

FAITS PERTINENTS

Monsieur D. est occupé sous contrat de travail par la SA F. depuis le 1^{er} juin 2018 et à durée indéterminée depuis le 1^{er} juin 2020.

Il est affecté à la pose de vitrages à raison de 37 heures par semaine.

Le 6 avril 2022, Monsieur D. et ses collègues Messieurs S. et T. débutaient leurs prestations de travail à 14 heures.

Ils covoituraient lorsqu'un accident de la circulation est survenu.

Monsieur S. étant occupé à rédiger le constat d'accident, il a donné sa carte de pointage à l'un d'eux.

Monsieur D. et son collègue Monsieur T. se sont alors questionnés quant à la possibilité de pointer en lieu et place de Monsieur S.

Monsieur D. a alors proposé à Monsieur T. de pointer pour lui, ce qu'il a fait.

Par la suite, Monsieur S. a avisé son supérieur, Monsieur C., de son retard.

Ce dernier a alors décidé de contacter Monsieur H., responsable des ressources humaines lequel a procédé au contrôle des pointages et découvert que la carte de pointage de Monsieur S. avait été validée à 13h57.

Monsieur D. a ensuite été convoqué auprès des différents responsables de la société en présence de Monsieur S. et de son délégué syndical, Monsieur L.

Monsieur D. a alors avoué le pointage frauduleux.

Son congé lui fut en conséquence notifié.

Quelques dizaines de minutes plus tard, Monsieur T. a avoué être l'auteur du pointage.

Par courrier recommandé du 7 avril 2022, la SA P. a notifié le motif du licenciement pour motif grave en ces termes :

« Ce mercredi 06 avril 2022 vers 14h45, votre collègue Monsieur S. a averti votre responsable Monsieur Cédric C. de son retard suite à un accident survenu sur le chemin du travail. Or nous avons pour lui ce jour-là un pointage un 13h57. Nous avons donc appris que Monsieur S. vous a donné sa carte de pointage pour pointer à sa place. Il s'agit d'un comportement en contradiction avec le règlement de travail et d'une faute grave comme il est stipulé à l'article 12 « il est interdit de pointer une autre carte que la sienne un tel agissement peut être interpréter comme une faute grave ».

C'est pourquoi, nous vous signifions dès lors votre licenciement immédiat à dater du 07/04/2022 pour faute grave. »

Suite à la réception de ce courrier, Monsieur D a contacté son organisation syndicale, qui par courriers des 28 avril et 14 juillet 2022, a contesté les motifs du licenciement.

La SA P a confirmé sa position par mails des 3 mai et 18 juillet 2022.

C'est dans ce contexte que Monsieur D a introduit la présente procédure par requête du 12 août 2022.

OBJET DE LA DEMANDE ET POSITION DES PARTIES

Monsieur D conteste la régularité de son licenciement.

Il expose tout d'abord que la lettre énonçant les motifs ne lui pas été notifiée valablement, étant adressée à son ancienne adresse. Or son employeur en avait été dûment averti ainsi qu'en atteste l'adresse figurant sur ses documents sociaux.

Deuxièmement, concernant la faute grave épinglée, il estime que l'employeur est strictement tenu par les motifs figurant dans son courrier du 7 avril 2022 soit « Monsieur S vous a donné sa carte de pointage pour pointer à sa place. »

Or la SA P T savait pertinemment qu'il n'était pas l'auteur des faits.

Non seulement, il n'a pas pointé en lieu et place de son collègue mais il n'a jamais été mis en possession de la carte de pointage, Monsieur S l'ayant confiée à Monsieur T.

Il précise également qu'il n'a jamais avoué les faits, s'étant seulement refusé à dénoncer ses collègues.

La faute grave n'étant pas établie, la SA P lui est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis et du prorata de la prime de fin d'année.

Enfin, Monsieur D expose que la SA P lui est redevable de dommages et intérêts équivalents aux primes de productivité qui lui auraient été versées s'il était resté en service dans l'entreprise.

En conséquence, il demande au tribunal :

- De condamner la SA P au paiement de la somme brute de 7.412,82€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis
- De condamner la SA P au paiement de la somme brute de 393,23€ à titre de prime de fin d'année
- De condamner la SA P au paiement de la somme provisionnelle d'un euro à titre de dommage équivalent à la perte de la prime de productivité et d'ordonner à la SA PIERRET de fournir les données permettant d'en établir le calcul

- De condamner la SA P au paiement des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 7 avril 2022
- De condamner la SA PL à délivrer les fiches de paies rectifiées en conséquence sous peine d'astreinte de 100€ par document manquant et par jour de retard à dater du huitième jour suivant la signification du jugement à intervenir

La SA P, quant à elle, estime que le licenciement pour motif grave est valablement justifié.

L'énoncé des faits constitutifs du motif grave ont valablement été notifiés endéans le délai requis à l'adresse renseignée par Monsieur D.

Contrairement à ce qu'il invoque, elle n'a jamais été avertie de son changement d'adresse comme requis par le règlement de travail.

Aucune preuve n'étant déposée par Monsieur D, le licenciement est conforme aux conditions formelles prévues par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

En ce qui concerne la preuve du motif grave, elle précise qu'au moment où le congé a été notifié, Monsieur D avait avoué à deux reprises être l'auteur du pointage litigieux.

De même, l'aveu de Monsieur T n'enlève rien au comportement fautif de Monsieur D puisqu'il disposait de la carte de pointage et a proposé à son collègue de pointer pour Monsieur S.

Le motif grave est dès lors établi d'autant plus que le règlement de travail mentionne clairement ses exigences quant au respect du temps de travail.

RECEVABILITE

La procédure a été introduite par requête reçue au greffe le 12 août 2022. Elle est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux et devant la juridiction compétente.

ANALYSE DU TRIBUNAL

- **Quant à l'indemnité compensatoire de préavis**

Les principes applicables

Aux termes de l'article 32, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant de ces contrats prennent fin par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture.

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

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

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

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

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

Le formalisme

Dans la mesure où il licencie un travailleur pour faute grave, l'employeur doit établir qu'il a respecté les formalités prévues par l'article 35, notamment celles concernant la notification des motifs, leur précision et les deux délais de trois jours.

Le congé pour motif grave n'est pas, en tant que tel, soumis à des conditions de forme.

Seules sont prévues des formalités pour la notification des motifs qui justifient le congé immédiat¹.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait :

- soit par lettre recommandée à la poste ;
- soit par exploit d'huissier de justice ;
- soit par un écrit remis à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La jurisprudence exige que la lettre de notification des motifs soit suffisamment précise pour que d'une part, la personne qui se voit notifier la rupture pour faute grave sache exactement ce qui lui est reproché et puisse préparer sa défense et d'autre part, pour que le juge puisse apprécier la gravité de la faute. Il faut notamment que le juge puisse vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient à ceux qui ont été notifiés².

Le motif grave

La notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond. Il s'agit, d'une part, de l'existence d'un fait fautif³ et, d'autre part, de la

¹ Cass.15 juin 1981, J.T.T., 1981,294; C.trav.Liège, 22 décembre 1976, J.L 1277,194

² C.Trav. Liège, 14 décembre 2010, RG 2009 /AN/ 8 860

³ Cass., 23 octobre 1989, Pas., 1990, 1, p.215 et J.T.T., 1989, p.432.

propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties, qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles⁴.

L'article 35 de la loi sur les contrats de travail « *n'impose ni que la faute soit de nature contractuelle, ni que l'employeur ait subi un préjudice ; il suffit que le comportement du travailleur soit d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles*⁵ ».

La notion de motif grave ne peut pas être appréciée dans l'absolu. Il se peut qu'une même faute soit dans un cas un motif grave de licenciement, et qu'elle ne le soit pas dans un autre cas. Le fait qui justifie le congé pour motif grave est le fait en lui-même ainsi que toutes les circonstances qui peuvent lui conférer la nature d'un motif grave⁶.

L'appréciation de la gravité de la faute s'effectue *in concreto*, ce qui signifie que le juge doit tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à attribuer à un fait le caractère de motif grave : l'ancienneté du travailleur, les fonctions, l'importance des responsabilités dans l'entreprise, le passé professionnel, le caractère isolé de la faute ou la propension du travailleur à commettre des fautes, les antécédents et les faits antérieurs au licenciement⁷.

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond.

Le juge procède à un contrôle de proportionnalité entre la faute et la sanction. Il peut tenir compte de tous les éléments de nature à fonder son appréciation, à condition de ne pas modifier les critères que la loi donne à la notion de motif grave, par exemple en y ajoutant le critère de proportionnalité entre la faute et la perte de l'emploi⁸.

La charge de la preuve

Le dernier alinéa de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 rappelle que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier.

En vertu du mécanisme probatoire de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, c'est sur l'employeur que repose la charge de la preuve, tant de la réalité du motif grave que du respect du formalisme légal.

L'employeur doit ainsi établir tant la matérialité des faits qu'il invoque que leur caractère fautif, de même que l'impossibilité de poursuivre le contrat induite par la faute grave invoquée.

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

⁴ Cass., 9 mars 1987, *J.T.T.*, 1987, p.128

⁵ Cass., 9 mars 1987, *J.T.T.*, 1987, p. 128 ; Cass., 6 mars 1995, *J.T.T.*, p. 281.

⁶ Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass.3 juin 1996, *J.T.T.*, 1996, 437 cité dans W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium droit du travail*, 2018-2019, p.2457, n°4395

⁷ V.Vannes, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans *Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 Juillet 1978*, éd. JBB, 1998, page 228- V.VANNES, "Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques", BXL, Bruylants 1996, pages 633 et suivantes, *COMPENDIUM 03-04*, Droit du travail, Tome 2, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, pages 1542 et suivantes

⁸ Cass., 6 juin 2015, *J.T.T.*, 2016, 351 cité in W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium droit du travail*, 2018-2019, p.2466-2467, n°4407

Application des principes au cas d'espèce

Quant au respect du formalisme

Il n'est pas contesté que le congé a été notifié à Monsieur D. à l'issue de l'entretien qui s'est tenu le 7 avril 2022, soit le lendemain des faits constitutifs du motif grave.

Le congé a dès lors valablement été notifié endéans le délai requis.

Le motif grave a quant à lui été notifié par courrier recommandé du 7 avril 2022, soit endéans le délai de trois jours, à l'adresse Rue à .

Selon Monsieur D., il s'agit d'une adresse erronée puisque depuis son déménagement en décembre 2021, il réside désormais à .

Le motif grave n'aurait en conséquence pas été valablement notifié.

La SA P s'en défend puisque Monsieur D. ne l'a pas informée en temps utile de sa nouvelle adresse, celle-ci lui ayant été renseignée postérieurement au licenciement par un travailleur de l'entreprise.

« Quand la lettre recommandée est envoyée à une mauvaise adresse et que l'autre cocontractant ne l'a pas reçue ou quand elle n'est pas signée, il faut conclure à l'irrégularité du congé pour motif grave⁹. »

Par contre, la notification du motif grave, bien que réalisée à une adresse erronée, est valable dans les hypothèses suivantes :

– si le travailleur n'a pas avisé son employeur de son changement d'adresse. En effet, le travailleur a l'obligation d'avertir son employeur de son changement d'adresse éventuel, a fortiori lorsque le règlement de travail le lui impose.

Il appartient au travailleur de rapporter la preuve qu'il a bien informé son employeur de son changement d'adresse. La Cour du travail de Bruxelles a en effet jugé que cette preuve lui incombait « conformément à l'article 870 du Code judiciaire », à défaut de quoi il y avait lieu de considérer que l'employeur avait « rempli son obligation de notifier le motif grave dans le délai de trois jours ouvrables qui suivent le congé, même si Madame H. n'a reçu cette notification que plus tard .

– si l'employeur démontre l'existence d'un cas de force majeure¹⁰. »

Il résulte de ce qui précède que Monsieur D. doit démontrer qu'il a effectivement informé la SA P de son changement d'adresse.

Il estime cette preuve établie au regard de l'adresse figurant sur les documents sociaux transmis par

⁹M. DAVAGLE, « Les conditions formelles du congé pour motif grave », Ors., n° 3, février 2004, p. 20 ; Cour trav. Mons, 20 mars 1986, Chr.D.S., 1986, p. 272 ; Cour trav. Mons, 2 novembre 1978, Chr.D.S., 1988, p. 133 ; Cour trav. Bruxelles, 4 janvier 1995, J. T.T., 1995, p.288

¹⁰ H. DECKERS et A. MORTIER, Le licenciement pour motif grave, 2020, Liège, Kluwer, p. 90

son employeur.

Le tribunal relève cependant que ces documents sont tous postérieurs à la lettre recommandée du 7 avril 2022 au contraire des fiches de pales qui renseignent toutes son ancienne adresse.

Monsieur D ne démontre dès lors pas avoir averti son employeur de son changement d'adresse avant que la lettre recommandée lui soit notifiée.

Partant, la notification du motif grave est régulière en la forme.

Quant au motif grave.

Pour rappel la lettre du 7 avril 2022 explicite le motif grave comme suit :

« Nous avons donc appris que Monsieur S. nous a donné sa carte de pointage pour pointer à sa place. Il s'agit d'un comportement en contradiction avec le règlement de travail et d'une faute grave comme il est stipulé à l'article 12 « Il est interdit de pointer une autre carte que la sienne un tel agissement peut être interpréter comme une faute grave ».

Monsieur D expose pour sa part qu'il y a lieu de s'en tenir strictement aux motifs figurants dans ce courrier.

Or Monsieur S. déclare qu'il n'a pas remis sa carte à Monsieur D et Monsieur T. a avoué avoir pointé.

La SA P. ne prouve dès lors pas la faute grave invoquée et ne peut a posteriori modifier le motif grave en accusant Monsieur D de complicité.

La SA P. indique pour sa part, qu'au moment où elle a notifié le congé à son travailleur, elle disposait des aveux de Messieurs S. et D, justifiant à suffisance la mesure ordonnée.

Elle précise qu'en toute hypothèse, Monsieur D a été mis en possession de la carte et a dit à Monsieur T. de pointer à la place de Monsieur S. cette faute étant incluse dans l'énoncé des motifs.

Le tribunal ne peut adhérer à cette seconde version puisque les motifs visés par l'article 35 ne peuvent concerner que ceux qui ont emporté la décision de licenciement.

Or lorsque le congé a été notifié, elle ne disposait nullement des aveux de Monsieur T.

L'analyse des attestations déposées par les parties permet de retenir que :

- Monsieur S. déclare que :
 - Monsieur D. a reconnu avoir pointé la carte lors de l'entretien du 7 avril 2022
 - Il a confié sa carte à Monsieur T.
 - Monsieur T. a avoué les faits après la notification du congé de Monsieur D.
- Monsieur COLLOT, responsable de production, atteste que :
 - Monsieur S. lui a avoué le 6 avril 2022 avoir remis sa carte à Monsieur D.
 - Ce même jour, Monsieur D. a reconnu avoir eu la carte de pointage et a affirmé avoir pointé pour Monsieur S. ...

- Lors de l'entretien du 7 avril 2022, Monsieur D a confirmé sa version des faits et a avoué avoir effectué le pointage litigieux
- Monsieur T. J a avoué les faits postérieurement à la notification du congé
- Monsieur J., directeur de production, déclare que :
 - Monsieur D I a avoué avoir pointé à la place de Monsieur S. au cours de l'entretien du 7 avril 2022
 - Monsieur T. a quant à lui reconnu les faits après la clôture de la réunion
- Monsieur L., délégué syndical, rapporte que :
 - Monsieur D I a reconnu avoir pointé la carte de Monsieur S.
 - Ensuite, Messieurs S/ et D/ lui ont avoué que Monsieur S. avait donné sa carte à Monsieur T. I, Monsieur D/ a dit à Monsieur T. de pointer la carte, ce qu'il a fait.
- Monsieur H., directeur RH, de préciser :
 - Lors de l'entretien, Messieurs D I et S ont reconnu que Monsieur D/ s'était vu remettre la carte de pointage
 - Monsieur D/ a avoué avoir pointé la carte
 - Après l'entretien, Monsieur T. J a déclaré que la carte avait été remise à Monsieur D qui lui a ensuite confié la carte et proposé de pointer, ce qu'il a fait

Le tribunal constate en conséquence qu'il est acquis que Monsieur D a affirmé avoir pointé pour le compte de son collègue.

Contrairement à ce qu'invoquait Monsieur D à l'audience, il ne s'est pas contenté de refuser de dénoncer son collègue. Les attestations sont en effet toutes convergentes.

De même, toutes les attestations rapportent que le congé a été notifié avant que Monsieur T. témoigne de sa responsabilité.

Par contre, des divergences sont constatées quant à la remise de la carte de pointage, Messieurs S/ et L déclarant que la carte avait été remise à Monsieur T tandis que les autres attestations précisent que Monsieur S. a déclaré avoir remis sa carte à Monsieur D/

Le tribunal ne peut retenir la thèse de Monsieur D I et considère effectivement que Monsieur S. a déclaré avoir remis sa carte à Monsieur D/

A défaut, il serait alors tout à fait inexplicable que celui-ci ait été convoqué alors que Monsieur T. n'aurait quant à lui pas été inquérité.

La chronologie des événements corroborent clairement la version de la SA P

Ces points tranchés, il convient d'analyser si les aveux ultérieurs de Monsieur T. viennent altérer la thèse et les preuves déposées par la SA P

Le tribunal répondra par la négative.

Il est en effet établi qu'au moment où le congé fut notifié, tant la possession de la carte que le

pointage étaient imputables à Monsieur D

Il n'était alors pas permis à l'employeur d'émettre le moindre doute que ce soit quant aux faits présentés ou quant au rôle de son travailleur dès lors que celui-ci a assumé pleinement sa responsabilité.

Monsieur D ne peut quant à lui a posteriori reprocher à son employeur d'avoir pris en considération des éléments qu'il a lui-même sciemment communiqués.

En conséquence, le tribunal estime que la faute est établie.

Cette faute qu'il y a lieu de qualifier de grave empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles.

En effet, il a été jugé que « *L'instauration d'un système de pointage repose essentiellement sur la confiance que l'employeur a en ses travailleurs. Dès lors, si un travailleur tente de profiter de ce système, l'employeur perd toute confiance. Dans ces conditions, il n'est plus possible de poursuivre la relation de travail*¹¹ ».

Il est évident que le système de pointage constitue non seulement une mesure de contrôle des prestations mais conditionne également leur rémunération, de sorte que toute mise à mal du système mis en place altère la confiance légitime que l'employeur place en son travailleur et ce d'autant plus lorsque la probité attendue en la matière est clairement inscrite dans le règlement de travail.

Partant, la demande sera déclarée non fondée.

- **Quant à la prime de fin d'année**

En vertu de l'article 3 de la C.C.T. sectorielle du 23 août 2017 relative à la prime de fin d'année, conclue en C.P. n° 111.01, les travailleurs licenciés pour motif grave ne peuvent pas prétendre à ladite prime.

Le tribunal ayant décidé que le licenciement pour motif grave de Monsieur D était régulier, sa demande de paiement relatif à la prime de fin d'année est dès lors non fondée.

- **Quant à la demande de dommages et intérêts**

La C.C.T. du 20 décembre 2017 précise qu'une prime dite de productivité sera versée au travailleur en fonction au 30 avril 2022.

Monsieur D sollicite l'octroi de dommages et intérêts équivalents à cette prime en raison de la rupture fautive de son contrat de travail.

Le tribunal ayant considéré le licenciement intervenu régulier, la demande sera déclarée non fondée.

¹¹ C. trav. Liège, 23 avril 2010, J.L.M.B., 2010, p. 1468

DECISION DU TRIBUNAL :

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

DIT les demandes recevables et non fondées.

CONDAMNE Monsieur D[] aux frais et dépens de l'instance liquidés à la somme de 1.350€ par la SA P[] à titre d'indemnité de procédure ainsi qu' à la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à la somme de 22 €

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège - division Neufchâteau, composée de :

V.V. Juge,

A.S. juge social employeur,

E.S. , juge social ouvrier,

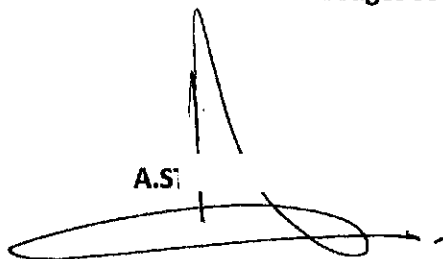
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature de P.S. greffier.

Le Greffier



P.S.

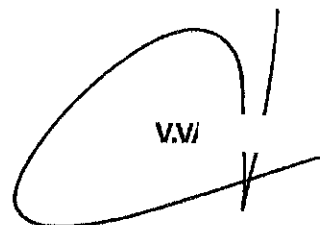
Les Juges sociaux



A.S.

E.S.

Le Juge



V.V.

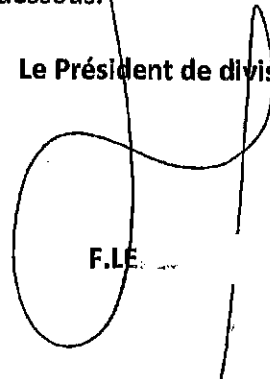
Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la chambre des vacations du Tribunal du travail de Liège division Neufchâteau, le **18.07.2023** au palais de Justice, Place C. Bergh, 7/4 par F.L.E., Président de division, en remplacement de V.V. , Juge légitimement empêchée (art.782 bis du C.J.) assisté de P.S. greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier,



P.S.

Le Président de division,



F.L.E.

M. E. S.
Juge social ouvrier est légitimement empêché(e) de
signer le présent jugement au délibéré duquel il - elle a participé
(art 785 C.J.)
Le Greffier,

