 2013, p. 248; F. Dorsemont, *op. cit.*, p. 217; R. Capart et P. Nilles, « Les sanctions financières et la responsabilité du travailleur » in *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, Anthemis, Limal, 2013, pp. 195-196. En effet, en cas d'amende, le droit à la rémunération brute demeure entier, mais une retenue sera effectuée (sur la rémunération nette) à concurrence du montant de l'amende alors que dans les deux cas énoncés, le droit à la rémunération brute est directement affecté.

(71) La légalité de ces sanctions est toutefois contestée. Voy. à cet égard C.T. Liège, 13^e ch., 25 octobre 2011, *Chr. D.S.*, 2012, p. 39; D. Castiaux et Q. Alaluf, *Les sanctions applicables en cas de manquement aux obligations contractuelles*, Kluwer, Bruxelles, 2004, pp. 32-33; J.-C. Heirman, M. Gratia et G. Van De Mosselaer, *Les documents sociaux*, Kluwer, Waterloo, 2010, pp. 242 et s.; F. Dorsemont, *op. cit.*, pp. 212 et s.; W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *op. cit.*, p. 865; V. Vannes, *op. cit.*, pp. 547-551; M. Dallemagne, « Les sanctions disciplinaires dans le secteur privé » in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Anthemis, C.U.P., Liège, 2008, pp. 41-45; R. Capart et P. Nilles, *op. cit.*, pp. 193-196.

(72) Elles ne sont pas d'application aux services publics qui, avant le 1^{er} juillet 2003, ne tombaient pas dans le champ d'application de cette loi (article 19bis).

(73) D. Castiaux et Q. Alaluf, *op. cit.*, p. 13; V. Vannes, *op. cit.*, pp. 544-546; J.-C. Heirman, M. Gratia et G. Van De Mosselaer, *op. cit.*, p. 240; M. Dallemagne, *op. cit.*, p. 24.

— à peine de nullité, les pénalités doivent être notifiées par l'employeur au plus tard le premier jour ouvrable suivant celui où le manquement a été constaté. Ce délai court uniquement à partir du jour où la personne compétente pour exercer le pouvoir disciplinaire a une connaissance suffisante des faits (74);

— avant la date du plus proche paiement de la rémunération, l'employeur est tenu d'inscrire la pénalité appliquée dans un registre spécifique, à peine de sanction pénale (75). Néanmoins, l'absence de mention de la sanction dans le registre *ad hoc* n'est pas prescrite à peine de nullité (76);

— lorsque la pénalité consiste en une amende, le total des amendes infligées par jour ne peut dépasser le cinquième de la rémunération journalière. Il est à cet égard important de souligner les différences entre cette interdiction « du cinquième » et l'interdiction « du cinquième » prévue à l'article 23 de la loi du 12 avril 1965, examinée ci-après (77) : 1. à défaut de précision, cette première interdiction a trait à la rémunération brute et non à la rémunération nette, 2. elle s'applique à la rémunération journalière et non à la rémunération « due à chaque paie » (article 23) et 3. elle est déterminée en tenant compte des avantages en nature, contrairement à l'interdiction de l'article 23 qui précise qu'il s'agit de la rémunération « en espèces ». Lorsqu'une retenue est effectuée à titre d'amende, il convient donc de veiller à ce que les deux interdictions « du cinquième » soient respectées;

— le produit des amendes doit être employé au profit des travailleurs, à peine de sanction pénale (78). En effet, l'amende ne vise pas à compenser le dommage subi par l'employeur, mais à sanctionner la faute commise (79). Ainsi, une faute disciplinaire peut exister en l'absence d'un dommage (80). À l'inverse, si l'employeur a subi un dommage, le même manquement pourrait justifier une retenue à titre de sanction disciplinaire (amende) et une retenue à titre de réparation du préjudice subi (en respectant, le cas échéant, les règles y afférentes, exposées ci-après) (81).

(74) V. Vannes, *op. cit.*, p. 552; M. Dallemagne, *op. cit.*, p. 37; D. Castiaux et Q. Alaluf, *op. cit.*, p. 37; F. Dorssemont, *op. cit.*, p. 223; W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *op. cit.*, p. 1532; C. Boulanger et N. Robert, « Le règlement de travail et les questions de procédure » in *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, Anthemis, Limal, 2013, p. 96. Le point de départ de ce délai est en réalité déterminé selon les mêmes règles que pour le point de départ du délai de trois jours afférent au licenciement pour motif grave.

(75) L'article 174 du Code pénal social (sanction de niveau 2).

(76) V. Vannes, *op. cit.*, p. 553; D. Castiaux et Q. Alaluf, *op. cit.*, p. 38; M. Dallemagne, *op. cit.*, p. 38.

(77) La loi du 12 avril 1965 n'ayant en effet nullement modifiée les règles afférentes à cette interdiction journalière (rapport, *Doc. parl.*, Sénat, 1964-1965, n° 115, p. 75).

(78) L'article 174 du Code pénal social (sanction de niveau 2).

(79) V. Vannes, *op. cit.*, p. 553.

(80) M. Dallemagne, *op. cit.*, p. 23; D. Castiaux et Q. Alaluf, *op. cit.*, p. 16; Cass., 1^{er} juillet 1909, *Pas.*, 1909, p. 327; F. Dorssemont, *op. cit.*, p. 186.

(81) M. Dallemagne, *op. cit.*, p. 24; D. Castiaux et Q. Alaluf, *op. cit.*, p. 32.

Une audition préalable n'est en principe pas obligatoire avant d'imposer une sanction disciplinaire (82).

3. — En vertu de la responsabilité personnelle du travailleur (dommages et intérêts) - article 23, 3^o

16. — Lorsque le travailleur cause un dommage à son employeur, il peut être tenu de l'indemniser dans le respect de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (83) auquel renvoie l'article 23, alinéa 1^{er}, 3^o, de la loi du 12 avril 1965 (84).

Pour apprécier la légalité d'une retenue pratiquée en raison d'un dommage causé par le travailleur à son employeur, il convient donc d'examiner au préalable si l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 est d'application. En synthèse, l'on rappellera que le travailleur ne bénéficie pas de la protection conférée par cet article lorsque le dommage a été causé :

— en dehors de l'exécution du contrat (85);

— avant l'exécution du contrat (86), après la rupture du contrat (87) ou pendant la suspension du contrat (88);

(82) Cela est cependant fortement controversé, la cour du travail de Liège ayant d'ailleurs décidé l'inverse (C.T. Liège, 13^e ch., 25 octobre 2011, *Chr. D.S.*, 2012, p. 39). Pour un examen de la question, voy. O. Deprince, « Sanctions disciplinaires et droits de la défense : le travailleur a-t-il le droit d'être entendu? », in *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, Anthemis, Limal, 2013, p. 148; V. Vannes, *op. cit.*, pp. 553-556; M. Dallemagne, *op. cit.*, p. 34; J.-C. Heirman, M. Gratia et G. Van De Mosselaer, *op. cit.*, p. 249.

(83) Il s'agit d'une disposition impérative (Cass., 7 décembre 1999, *Bull.*, 1999, p. 1656; C.T. Liège, 5^e ch., 20 avril 2005, *Chr. D.S.*, 2007, p. 401; C.T. Liège, 5^e ch., 22 décembre 2010, R.G. n° 198/AL/2010, inédit; T.T. Liège, 8^e ch., 28 février 2013, R.G. n° 402269, inédit; T.T. Bruxelles, 24^e ch., 15 avril 2013, R.G. n° 11-12090-A, inédit).

(84) Il est également question de l'article 24 de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure : or cette loi a été abrogée par l'article 5 de la loi du 30 juillet 2013 portant des dispositions diverses. Désormais, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'applique. Il est également renvoyé à l'article 5 de la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques, qui prévoit un régime analogue à celui de l'article 18 précité (J. Jacquain, « La loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des agents des services publics », *Chr. D.S.*, 2003, p. 317; A. Degros, *op. cit.*, pp. 114-115).

(85) Voire selon certains, auxquels nous nous rallions, pendant l'exécution du contrat, mais en excédant manifestement l'exécution normale des fonctions (R. Capart et M. Strongylos, « La responsabilité civile des travailleurs » in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Anthemis, C.U.P., Liège, 2008, p. 378; C.T. Mons, 2^e ch., 19 octobre 2009, R.G. n° 21.235, inédit; M. Davagle, « Le caractère impératif de l'article 18 de la loi relative aux contrats de travail », *a.s.b.l. INFO*, 2011, n° 17, p. 3).

(86) Cass., 26 octobre 1992, *Pas.*, 1992, p. 1207; *JTT*, 1993, p. 66.

(87) R. Capart et M. Strongylos, *op. cit.*, p. 380; C.T. Mons, 2^e ch., 19 octobre 2009, R.G. n° 21.235, inédit (il s'agissait en l'espèce de faits de déstabilisation de l'entreprise par un ancien travailleur).

(88) T.T. Bruxelles, 25^e ch., 26 juin 2009, R.G. n° 11042/08, inédit; C.T. Bruxelles, 3^e ch., 22 novembre 2010, *JTT*, 2011, p. 221.

— par un fait relevant de la responsabilité pénale du travailleur (89).

17. — Dans l'affirmative (application de l'article 18), une retenue ne pourra alors être effectuée que si les deux conditions cumulatives suivantes sont remplies :

— le travailleur a commis un dol, une faute lourde ou une faute légère habituelle : l'examen approfondi de ces notions n'entre pas dans l'objet de la présente étude et il sera par conséquent renvoyé aux ouvrages spécialisés (90);

— le montant des dommages-intérêts dus a été, après les faits, convenu avec le travailleur ou fixé par le juge : cette condition est propre aux retenues sur la rémunération et sera examinée ci-dessous.

17.1. — En ce qui concerne l'accord du travailleur, la cour du travail de Liège a considéré à juste titre que (91) :

« ... il ne suffit pas que le travailleur reconnaisse expressément ou tacitement qu'il doit des dommages et intérêts à son employeur, il faut qu'il y ait une convention entre eux concernant le montant des dommages-intérêts dus par le travailleur et que cette convention ait été conclue après les faits donnant lieu à dédommagement ».

À cet égard, ont été considérées comme illégales les retenues effectuées :

— lorsque le travailleur avait donné son accord de principe sur le remboursement du dommage qu'il avait causé, mais que ledit dommage n'avait pas été évalué dans le cadre de cet accord (92) : l'accord serait cependant valable selon nous si les parties y avaient soumis la détermination du montant dû à un tiers neutre et indépendant;

— à concurrence du coût de la franchise due à la suite d'un accident de voiture, dès lors que l'accord du travailleur quant à cette retenue était conditionné par son maintien en service, ce qui n'avait pas été le cas (93);

— en vertu d'une annexe au contrat de travail, dès lors que ce document ne constituait pas un accord postérieur aux faits litigieux (94).

Cependant, l'article 18 ne requiert nullement que le travailleur ait marqué son accord sur le principe de la retenue : un accord sur le montant des dommages et intérêts dus (pour autant qu'il intervienne après les faits litigieux) suffit. C'est donc selon nous à tort que la cour du tra-

(89) Cass., 27 janvier 1998, *R.W.*, 1998-1999, p. 1188; T.T. Bruxelles, 2^e ch., 12 juin 2006, R.G. n° 63358/03, inédit.

(90) Notamment M. Lauvaux, *La responsabilité du travailleur*, Kluwer, Waterloo, 2006, pp. 32 et s.; R. Capart et M. Strongylos, *op. cit.*, pp. 387 et s.

(91) C.T. Liège, 8^e ch., 23 novembre 2012, R.G. n° 2012/AL/174, inédit. Dans le même sens, C.T. Liège, 13^e ch., 26 octobre 2010, R.G. n° 2010/AN/11, inédit; C.T. Liège, 5^e ch., 22 décembre 2010, R.G. n° 198/AL/2010, inédit; T.T. Liège, 8^e ch., 28 février 2013, R.G. n° 402269, inédit; T.T. Mons, 9^e ch., 14 juin 2013, R.G. n° 12/1629/A, *juridat.be*.

(92) C.T. Anvers, 3^e ch., 14 janvier 1980, *JTT*, 1981, p. 76; C.T. Liège, 8^e ch., 19 juin 2003, R.G. n° 31.024/02, *juridat.be*.

(93) T.T. Hasselt, 1^{er} ch., 17 février 2012, R.G. n° 2110250, inédit.

(94) C.T. Liège, 5^e ch., 22 décembre 2010, R.G. n° 198/AL/2010, inédit.

vail de Liège a, pour considérer la retenue comme illégale, pris en compte le fait qu'il n'était « nullement prévu dans cet accord que le remboursement serait effectué par voie de retenue sur la rémunération » (95).

L'accord du travailleur peut être tacite. Il est à cet égard recommandé à l'employeur de mettre au préalable le travailleur en demeure, en précisant le montant desdits dommages-intérêts : l'absence de contestation de cette mise en demeure pourra constituer l'accord tacite du travailleur et permettre ainsi d'opérer la retenue (96). À défaut, l'employeur pourra invoquer l'absence de protestation du travailleur à la suite de la retenue, alors qu'il savait pertinemment à quoi la retenue correspondait et que celle-ci figurait sur la fiche de paie. Il s'agira à chaque fois d'une question de fait, soumise à l'appréciation souveraine des cours et tribunaux.

17.2. — Quant au second critère, à savoir la fixation du dommage par le juge, il est admis qu'un jugement pénal condamnant, dans ses dispositions civiles, le travailleur ayant commis un vol à indemniser l'employeur à concurrence du préjudice subi suffit à démontrer la créance (97).

Dans un litige intéressant, l'employeur avait déposé plainte au pénal contre un travailleur et avait également effectué une retenue sur la rémunération en raison du préjudice causé à la suite des faits litigieux. Le travailleur avait contesté en justice la légalité de cette retenue et l'employeur sollicitait à cet égard que le tribunal du travail sursoie à statuer dans l'attente de la décision au pénal (sur la base du principe « le criminel tient le civil en l'état »), ce que le tribunal n'a pas estimé devoir faire (98).

Nous approuvons cette décision : même si le juge pénal avait condamné par la suite le travailleur à dédommager l'employeur pour les faits commis, il n'en demeure pas moins qu'au jour de la retenue, aucune décision judiciaire ne fixait le dommage de l'employeur. Or « le caractère manifestement restrictif du texte légal n'autorise pas la validation *a posteriori* d'une telle retenue compensatoire pratiquée d'office, par l'invoquant, voire la preuve ultérieurement apportée du comportement fautif imputé au travailleur » (99).

Confrontés à une retenue illégale, il incombe donc aux cours et tribunaux de condamner l'employeur à rembourser la somme indûment retenue. Ensuite, les juridictions examineront la créance dont se prévaut l'employeur (qui était censée justifier la retenue) et, si cette créance est établie et que l'employeur a introduit une

demande y afférente (100), une compensation judiciaire pourra être ordonnée dans la même décision. À cet égard, rappelons que « le juge doit respecter les règles d'ordre public ou impératives régissant la compensation » (101), à savoir en l'occurrence les conditions et limites afférentes aux retenues (article 23 de la loi du 12 avril 1965 et montants insaisissables du Code judiciaire; voy. ci-après).

18. — Dans la négative (non-application de l'article 18), une retenue peut-elle être pratiquée dans le respect des règles de la compensation légale et des montants insaisissables du Code judiciaire? La cour du travail de Bruxelles a répondu par la négative (102) dès lors que l'article 23, qui énumère limitativement les cas de retenues, renvoie uniquement aux indemnités et dédommagements dus en exécution de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978. Si l'article 18 ne trouve pas à s'appliquer, il ne peut donc être question de retenues.

Si ce qui précède est conforme au texte clair de l'article 23, l'on peut néanmoins s'interroger sur son caractère raisonnable et cohérent. En effet, alors que le législateur entend ôter toute protection spécifique aux travailleurs, au niveau de la responsabilité, dans les hypothèses de non-application de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, ces derniers bénéficieraient néanmoins d'une protection maximale au niveau des retenues, via l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 (interdiction totale de retenues). Ce point n'a à notre connaissance encore jamais été abordé.

Précisons que l'employeur, confronté à pareille situation (inapplicabilité de l'article 18), pourrait néanmoins, lorsqu'un tiers est victime, justifier une retenue sur pied du numéro 4 de l'article 23. Les dommages et intérêts que l'employeur a dû verser au tiers, en raison de la faute du travailleur, peuvent selon nous constituer une avance en argent : l'employeur s'est acquitté d'une dette qui ne lui est pas propre, mais incombe au contraire au travailleur (voy. ci-dessous un raisonnement similaire concernant l'amende de roulage).

4. — *En vertu d'avances en argent - article 23, 4^o*

19. — Pour qu'une retenue soit régulière en vertu de l'article 23, 4^o, de la loi du 12 avril 1965, elle doit être afférente à une avance en argent faite par l'employeur au travailleur. La fourniture de marchandises ne constitue manifestement pas une avance en argent (103) : est par conséquent illégale la retenue effectuée par l'employeur (une brasserie) en raison de boissons fournies au travailleur (104).

Les avances sur rémunérations futures sont visées. Les travaux préparatoires précisent qu'il s'agit donc des « avances sur salaire non encore gagné », à l'exclusion « des acomptes sur des rémunérations déjà gagnées » (105), lesquels sont régis par l'article 9, alinéa 2 de la loi du 12 avril 1965. De tels acomptes éteignent en effet simplement la dette de l'employeur et n'engendrent pas une créance dans son chef (106).

Dès lors que l'employeur s'est acquitté de l'amende de roulage de son travailleur (107), il peut selon nous effectuer une retenue sur la rémunération à due concurrence à titre d'avance en argent (108). Il en va de même :

— lorsque le travailleur quitte prématurément l'entreprise et doit par conséquent, en application d'une clause d'écolage (109), rembourser une partie des frais de formation qui avaient été pris en charge par son employeur (110);

— lorsque l'employeur a octroyé des avances sur commissions et qu'il s'est avéré que le travailleur avait *in fine* droit à des commissions pour un montant inférieur aux avances perçues (111).

Les prêts d'argent sont également concernés (112) : les travaux préparatoires le confirment, en soulignant que la limitation d'un cinquième vise à freiner (sans interdire) les prêts d'argent de l'employeur à son travailleur (113).

(105) Rapport, *Doc. parl.*, Sénat, 1964-1965, n° 115, p. 75.

(106) C.T. Mons, 2^e ch., 4 mai 1992, *JTT*, 1992, p. 369; B. Lietaert, *op. cit.*, 2002, T. 203-2640, n° 2645.

(107) En vertu de l'article 67 de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière, l'employeur est civilement responsable de l'amende mise à charge du travailleur lorsque l'accident s'est produit dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, mais il peut en solliciter le remboursement auprès du travailleur sur pied de l'article 1251, 3^o, du Code civil (l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 n'est pas applicable, puisqu'il s'agit d'un cas de responsabilité pénale).

(108) M. Lauvaux, *op. cit.*, p. 104; M. Henrard, « L'employeur civilement responsable peut-il récupérer à charge du travailleur l'amende payée pour infraction au Code de roulage? », *Ors.*, 1986, p. 245; A. Degros, *op. cit.*, p. 116. Le raisonnement est semblable à celui, explicité ci-avant, relatif à l'inapplicabilité de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978. Voy. également C.T. Liège, 8^e ch., 23 novembre 2012, R.G. n° 2012/AL/174, inédit : la cour admet que l'employeur puisse effectuer une retenue à concurrence de l'amende de roulage dont il s'est acquitté pour le travailleur, mais estime que « l'employeur devait au préalable notifier par écrit [au travailleur] une demande de remboursement et fixer les modalités de remboursement et c'est alors que [l'employeur] aurait été à même d'invoquer l'application de l'article 23, 4^o (...) en vue d'imposer une retenue sur la rémunération ». Ce faisant, la cour ajoute à tort des conditions au texte clair de l'article 23, 4^o.

(109) Article 22bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

(110) *Contra* C. Mairy, « La clause d'écolage », *Ors.*, 2007, n° 8, p. 25, note 41.

(111) T.T. Charleroi, 3^e ch., 7 janvier 2013, R.G. n° 11/4164/A, inédit.

(112) C.T. Mons, 3^e ch., 18 janvier 2005, *J.L.M.B.*, 2005, p. 1284; *JTT*, 2005, p. 371; C.T. Mons, 3^e ch., 2 mai 2006, *JTT*, 2006, p. 278; A. Degros, *op. cit.*, p. 116; X, « Contrat de travail et contrat d'emploi » in *R.P.D.B.*, *op. cit.*, p. 622, n° 396; R. Boes, *op. cit.*, p. 323; B. Lietaert, *op. cit.*, 2002, T. 203-2640, n° 2645; A. Colens et M. Colens, *Le contrat d'emploi*, 6^e éd., Larcier, Bruxelles, 1980, p. 272.

(113) « C'est pourquoi la limitation de la retenue à un cinquième de chaque paie est totalement justifiée.

(95) C.T. Liège, 8^e ch., 19 juin 2003, R.G. n° 31.024/02, *juridat.be*.

(96) G. Jacquemart et M. Strongylos, « Retenues sur rémunération : quand, comment et pourquoi? », *socialweb.be*, 16 janvier 2013; R. Capart et P. Nilles, *op. cit.*, p. 230.

(97) C.T. Gand, 2^e ch., 15 octobre 1997, *JTT*, 1998, p. 174 (implicitement); C.T. Liège, 13^e ch., 28 avril 2009, R.G. n° 8.603/2008, *juridat.be* (implicitement).

(98) T.T. Liège, 1^{re} ch., 30 juin 1987, *JTT*, 1987, p. 483. Dans le même sens, T.T. Arlon, 3^e ch., 11 mars 1994, *JTT*, 1994, p. 381.

(99) C.T. Mons, 3^e ch., 15 janvier 2008, R.G. n° 19895, *socialweb.be*. Dans le même sens, J. Schellekens, *op. cit.*, p. 83.

(100) Contrairement à la compensation légale, la compensation judiciaire ne peut être opposée en tant qu'exception, mais implique au contraire l'introduction d'une demande (Cass., 16 décembre 2013, *JTT*, 2014, p. 71).

(101) P. Van Ommeslaghe, *op. cit.*, p. 2278.

(102) C.T. Bruxelles, 3^e ch., 22 novembre 2010, *JTT*, 2011, p. 221. Dans le même sens, T.T. Bruges, 1^{re} ch., 3 février 2014, R.G. n° 13/229/A, inédit.

(103) C. Verbraeken et A. de Schoutheete, *op. cit.*, p. 194.

(104) C.T. Mons, 1^{re} ch., 6 mai 2011, R.G. n° 2009/AM/21918, inédit.

La loi du 12 juin 1991 relative au crédit à la consommation s'applique-t-elle à des avances octroyées par l'employeur au travailleur? Ceci n'est pas sans conséquence au niveau des (lourdes) formalités à respecter pour octroyer un crédit (114) et, le cas échéant, recouvrer les sommes dues (115). Il est certain qu'un crédit octroyé par un employeur à son travailleur doit respecter la loi du 12 juin 1991 (116) à moins de bénéficier d'une des exceptions prévues par cette loi (117), mais nous pensons qu'il n'en est rien s'agissant des avances sur rémunération *sensu stricto* (118). En effet, les travaux préparatoires rappellent que les crédits octroyés par des parents à leur enfant « ne relèvent donc jamais du champ d'application de la L.C.C. » et qu'une « avance sur salaire octroyée par l'employeur peut y être assimilée » (119). Selon nous, il convient cependant que l'avance intervienne dans le cadre raisonnable de la relation de travail (avances sur commissions prévues dans le contrat, montant acquitté par l'employeur en vertu de la présomption de l'article 1384 du Code civil, menues avances...) et ne soit pas un crédit « déguisé » (ce que pourraient révéler la prise en compte d'intérêts, le montant important prêté, le motif de l'emprunt, etc.).

20. — Une retenue effectuée par l'employeur à la suite d'un versement indu est-elle justifiée sur pied de l'article 23, 4^o, de la loi du 12 avril 1965?

Nous pensons que c'est à tort qu'une part (importante) de la jurisprudence réponde par la négative (120).

Cette norme constitue ainsi un frein à la tentation que pourrait avoir un employeur de s'instituer créancier du travailleur » (rapport, *Doc. parl.*, Sénat, 1964-1965, n^o 115, p. 76).

(114) Notamment une procédure d'agrément : voy. article 3, § 3, 1^o, de la loi du 12 juin 1991 et arrêté royal du 5 septembre 1994 désignant les articles de la loi du 12 juin 1991 relative au crédit à la consommation qui ne s'appliquent pas à certains types de crédit visés à l'article 3, § 3, de cette loi.

(115) Voy. notamment l'article 29, alinéa 1^{er}, 1^o, de la loi du 12 juin 1991.

(116) Projet de loi modifiant la loi du 12 juin 1991 relative au crédit à la consommation, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2009-2010, n^o 52-2468/001, p. 26; article 3, § 3, 1^o, de la loi du 12 juin 1991 et arrêté royal du 5 septembre 1994 désignant les articles de la loi du 12 juin 1991 relative au crédit à la consommation qui ne s'appliquent pas à certains types de crédit visés à l'article 3, § 3, de cette loi.

(117) Voy. notamment à cet égard les articles 3, § 1^{er}, 3^o, et 3, § 2, alinéa 1^{er}, de cette loi.

(118) Voy. à cet égard C. Biquet-Mathieu, *Crédit à la consommation - Le point après la réforme du 13 juin 2010*, éd. U.Lg., Liège, 2010, p. 14 (tout en relevant qu'il « eût mieux valu formaliser comme telle l'exception dans la loi »); *contra* A. Degros, *op. cit.*, p. 131.

(119) Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2009-2010, n^o 52-2468/001, pp. 26-27.

(120) C.T. Liège, 14^e ch., 17 février 1987, *Chr. D.S.*, 1988, p. 60; C.T. Liège, 13^e ch., 24 juin 2008, R.G. n^o 8.474/2007, *juridat.be*; C.T. Liège, 13^e ch., 28 avril 2009, R.G. n^o 8.603/2008, *juridat.be*; T.T. Bruxelles, 3^e ch., 11 juin 2012, R.G. n^o 10/8130/A, inédit. La treizième chambre de la cour du travail de Liège se fonde à cet égard sur un arrêt du 19 janvier 2004 de la Cour de cassation (*JTT*, 2005, p. 181), mais lui accorde selon nous une portée excessive : la décision attaquée ne con-

Nous avons en effet vu que les travaux préparatoires témoignent de l'interprétation large qu'il convient de conférer à la notion d'avance en argent, laquelle inclut les prêts d'argent. Dès lors que ces derniers sont considérés comme des avances en argent, il doit en aller de même pour le paiement indu. Le législateur est en effet raisonnable et cohérent (121) : puisqu'il permet une retenue afférente à un cas aussi sensible que celui du prêt d'argent par un employeur, il en va nécessairement de même pour l'employeur malheureux et de bonne foi qui a versé une somme par erreur (122).

C'est donc selon nous à juste titre que la jurisprudence a validé les retenues pratiquées dans les cas suivants (123) :

— lorsque le travailleur a perçu une rémunération dont le paiement n'est pas justifié en l'absence de prestations (124);

— lorsque le travailleur a perçu indûment du salaire garanti pendant plus de deux mois au lieu de trente jours (125).

En tout état de cause, en cas de litige, la compensation judiciaire pourra être invoquée par l'employeur (126). Sur la possibilité de récupérer les cotisations de sécurité sociale et le précompte professionnel, nous vous renvoyons à ce qui a été dit à propos des retenues (para)fiscales.

5. — En vertu d'un cautionnement - article 23, 5^o

21. — Le cautionnement ici visé est une somme d'argent constituée par le travailleur en faveur de son employeur afin de garantir l'exécution de ses obligations.

Le cautionnement est soumis à un formalisme strict en vertu de l'article 23 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cet article est complété par la convention collective de travail n^o 41 du 25 mars 1986 concernant le

tenait pas une motivation correcte justifiant la retenue (à lire l'arrêt de la Cour de cassation, la retenue était uniquement motivée par un défaut de prestations, sans invoquer l'avance en argent prévue à l'article 23, 4^o, de la loi du 12 avril 1965) et c'est uniquement cela que la Cour de cassation a sanctionné. Ce qui vient d'être dénoncé vaut *mutatis mutandis* pour l'arrêt similaire du 10 mars 1980 (Cass., 10 mars 1980, R.D.S., 1980, p. 356), auquel la cour du travail de Liège ne renvoyait cependant pas. Voy. également B. Lietaert, *op. cit.*, 2002, T. 203-2595, n^o 2596.

(121) P. Delnoy, *Éléments de méthodologie juridique*, 2^e éd., Larcier, Bruxelles, 2006, pp. 179 et s.

(122) Voy. également A. Colens et M. Colens, *op. cit.*, p. 272.

(123) Dans le même sens, H. Van Hoogenbemt, *op. cit.*, p. 416, n^o 571 : « Bedragen die door de werkgever zijn betaald voor niet-geleverde prestaties kunnen niet als loon worden beschouwd. Loon is in principe immers de tegenprestatie van de arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst. Dergelijke bedragen kunnen beschouwd worden als een voorschot in geld in de zin van artikel 23 § 1, 4^o van de Wet Bescherming Loon, zodat het de werkgever is toegestaan om aldus ten onrechte betaalde bedragen te recupereren via schuldvergelijking ».

(124) C.T. Mons, 3^e ch., 2 mai 2006, *JTT*, 2006, p. 278.

(125) C.T. Bruxelles, 4^e ch., 2 mars 2004, *Chr. D.S.*, 2006, p. 85.

(126) Voy. à cet égard le point consacré à la prescription (numéro 26).

cautionnement et peut l'être par des conventions collectives sectorielles (127).

L'article 6 de la convention collective de travail n^o 41 précise que « le paiement du cautionnement se fait au moyen de retenues sur la rémunération selon les conditions fixées à l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ». L'employeur pourra donc constituer le cautionnement par retenues mensuelles en respectant les limites applicables (décrites ci-après).

L'intérêt du cautionnement pour l'employeur est qu'il crée dans son chef un privilège sur le montant cautionné (article 23, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Il est en pratique très rarement recouru au cautionnement, ce qui explique le peu de décisions y afférentes. Nous n'avons d'ailleurs pas connaissance de décisions ayant trait à la question des retenues sur la rémunération.

D. — Limitations

22. — Des limitations sont applicables aux retenues sur la rémunération, à l'exception des retenues effectuées en vertu de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en vertu des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale (128).

1. — Limite du cinquième (article 23)

23. — En vertu de l'article 23, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965, le total des retenues ne peut dépasser le cinquième de la rémunération en espèces due à chaque paie, déduction faite des retenues effectuées en vertu de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en vertu des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale.

Plusieurs éléments doivent être mis en évidence :

— le mot « total » signifie que toutes les retenues énoncées aux numéros 2 à 5 de l'article 23 doivent être additionnées (129);

— les termes « en espèces » signifient qu'il convient de tenir compte uniquement de la rémunération due en argent (130) : la valeur de la rémunération en nature (c'est-à-dire « les avantages évaluable en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement » dont question à l'article 2, alinéa 1^{er}, 3^o, de la loi du 12 avril

(127) Pour de plus amples développements, nous renvoyons le lecteur vers V. Vannes, *op. cit.*, pp. 379 et s.; E. Piret, *Obligation des parties à la relation de travail*, Kluwer, Waterloo, 2008, pp. 100 et s.

(128) Ceci ressort expressément des articles 23, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965, et 1411, alinéa 2, du Code judiciaire.

(129) Rapport, *Doc. parl.*, Sénat, 1964-1965, n^o 115, p. 77.

(130) C'est-à-dire selon nous celle dont question aux numéros 1 et 2 de l'alinéa 1^{er} de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965. Dans le même sens, C. Verbraeken et A. de Schoutheete, *op. cit.*, p. 194.

1965) ne peut donc pas être prise en compte (131) (utilisation privée du GSM de société, utilisation privée du véhicule de société, titres-repas (132)...);

— la limite du cinquième s'applique uniquement à la rémunération nette, c'est-à-dire la rémunération après déduction des retenues énoncées au numéro 1 de l'article 23 (ces dernières n'étant pas concernées par cette limite).

Lorsque le montant disponible, eu égard à cette limite du cinquième, est insuffisant, l'employeur devra recouvrer sa créance sur plusieurs paies (133).

24. — L'alinéa 3 de l'article 23 précise que la limitation du cinquième n'est pas applicable dans les deux cas suivants (134) :

— lorsque le travailleur a agi par dol c'est-à-dire en commettant une faute intentionnelle, sans qu'une intention de nuire ne soit forcément présente (135). Une faute lourde ne suffit pas (136). À la lecture de la jurisprudence relative aux retenues sur la rémunération, est un dol justifiant une retenue non soumise à la limitation du cinquième le fait de conserver les sommes remises par des clients au lieu de les restituer à l'employeur (137) ou encore le vol du matériel de travail (138);

— lorsque le travailleur a mis volontairement fin à son contrat de travail (139) avant le paiement des indemnités et dommages et intérêts visés à l'alinéa 1^{er}, 3^o.

2. — Montants insaisissables (Code judiciaire)

25. — Bien que cela soit ignoré dans de nombreuses décisions, les articles 1409 et suivants du Code judiciaire doivent toujours être observés lorsqu'une retenue sur la rémunération est pratiquée (140) (sauf en ce qui concerne les retenues [para]fiscales, comme déjà énoncé) : l'employeur ne peut en effet pas porter atteinte aux quotités insaisissables de la rémunération. Même lorsque la limitation du cinquième de l'article 23 ne s'applique pas (par exemple, en cas de dol), ces articles du Code judiciaire subsistent.

(131) Rapport, *Doc. parl.*, Sénat, 1964-1965, n° 115, p. 77.

(132) O. Debray et F. Douxchamps, *op. cit.*, p. 95.

(133) A. Degros, *op. cit.*, p. 110.

(134) La première exception a trait aux cas visés aux numéros 2 à 5 de l'article 23 alors que la seconde exception concerne uniquement le cas du numéro 3 (A. Colens et M. Colens, *op. cit.*, p. 273; J. Schellekens, *op. cit.*, pp. 83-84).

(135) M. Lauvaux, *op. cit.*, p. 33.

(136) Cass., 7 mars 1988, *Bull.*, 1988, p. 812; *JTT*, 1989, p. 76; *Pas.*, 1988, p. 812.

(137) C.T. Liège, 13^e ch., 28 avril 2009, R.G. n° 8.603/2008, *juridat.be*.

(138) C.T. Gand, 2^e ch., 15 octobre 1997, *JTT*, 1998, p. 174.

(139) Démission, rupture de commun accord voire constat par l'employeur de la rupture du contrat suite à un manquement contractuel du travailleur révélant sa volonté de rompre (acte équipollent à rupture).

(140) T.T. Bruxelles, réf., 8 mai 2003, *Chr. D.S.*, 2004, p. 565; D. Castiaux et Q. Alaluf, *op. cit.*, pp. 31-32; B. Lietaert, *op. cit.*, 2002, T. 203-2660, n° 2665; R. Capart et P. Nilles, *op. cit.*, p. 227.

À cet égard, l'on soulignera que la notion de rémunération qui doit être prise en considération est la même que pour la loi du 12 avril 1965 (141), sauf lorsque le Code judiciaire y déroge expressément, ce qu'il a fait en incluant les péculs de vacances (142) et en excluant les titres-repas (143). Cette similarité s'explique par le fait que les dispositions afférentes aux montants insaisissables se trouvaient autrefois dans la loi du 12 avril 1965, avant que le législateur ne les insère dans le Code judiciaire.

E. — Sanction pénale et prescription

26. — L'employeur, son préposé ou son mandataire est puni d'une sanction de niveau 2 lorsqu'il effectue une retenue en contrariété avec l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 (144).

À cet égard, s'agissant d'une infraction pénale, le travailleur pourra invoquer le délai de prescription de l'article 26 du titre préliminaire du Code de procédure pénale (145) : son action en paiement des sommes irrégulièrement retenues se prescrit « par cinq ans à partir du jour qui suit celui où la personne lésée a eu connaissance du dommage ou de son aggravation et de l'identité de la personne responsable » (146), sans qu'elle puisse l'être avant l'action publique.

Dans le chef de l'employeur, pour les retenues énoncées aux numéros 3 à 5, il convient de rappeler que la compensation légale opère de plein droit lorsque ses conditions sont réunies et qu'il s'agit d'un moyen de défense et non d'une demande. Par conséquent, dès lors que la compensation légale est intervenue, la prescription ne peut plus être invoquée à l'encontre de l'employeur au motif qu'au moment où il oppose au travailleur la compensation, sa créance serait prescrite (147). Tel ne sera cependant pas le cas si la retenue de l'employeur était irrégulière et qu'une compensation judiciaire était subsidiairement invoquée : il s'agirait alors de l'introduction d'une demande, sujette à prescription (148).

(141) Question n° 3-450 de M. Frank Creyelman du 26 novembre 2003 (N), *Q.R.*, Sénat, 2003-2004; C. Wantiez, « Les indemnités de frais : à propos de l'arrêt de la Cour de cassation du 17 mai 1993 », *JTT*, 1993, p. 386; M. Jamoulle, *op. cit.*, p. 108; F. Huisman et M. Troclet, *op. cit.*, p. 43, n° 11 et réf. citées; M. Henrard, « La protection de la rémunération », *JTT*, 1978, p. 314 (article faisant état de la position du ministre de l'Emploi et du Travail); A. Degros, « Les saisies et cessions sur la rémunération » in *Guide social permanent*, t. 5, *Commentaire droit du travail*, partie II, livr. II, titre II, chap. IV, Kluwer, Waterloo, 2013, p. 246; M.-P. Dellisse, *op. cit.*, p. 165.

(142) Article 1409, § 1^{er}, du Code judiciaire.

(143) Article 1409, § 1^{er}ter, du Code judiciaire.

(144) Article 163 du Code pénal social.

(145) Pour un cas d'application, voy. C.T. Liège, 4^e ch., 18 avril 1990, *JTT*, 1991, p. 8.

(146) Article 2262bis, § 1^{er}, alinéa 2, du Code civil.

(147) Cass., 24 avril 1997, *J.L.M.B.*, 1997, p. 1120. Concernant des retenues sur la rémunération, voy. T.T. Charleroi, 3^e ch., 10 juin 2002, *JTT*, 2002, p. 427; C.T. Liège, 13^e ch., 26 octobre 2010, R.G. n° 2010/AN/11, inédit.

(148) Cass., 16 décembre 2013, *JTT*, 2014, p. 71. Pour un cas d'application, voy. C.T. Bruxelles, 3^e ch., 14 juin 2013, R.G. n° 2012-AB-1092, *juridat.be* (le travailleur sollicitait le paiement de son pécule de vacances de départ et l'employeur a invoqué

III. — CONSIDÉRATIONS PRATIQUES

A. — Palliatifs

27. — Nous avons indiqué que l'article 23 contient des limites supplémentaires à celles afférentes à la compensation légale, mais sans être restreint à cette dernière institution. En effet, ceci ressort selon nous des éléments suivants. Premièrement, les termes larges employés par l'article 23 démontrent que le souhait du législateur n'était pas de limiter cet article à la compensation légale : à défaut, il l'aurait expressément mentionné. Deuxièmement, le mécanisme de la compensation légale ne peut nullement expliquer les retenues énoncées aux numéros 1 et 2 de l'article 23 (149). Troisièmement, les travaux préparatoires démontrent l'intention de couvrir d'autres mécanismes juridiques, dont la saisie (150) :

« Ces textes constituent une amélioration sur le régime antérieur, car il est déjà exorbitant du droit commun que l'employeur éventuellement créancier opère une saisie, qui éventuellement pourrait n'être que purement conservatoire, en ses propres mains, même ainsi limitée, s'il venait ultérieurement à être débouté. Le nouveau texte circonscrit les hypothèses vis-à-vis de la loi de 1900 ».

Il ressort de ce qui précède qu'il est donc certain que l'article 23 s'applique à la saisie-arrêt conservatoire sur soi-même que pourrait pratiquer l'employeur (151).

28. — Le même raisonnement s'applique à l'exception d'inexécution, qui peut être définie « comme le moyen de défense par lequel une partie (*l'excipiens*) à un contrat synallagmatique, qui n'obtient pas son dû, diffère l'exécution de ses propres obligations jusqu'à ce que son débiteur se soit exécuté ou ait offert de le faire » (152).

Il est pour rappel admis que ce mécanisme juridique est applicable en droit du travail (153) et

une compensation judiciaire avec l'indemnité de rupture due en raison de la démission : la demande reconventionnelle y afférente avait cependant été introduite plus d'un an après la fin du contrat et était donc prescrite).

(149) Voy. ci-avant, note de bas de page numéro 35.

(150) Rapport, *Doc. parl.*, Sénat, 1964-1965, n° 115, p. 75. Par les mots « même ainsi limitée », les parlementaires font référence aux limites de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 (article 24 selon le texte alors adopté par la commission). La référence à la loi de 1900 sur le contrat de travail s'explique par le fait que la loi du 12 avril 1965 y introduisait un article afin de soumettre les retenues à titre de dommages et intérêts à l'accord du travailleur ou à une décision judiciaire (d'une manière semblable à l'actuel article 18, dernier alinéa, de la loi du 3 juillet 1978).

(151) Dans ce sens, G. de Leval, *La saisie-arrêt*, Fac. dr., Liège, 1978, p. 106, note 188; G. de Leval, *Traité des saisies*, Fac. dr., Liège, 1988, p. 151, note 608; M. Jamoulle, *op. cit.*, p. 105; J. Schellekens, *op. cit.*, p. 92; *contra* (l'article 23 serait uniquement une forme de compensation et ne s'étendrait donc pas aux saisies) A. Colens et M. Colens, *op. cit.*, pp. 281-283; R. Boes, *op. cit.*, p. 333.

(152) P. Wéry, *Droit des obligations*, vol. 1, *Théorie générale du contrat*, Larcier, Bruxelles, 2010, p. 672.

(153) Cass, 15 juin 1981, *JTT*, 1981, p. 355; D. Castiaux et Q. Alaluf, *op. cit.*, p. 90.

peut par ailleurs être invoqué par l'employeur (154). Cela ne pourra cependant se faire que dans le respect des conditions fixées à l'article 23 de la loi du 12 avril 1965, à peine de vider cet article de sa substance (155). En d'autres termes, l'employeur ne pourra pas justifier une retenue irrégulière (car pratiquée sans l'accord du travailleur sur le montant des dommages et intérêts) par l'invocation de l'exception d'inexécution.

29. — Il a déjà été jugé que les conditions du référé étaient remplies pour ordonner la remise par le travailleur de sommes qu'il avait reçues pour le compte de l'employeur. Le travailleur avait en l'espèce perçu de l'argent de clients qu'il n'avait pas remis à son employeur, lequel avait alors pratiqué une retenue sur la rémunération. Le tribunal a ordonné la compensation de ces montants (156).

B. — Situation de concours

30. — L'article 25, § 2, de la loi du 12 avril 1965 disposait que, pour la détermination de la quotité saisissable, il était « fait déduction des sommes imputées conformément à l'article 23 », ce qui conférait à l'employeur un véritable privilège par rapport aux autres créanciers.

Avec l'adoption du Code judiciaire, les règles relatives aux montants insaisissables ont été supprimées de la loi du 12 avril 1965 : l'article précité a ainsi été remplacé par l'article 1411, alinéa 2, du Code judiciaire, lequel dispose que « pour la détermination de ces quotités, les montants précités ne sont pris en considération que déduction préalablement faite des retenues effectuées en vertu des dispositions légales en matière d'impôt et de sécurité sociale et en vertu des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale » : désormais, seules les retenues reprises au numéro 1^{er} de l'article 23 sont déduites préalablement à la détermination de la quotité saisissable. En d'autres termes, l'employeur a perdu le privilège qui était le sien.

À la suite de cette modification législative, quatre thèses s'affrontent pour déterminer la quotité saisissable en cas de concours avec une retenue de l'employeur :

— thèse de la F.E.B. (157) : la quotité saisissable est déterminée après déduction des sommes retenues par l'employeur. Cette position ne peut être suivie dès lors qu'elle maintient un privilège dans le chef de l'employeur et contrevient donc manifestement à l'article 1411, alinéa 2, du Code judiciaire;

— thèse de M. de Leval (158) : le montant de la quotité saisissable « est déterminé sans déduction préalable des retenues patronales et l'employeur, doit venir, à concurrence d'un cinquième en contribution avec les autres créanciers du travailleur ».

— thèse de M. De Meyer (159) et

— thèse de M. Boes (160) : ces deux derniers auteurs abondent dans le sens du professeur de Leval (suppression du privilège de l'employeur) avec cependant plusieurs précisions et corrections importantes. Premièrement, les deux auteurs considèrent que l'employeur doit, comme tout créancier, procéder à une déclaration de créance en mains de l'huissier instrumentant : cette précision va selon nous de soi. Deuxièmement, les deux auteurs s'accordent pour retenir que la créance de l'employeur sera prise en compte en entier, sans que la limite d'un cinquième n'intervienne : en effet, l'article 23 constituerait selon ces auteurs uniquement une forme de compensation et n'aurait donc pas vocation à s'appliquer en cas de concours (puisque toute compensation est interdite en cas de concours, rappelle M. Boes, conformément à l'article 1298 du Code civil). Par contre, M. Boes précise que si l'employeur n'a pas renoncé à la déclaration de créance et n'a donc pas participé au concours, il ne pourrait ensuite effectuer une retenue sur l'éventuel solde positif (de la quotité saisissable) que dans les limites de l'article 23. Troisièmement, M. De Meyer estime qu'il convient en tout état de cause de procéder à la soustraction suivante : le cinquième de la rémunération nette moins la quotité saisissable de la rémunération. S'il en ressort un solde positif, celui-ci reviendrait à l'employeur. Nous partageons l'avis de M. Boes (161) selon lequel cette position ne peut être acceptée, puisqu'elle reviendrait à permettre à l'employeur d'opérer une retenue sur une partie insaisissable de la rémunération, ce qui est formellement interdit par l'article 1409 du Code judiciaire.

Notre préférence va à la thèse de M. de Leval (162). En effet, nous avons d'ores et déjà indiqué en quoi la thèse de la F.E.B. ne pouvait selon nous être suivie. Quant aux thèses de M. De Meyer et de M. Boes, le point de départ est selon nous erroné : comme déjà exposé, l'article 23 ne peut pas être limité à une forme particulière de compensation, à peine de vider cet article de sa substance. Ainsi, leur thèse aboutit à un résultat interpellant : l'employeur se verrait soudainement dans une situation beaucoup plus favorable (le travailleur perdant lui toute la protection de l'article 23) à la suite d'une saisie pratiquée par un tiers... voire par l'employeur lui-même. Il n'est par ailleurs pas

tout à fait correct de considérer que toute compensation est interdite en cas de concours : une compensation entre dettes connexes demeure possible (163), ce qui sera généralement le cas entre employeur et travailleur (164). De surcroît, contrairement à M. Boes, nous pensons que le fait que l'ancien article 25, § 2, faisait référence à l'article 23 démontre bel et bien que ce dernier article demeure applicable en cas de concours (165).

Selon nous, en cas de concours, l'employeur pourra donc faire valoir sa créance dans la limite du cinquième prévue à l'article 23, à moins que l'une des exceptions à cette limitation (notamment le dol du travailleur) soit rencontrée. Pour échapper au concours, il pourra par ailleurs soutenir, comme exposé ci-avant, qu'une compensation entre dettes connexes est intervenue (166).

C. — Indemnités divisibles

31. — Étant donné que le montant de l'indemnité de rupture est égal à la rémunération correspondant à la durée du préavis, il convient de diviser son montant par le nombre de mois de préavis et de déterminer la quotité saisissable sur chaque montant ainsi mensualisé (167). De même, pour les arriérés de rémunération, il convient naturellement de les répartir sur les mois auxquels ils se rapportent pour déterminer la quotité saisissable (168).

Par contre, pour le montant d'un bonus ou d'une prime de fin d'année, il est généralement considéré qu'il s'ajoute uniquement aux revenus du mois concerné (169).

Les mêmes règles s'appliquent selon nous pour l'article 23, mais il s'agit surtout d'un raisonnement théorique ayant peu d'intérêt en pratique : appliquer la limite d'un cinquième à un montant global ou mensualisé revient au même (le montant total de la retenue sera identique (170)). Par contre, ce raisonnement conserve

(163) P. Van Ommeslaghe, *Traité de droit civil belge*, op. cit., p. 2258.

(164) « Il existe en effet entre les deux créances un lien de connexité permettant de déroger à l'article 1298 » (G. de Leval, *Traité des saisies*, op. cit., p. 151, note 607) : la relation de travail.

(165) Le fait que le Code judiciaire ne renvoie plus directement à l'article 23 ne modifie en rien le raisonnement : il s'agissait uniquement, comme exposé ci-avant, de supprimer le privilège de l'employeur en cas de concours.

(166) « La compensation est admise en ce cas, lorsque les deux dettes connexes sont antérieures au concours mais que les conditions de la compensation légale n'ont été réalisées que postérieurement à celui-ci » (P. Van Ommeslaghe, *Traité de droit civil belge*, op. cit., p. 2260).

(167) Cass., 3 mai 1982, *JTT*, 1983, p. 53; *Pas.*, 1982, p. 1000.

(168) M.-P. Dellisse, op. cit., p. 172; A. Degros, « Les saisies et cessions sur la rémunération », op. cit., pp. 247 et 286; F. Verbrugge, op. cit., p. 512, n° 1565.

(169) A. Degros, « Les saisies et cessions sur la rémunération », op. cit., pp. 248 et 285-287.

(170) Pour une parfaite clarté, procédons par un exemple. Si le montant de l'indemnité de rupture est de 120 (correspondant, par facilité, à un délai de préavis de 12 mois), appliquer la limite d'un cinquième au montant global nous amène à un résultat de 24 (120/5). Si l'on mensualise l'indemnité de rupture, l'on obtient 12 mensualités de 10 : la limite

(154) Cass., 7 mai 1984, *JTT*, 1984, p. 292; W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, op. cit., p. 1954; P. Van Ommeslaghe, *Droit des obligations*, t. I, Bruylant, Bruxelles, 2010, p. 869.

(155) J. Herman, *Schorsing van de individuele arbeids-overeenkomst*, la Charte, Bruges, 2010, p. 8, n° 18; M. Jamouille, op. cit., pp. 147-148, n° 131. Pour un examen de la question (sans toutefois la trancher), voy. K. Van den Langenbergh, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Intersentia, Anvers, 2009, pp. 67-70.

(156) T.T. Bruxelles, réf., 8 mai 2003, *Chr. D.S.*, 2004, p. 565.

(157) F.E.B., *La protection de la rémunération*, Bruxelles, 1979, p. 53. Dans le même sens, A. de Theux, op. cit., p. 719 et réf. citées.

(158) G. de Leval, *La saisie-arrêt*, op. cit., p. 106; G. de Leval, *Traité des saisies*, op. cit., p. 151.

(159) T. De Meyer, « Samenloop van inhoudingen door de werkgever, loonbeslag, loonoverdracht en loondelegatie », *R.D.S.*, 1989, pp. 20 et s.

(160) R. Boes, op. cit., pp. 327 et s.

(161) R. Boes, op. cit., p. 332.

(162) Dans le même sens, F. Huisman et M. Troclet, op. cit., p. 47, n° 57; M. Henrard, op. cit., p. 314; M. Jamouille, op. cit., p. 112; A. Degros, « Les saisies et cessions sur la rémunération », op. cit., p. 283; F. Verbrugge, *Guide de la réglementation sociale pour les entreprises*, Kluwer, Waterloo, 2014, p. 512, n° 1653.

toute son importance pour les limites du Code judiciaire.

D. — Titres-repas et véhicule de société

32. — Les titres-repas ne constituent pas un avantage complémentaire de sécurité sociale (171) de sorte que les retenues effectuées par l'employeur à titre de contribution personnelle du travailleur ne peuvent être justifiées par le numéro 1^{er} de l'article 23. De telles retenues ne sont pas pour autant illégales. En réalité, il s'agit selon nous d'un accord sur la détermination de la rémunération (172), de sorte que l'article 23 n'est en rien concerné.

Il en va de même pour les retenues effectuées lorsque le travailleur bénéficie d'un véhicule de société et qu'il a été convenu qu'une certaine somme sera déduite de sa rémunération à titre d'utilisation privée (173) ou parce que le travailleur a dépassé le budget qui lui était accordé dans le choix du véhicule (174). Il s'agit également d'un accord sur le contenu de la rémunération (175), de sorte que c'est à juste titre que la jurisprudence ne s'est guère penchée sur la question du respect de l'article 23.

te d'un cinquième est donc à chaque fois de 2 et la retenue totale de l'employeur est par conséquent également de 24 (12 × 2).

- (171) P. Benoit, « De toegelaten inhoudingen op het loon », *Or.*, 1988, p. 18.
- (172) Sur ce point, voy. ci-avant numéro 10. Dans le même sens, B. Lietaert, *op. cit.*, 1994, T. 203-2598, n° 2598.
- (173) C.T. Liège, 13^e ch., 24 juin 2008, R.G. n° 8.474/2007, *juridat.be*; C.T. Bruxelles, 4^e ch., 2 mars 2004, *Chr. D.S.*, 2006, p. 85.
- (174) T.T. Turnhout, 1^{re} ch., 24 décembre 2012, R.G. n° 11/518/A, inédit : cette décision est intéressante en ce que la *car policy* prévoyait que si le coût du leasing dépassait 496 EUR, la différence serait à charge du travailleur. Or le travailleur n'avait pas signé cette *car policy* : le fait qu'il avait néanmoins eu connaissance de la *car policy* et l'absence de protestation à la suite des retenues effectuées durant les quelques mois de la relation démontraient son accord tacite selon le tribunal.
- (175) B. Lietaert, *op. cit.*, 1994, T. 203-2570, n° 2570.

Par conséquent, lorsque l'on détermine la quotité d'un cinquième sujette à retenue, la contribution personnelle du travailleur (relative aux titres-repas, au véhicule de société...) doit avoir été préalablement déduite, puisqu'elle intervient, en amont, au niveau de la détermination de la rémunération.

E. — Pécules de vacances

33. — Les limites de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 ne s'appliquent à l'évidence pas aux éléments ne faisant pas partie de la notion de rémunération définie à l'article 2 de cette loi. Tel est le cas des pécules de vacances sur lesquels il est en pratique courant d'opérer des retenues.

Toutefois, de telles retenues ne sont pas totalement libres : elles doivent respecter les règles en matière de compensation légale (176) et les montants insaisissables selon le Code judiciaire (177).

Pour éviter toute contestation, l'employeur aura la prudence qu'il apparaisse expressément sur la fiche de paie que la retenue est effectuée sur le pécule de vacances (178). À défaut, un courrier explicatif accompagnera la remise de la fiche de paie.

Il a en effet été jugé qu'il ne pouvait être tenu compte de l'argument de l'employeur invoqué pour la première fois durant la procédure judi-

- (176) C.T. Gand, 7^e ch., 13 septembre 2000, *JTT*, 2001, p. 29; *T.G.R.*, 2001, p. 134; T.T. Anvers, 2^e ch., 23 juin 2009, R.G. n° 08/5987/A, inédit; C.T. Gand, 3^e ch., 23 mars 2011, R.G. n° 2010/AG/138, *socialweb.be*; C.T. Bruxelles, 3^e ch., 14 juin 2013, R.G. n° 2012-AB-1092, *juridat.be*; T.T. Liège, 4^e ch., 14 octobre 2013, R.G. n° 406301, inédit.
- (177) T.T. Bruxelles, 1^{re} ch., 9 octobre 1989, *Jur. trav. Brux.*, 1989, p. 407; C.T. Gand, 7^e ch., 13 septembre 2000, *JTT*, 2001, p. 29; *T.G.R.*, 2001, p. 134; T.T. Charleroi, 3^e ch., 10 juin 2002, *JTT*, 2002, p. 427; B. Lietaert, *op. cit.*, 1994, T. 203-2540, n° 2545.
- (178) C.T. Gand, 3^e ch., 23 mars 2011, R.G. n° 2010/AG/138, *socialweb.be*.

ciaire selon lequel la retenue avait été opérée sur le pécule de départ, dès lors qu'aucune pièce ne confirmait cette intention (la retenue apparaissant sur le décompte de sortie sans autre explication) (179).

V. — CONCLUSION

34. — L'article 23, bien que relativement succinct et *a priori* clair, engendre de nombreuses interrogations auxquelles nous avons tenté de répondre dans la présente contribution. En synthèse, le raisonnement afférent à une retenue sur la rémunération doit être le suivant :

1. S'agit-il d'une retenue effectuée sur la rémunération due ou d'une déduction intervenant dans le cadre de la détermination de la rémunération (l'article 23 n'étant pas applicable dans ce second cas)?
2. La loi du 12 avril 1965 est-elle applicable *rationae personae* et *rationae materiae*?
3. La retenue envisagée peut-elle être rattachée à l'un des cinq cas limitativement énumérés par l'article 23?
4. Si la retenue a trait à des dommages et intérêts dus par le travailleur, l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 est-il applicable?

S'il ressort des règles examinées dans la présente contribution que la retenue est interdite, l'employeur devra se résoudre à, comme tout créancier « ordinaire », tenter une action en justice puis, en cas de victoire, faire exécuter la décision en recourant le cas échéant à une saisie sur la rémunération du travailleur auprès de son nouvel employeur.

En tout état de cause :

— il convient d'avoir à l'esprit que la matière est impérative, un accord avec le travailleur est donc possible après que le droit à la rémunération soit né : il est à cet égard recommandé à l'employeur de faire preuve de transparence dans l'application des retenues afin de pouvoir le cas échéant invoquer l'accord tacite du travailleur;

— l'on rappellera que, en principe, la retenue doit être effectuée conformément aux règles afférentes à la compensation légale (pour les retenues énoncées aux numéros 3 à 5) et aux quotités insaisissables selon le Code judiciaire (pour les retenues énoncées aux numéros 2 à 5).

Cela étant dit, le prescrit de l'article 23 a selon nous incontestablement le mérite de (tenter de) concilier la protection du travailleur (voire de l'employeur) avec un certain pragmatisme. Néanmoins, comme nous l'avons vu, l'équilibre n'est pas parfait et engendre de multiples questions que l'employeur doit se poser avant de pratiquer une retenue : l'article 23 n'est décidément pas à employer... sans retenue...

Matthieu SIMON
Avocat

(179) T.T. Anvers, 2^e ch., 23 juin 2009, R.G. n° 08/5987/A, inédit.

LES CODES LARCIER

Nouvelle collection 2014

À JOUR DES
RÉCENTES
RÉFORMES



Intègre :

- la sixième réforme de l'État et ses nombreuses modifications
- la réforme du Conseil d'État
- le Code de droit économique

Sous la direction juridique de Claude Lamberts et Jean-Jacques Willems

Les Codes Larcier sont également disponibles en version numérique sur Strada lex, votre portail juridique.

Abonnez-vous **-15%**

à la collection complète
OU au(x) tome(s) de votre choix.

Contactez notre service clientèle au 0800/39 067
Prix disponibles sur www.larcier.com