

Numéro de répertoire
2023/ 1365
Date de la prononciation
18/07/2023
Numéro de rôle
22/42/A

Expédié le	Notifié aux parties
à	
Rôle	
Coût	
RDR N°	le

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

Division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

En cause :

Monsieur Louis-Philippe B, RN : , employé, domicilié à

DEMANDEUR – représenté par Madame Amélia M.
déléguée syndicale au service juridique de la CSC Liège.

Référence : AM-2021-01069 AM

Contre :

La S.A. CENTRETOILE, inscrite à la BCE sous le numéro 0444.707.089, dont le siège social est établi à 4500 Huy, quai de l'Industrie, 24.

DEFENDERESSE – ayant pour conseil Maître José M. , avocat à 4000 Liège,

Requête déposée au greffe le 07/02/2022.

A l'audience publique tenue en langue française le 12/06/2023, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le Tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :

Le Tribunal tient compte des articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15/06/1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le Tribunal constate la non conciliation des parties.

A. PROCEDURE

Les pièces du dossier de la procédure sont notamment :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 07/02/2022 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 23/06/2022 ;

- pour Monsieur B , ses conclusions principales et son dossier déposés au greffe le 28/10/2022 et ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe les 10 février 2023 et 6 juin 2023 ainsi que son dossier déposé à l'audience du 12/06/2023 ;
- pour la S.A. CENTRETOILE, ses conclusions principales déposées au greffe le 26/08/2022, ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 30/12/2022 ainsi que son dossier déposé à l'audience du 12/06/2023 ;
- le procès-verbal d'audience.

B. OBJET DES DEMANDES

B.1. Demandes de Monsieur B

B.1.1. En termes de requête introductive d'instance

Monsieur B , postule la condamnation de la S.A. CENTRETOILE à lui payer les sommes suivantes :

- 2.383,84 EUR à titre d'amende civile correspondant à 2 semaines de rémunération pour défaut de communication des motifs concrets ;
- 1,00 EUR provisionnel à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 125,00 EUR à titre d'écochèques.

Il poursuit également la condamnation de la S.A. CENTRETOILE au paiement des intérêts légaux sur ces sommes et de la somme de 22,00 EUR à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

B.1.2. En termes de conclusions principales et de synthèse

Monsieur B ajuste sa réclamation initiale et postule maintenant la condamnation de la S.A. CENTRETOILE à lui payer les sommes suivantes :

- 1.702,74 EUR à titre d'amende civile correspondant à 2 semaines de rémunération pour défaut de communication des motifs concrets ;
- 5.925,57 EUR provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 6 semaines de rémunération ;
- 125,00 EUR à titre d'écochèques.

Il poursuit également la condamnation de la S.A. CENTRETOILE au paiement des intérêts légaux sur ces sommes et de la somme de 22,00 EUR à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Si par impossible, le Tribunal devait estimer devoir le condamner, Monsieur B¹ sollicite la compensation des dépens ou la réduction de l'indemnité de procédure de la S.A. CENTRETOILE au minimum légal, soit 700,00 EUR.

B.2. Demande de la S.A. CENTRETOILE

La S.A. CENTRETOILE considère que les demandes de Monsieur B sont non fondées et en conséquence qu'il doit être condamné aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 1.350,00 EUR d'indemnité de procédure.

C. LES FAITS

1.-

La S.A. CENTRETOILE exploite une concession automobile Mercedes-Benz.

Monsieur Vincent F en est l'administrateur.

Monsieur Anthony C en est l'after sales manager.

2.-

Le 02/05/2019, Monsieur B est entré à son service dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à temps plein (CP 200).

Il œuvrait en qualité de chef d'atelier.

3.-

Durant la collaboration professionnelle, plusieurs E-mails ont été échangés entre Monsieur B et Monsieur Anthony C tantôt laissant apparaître des divergences de vue quant à la manière d'exécuter le travail, tantôt contenant des reproches du second quant à la qualité du travail du premier.

Le 26/01/2021, Monsieur C¹ a adressé à Monsieur F un E-mail préparatoire à l'envoi d'un avertissement.

C'est dans ce contexte que, par courrier simple et recommandé du 28/01/2021, la S.A. CENTRETOILE a adressé à Monsieur B le courrier suivant :

« Nous constatons depuis un certain temps qu'un nombre d'éléments liés à votre fonction de chef d'atelier ne sont pas exécutés correctement.

Au-delà de ce constat, en date du 22 janvier 2021, vous avez manqué de respect envers votre supérieur hiérarchique, Anthony C, suite à son email ayant pour objet : nombre d'heures pointées sur OR 66812 nettoyage/rangement – Etat de propreté de l'atelier, en proférant verbalement à son égard des menaces physiques en présence de votre responsable de site, Geoffroy S. : «S'il continue comme ça, je vais lui casser les dents».

Ce comportement est inadmissible au sein de l'Entreprise.

Vous nous voyez dans l'obligation de vous signifier par écrit certains points essentiels.

Nous avons, entre autres, à regretter les faits suivants :

Votre attitude désinvolte qui porte atteinte au maintien de l'ordre et de la discipline; ébranlant par conséquent le bon fonctionnement du département dont vous êtes le responsable.

L'état de propreté de l'atelier d'ailleurs est un des faits qui atteste de cette situation.

Le non-respect des procédures de réparation et de diagnostic prescrites par Mercedes Benz, le suivi insuffisant de dossiers nécessitant une attention particulière entraînant l'insatisfaction de nos clients, impactant la rentabilité et l'image de l'Entreprise.

L'absence régulière du feedback demandé par votre hiérarchie concernant les justifications des pointages de l'O.R. interne «entretien/nettoyage bâtiment».

La signature du contrôle final alors que l'ordre de réparation n'est pas complètement documenté.

Par ailleurs, nous tenons à vous rappeler que vous êtes tenu de respecter le règlement de travail dont vous avez pris connaissance, et attirons de ce fait votre attention sur les observations reprises aux points 1, 2 et 4 précités.

En effet, au vu de ces observations, vous ne respectez pas certaines de vos obligations stipulées dans le contrat de travail de l'entreprise :

En l'occurrence, nous faisons référence au chapitre 5 ; article 13 de ce contrat de travail :

«Le personnel de surveillance veille par ailleurs au respect par ses subordonnés des conditions de travail en vigueur dans l'entreprise et se soucie de l'efficacité du travail dans son service. En pratique, ce personnel de surveillance est chargé notamment : Du maintien de l'ordre et de la discipline (alinéa 3)».

Nous vous demandons dès lors de vous reprendre en main dans les plus brefs délais et ce pour votre bien, le bien de votre équipe et celui de l'Entreprise.

Dans le cas où nous ne percevons pas de changement rapide de votre comportement et de votre manière de travailler, nous ne manquerons pas de donner suite au présent courrier... ».

4.-

Par courrier du 08/02/2021, la S.A. CENTRETOILE a notifié à Monsieur B son licenciement moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 11 semaines de rémunération.

Entre l'envoi de l'avertissement du 26/01/2021 et le licenciement, Monsieur B. a été placé en chômage force majeure corona.

Il n'a donc pas repris le travail.

5.-

A la rubrique « Motif précis du chômage », le C4 mentionne: « ne convient pas au poste de chef d'atelier. »

6.-

Par courrier recommandé du 09/02/2021, Monsieur B . a demandé à la S.A. CENTRETOILE à connaître les motifs concrets de son licenciement conformément à l'article 3 et à l'article 4 de la CCT n°109.

Aucune suite n'a été donnée à ce courrier.

Le 10/05/2021, Monsieur B , par la voie de son syndicat, CNE, a fait remarquer à la S.A. CENTRETOILE qu'en l'absence de réponse à la demande de son affilié du 09/02/2021, elle lui était redevable d'une amende civile de 2 semaines de rémunération et d'une indemnité complémentaire pour motif déraisonnable de 17 semaines de rémunération.

Dans ce courrier, la CNE soulignait également que Monsieur B n'avait pas reçu ses derniers éco-chèques.

Une fois encore, aucune suite n'a été donnée à ce courrier.

Trois courriers de mise en demeure ont alors été adressés à la S.A. CENTRETOILE :

- par la CNE le 19/07/2021,
- par le service juridique de la CSC de Liège les 05/11/2021 et 28/12/2021.

Pour justifier son inertie, la S.A. CENTRETOILE expose ne pas avoir estimé devoir répondre à la demande de motivation du licenciement de Monsieur B , ni aux courriers de son syndicat considérant que Monsieur B avait été dûment informé des motifs de son licenciement par la lettre d'avertissement du 28/01/2021.

7.-

Le 25/01/2022, le conseil de la S.A. CENTRETOILE a néanmoins envoyé un E-mail au service juridique de la CSC de Liège.

Ce mail est ainsi rédigé :

« Je joins en annexe un ensemble de pièces qui sont relatives à la manière, défectueuse et insatisfaisante, dont votre affilié, Monsieur Louis-Philippe B , responsable atelier, a assuré ses tâches contractuelles.

De manière exemplaire :

- courriel du 18/06/2020 de Monsieur C responsable du service après-vente (pièce 9) constatant l'état de propreté déplorable de l'atelier avec des problèmes de pointage, écrivant :
"Louis doit faire un sérieux effort à ce niveau, cela lui a déjà été dit et répété
...
idem concernant les comportements, comme s'asseoir sur le bureau au magasin, ...
Des attitudes qui démontrent un "je m'en foutisme" général.

C'est au Chef atelier de redresser la situation, et de nous donner du feedback si les comportements ne changent pas ...";

- *déjà le 22/01/2020, un constat similaire avait été posé (pièce 3) :
"Voici les points à discuter avec Louis :
propreté/rangement général de l'atelier,
housse de protection dans véhicules,
meilleure anticipation en cas de changement du planning (travaux finis avant l'heure, RDV manqués ...)..."*
- *courriel du 18/10/2019 exposant à Monsieur B les nombreuses difficultés constatées dans sa gestion de l'atelier, que ce soit en termes de rangement, nettoyage, de répartition du travail entre les hommes, etc..., courriel rappelé le 22/01/2021 (pièce 4) par lequel on lit que depuis ce courriel : "de nombreux rappels ont encore été faits lors de réunions ; lors d'échanges durant la journée et par e-mail ...Malgré les rappels, malgré l'avoir déchargé de l'administration des garanties ; l'allègement de son planning, il n'y a aucune amélioration par rapport à la gestion des hommes (au contraire, preuve en est, ce que nous avons encore constaté avant-hier fin de journée -Vincent J...), aucune amélioration par rapport à la gestion de l'OR netto/rangement (ni même d'explications concrètes concernant le nombre toujours plus élevé de MO sur cet OR), le tout avec un atelier dans un état de propreté qui laisse sérieusement à désirer.
Je ne parle même pas des manquements d'un point de vue technique : non-respect des procédures de réparation/diagnostic, générant des plaintes clients importantes (client PINZAR -phares, ...) ; absence de suivi (véhicule restitué sans donner de suite, sachant que le problème est toujours existant après plusieurs visites du client) ... et les conséquences financières qui en découlent";*
- *22/01/2021 : client : Madame P le 22/01/2021 notifiée à Monsieur B (pièce 2), sans réaction pertinente;*
- *etc...*
- *le 10/06/2020 (pièce 10), la cliente lui rappelait son rôle en tant que chef d'atelier et indiquait notamment : "ton rôle est d'amener les techniciens à fonctionner suivant des réflexes qui permettent de te soulager dans tes tâches quotidiennes; et qui permettent à l'équipe (réception -atl -magasin) de fonctionner avec une communication et une efficacité optimale pour assurer un service de qualité et performant envers nos clients. Un exemple très concret et basique qui m'a une fois de plus Interpellé. Hier, l'éclairage atelier de chaque poste de travail était resté allumé en fin de journée. Ce matin, je t'ai demandé ce que tu en pensais. Ta réponse : Je n'étais plus là, j'ai dû partir à 17 heures 30' ...
Que devons-nous comprendre ? Que chaque fin de journée, c'est toi-même qui fais le tour poste par poste pour couper l'éclairage ? Et que lorsque tu n'es pas là, personne n'a le réflexe de le faire ? Ça coule tout de même de source; c'est la base, le minimum non ?...
Enfin, pour ma part, je reste encore convaincu qu'il est possible de faire du bon boulot ensemble à une condition, que tu te remettes sérieusement en question principalement sur base des points que je viens de citer. Nous nous voyons tout à l'heure avec Geoffroy et toi-même pour en discuter".*

Force a cependant été de constater que nonobstant les observations, rappels à l'ordre, etc. votre affilié n'entendait nullement ni se remettre en question, ni améliorer son fonctionnement avec des conséquences importantes sur le fonctionnement général de la concession, du mécontentement chez les clients, des pertes financières, etc...

*La décision prise par la SA CENTRETOILE, après ses tentatives répétées et après avoir fait preuve de beaucoup de patience, ne peut être considérée comme une décision manifestement déraisonnable qu'un employeur normal et prudent n'aurait pas prise.
Votre affilié est, par ailleurs, parfaitement au courant de ses manquements, déclarant en juin 2020 qu'il voulait se mettre en recherche d'un autre travail, ce qu'il ne fera cependant pas (pièce 10)... »*

8.-

Le 07/02/2022, Monsieur B . a introduit la présente procédure.

D. RECEVABILITE

9.-

La procédure est recevable, Monsieur B ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

E. ANALYSE DU TRIBUNAL

1. L'amende civile

En droit

10.-

La CCT n° 109 du 12/02/2014 concernant la motivation du licenciement dispose :

Article 3

« Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

Article 4

« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin (...) ».

Article 5

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (...) »

Article 6

« Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

Article 7

« § 1^{er} Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

§ 2. L'amende prévue au § 1^{er} ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

§ 3. L'amende prévue au § 1^{er} est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9. »

11.-

La S.A. CENTRETOILE ne conteste pas que :

- par courrier recommandé du 09/02/2021, Monsieur B a demandé à la S.A. CENTRETOILE à connaître les motifs concrets de son licenciement conformément à l'article 3 et à l'article 4 de la CCT n°109 ; du reste, ce courrier ainsi que son récépissé d'envoi figure au dossier de Monsieur B
- ne pas avoir répondu à ce courrier dans le délai de 2 mois.

Le Tribunal constate également que le courrier du 8/02/2021 par lequel la S.A. CENTRETOILE licencie Monsieur B n'indique pas les motifs qui ont présidé à la décision.

12.-

La S.A. CENTRETOILE estime que constituent une communication spontanée des motifs au sens de l'article 6 de la C.C.T. n°109 :

- la lettre d'avertissement du 28/01/2021,
- le formulaire C4 du 17/02/2021.

Le Tribunal ne partage pas cette analyse pour les raisons suivantes :

- la lettre d'avertissement du 28/01/2021

Cette lettre a été adressée avant le licenciement, c'est-à-dire à un moment où la décision de licenciement n'était, par la force des choses, pas encore prise ; à elle seule, elle ne permet dès lors pas d'expliquer le licenciement, d'autant plus qu'en l'espèce Monsieur B n'a par la suite plus effectué de prestation ;

- le formulaire C4 du 17/02/2021

Pour que le formulaire C4 puisse être considérée comme une notification spontanée au sens de l'article 6 de la convention collective de travail n° 109, deux conditions doivent être respectées :

- 1) il doit permettre au travailleur d'être informé des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement et donc être suffisamment détaillé,
- 2) il doit intervenir avant qu'une demande de communication des motifs concrets du licenciement conforme aux articles 3 et 4 de la CCT n'ait été valablement adressée – à défaut, il ne s'agit pas d'une communication « spontanée ».

En l'espèce, ces conditions ne sont pas remplies :

- 1) le motif indiqué, à savoir « *Ne convient pas au poste de chef d'atelier* » ne permet absolument pas de déterminer ce qui posait problème dans l'attitude et/ou les aptitudes de Monsieur B.
Peu importe qu'une lettre d'avertissement ait été envoyée quelques jours auparavant dans la mesure où c'est la notification spontanée elle-même qui doit contenir les motifs concrets,
- 2) le formulaire C4 est postérieur à la demande de communication des motifs concrets du licenciement de Monsieur B.

13.-

A toutes fins utiles, le Tribunal constate encore que le formulaire C4 ne peut pas non plus valoir communication de motifs concrets qui ont conduit au licenciement dans la mesure où 1) comme déjà précisé, il est libellé en des termes lacunaires et 2) il n'est pas établi qu'il ait été adressé par lettre recommandée.

14.-

Il résulte de ce qui précède que la S.A. CENTRETOILE est redevable à Monsieur B d'une amende civile correspondant à 2 semaines de rémunération.

Monsieur E la chiffre à hauteur de 1.702,74 EUR (3.689,28 EUR x 3/13 x 2).

Ce montant n'est pas contesté par la S.A. CENTRETOILE.

Il y a dès lors lieu de la condamner à payer à Monsieur B un montant de 1.702,74 EUR à titre d'amende civile, à majorer des intérêts.

2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

En droit

Etendue du contrôle du juge

15.-

L'article 8 de la C.C.T n°109 dispose (le Tribunal souligne) :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Le commentaire de cet article, rédigé par les partenaires sociaux, précise que (le Tribunal souligne) :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge.

Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

Le rapport précédent la CCT n° 109 mentionne encore :

« La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée. »

Dans son analyse, il incombe au Tribunal de vérifier :

- si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce cadre, le Tribunal doit examiner :

- o l'exactitude des motifs invoqués ;
- o si les motifs invoqués sont la cause réelle du licenciement, c'est-à-dire le lien causal existant entre les motifs et le licenciement ;
- Si l'exercice du droit de licencier de l'employeur est conforme à l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

La doctrine déduit de ces termes que le motif doit être valable et raisonnable. Le licenciement qui repose sur un motif non établi n'est pas valable. Le congé est alors non seulement illégal mais aussi déraisonnable. De la même manière, un licenciement dont le motif est bien en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doit encore être légitime ou raisonnable (V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, Or., 2019/10, pp. 14, 15&24).

Charge de la preuve

16.-

L'article 10 de la C.C.T. n°109 dispose que (le Tribunal souligne) :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- *si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve,*
- *il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable,*
- *il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*

Selon cet article, lorsque l'employeur n'a pas répondu à la demande de connaître les motifs concrets du licenciement ou ne l'a pas fait dans le respect de la réglementation, c'est à l'employeur de prouver que licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Application

17.-

En l'espèce, la S.A. CENTRETOILE n'a pas répondu à la demande de Monsieur B de connaître les motifs concrets de son licenciement.

Elle doit donc prouver que licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

A cet égard, elle expose qu'assez rapidement de nombreuses difficultés ont été relevées dans le chef de Monsieur B qui mettaient à mal une gestion performante et harmonieuse de l'atelier dont la responsabilité lui incombait.

Pour étayer cette affirmation, elle s'appuie sur un ensemble d'E-mails qui démontrent, selon elle, que les remarques verbales formulées à l'encontre de Monsieur B sont restées sans suite utile, ce qui a nécessité des mises au point par écrit.

18.-

Pour sa part, Monsieur B explique que ces remarques avaient notamment pour objet le contrôle du pointage des ouvriers, la propreté de l'atelier et le respect des procédures.

Il invoque que :

- la seule chose que ces E-mails établissent sont les remarques incessantes et l'insatisfaction de Monsieur C voire l'acharnement de ce dernier à son encontre,
- Il répondait aux E-mails qui lui étaient adressés par celui-ci, même si ces demandes et remarques ne lui semblaient pas toujours justifiées, ni guidées par l'intérêt du client ; il ne dispose cependant plus des réponses qui ont été adressées puisque celles-ci étaient faites à partir de son adresse professionnelle,
- Il a formulé des demandes lui permettant d'exercer au mieux sa fonction de chef d'atelier, sans toutefois préciser le contenu de ces demandes, ni disposer d'une copie de celles-ci,
- l'importance de sa charge de travail,
- le licenciement est intervenu sans qu'il puisse se reprendre en main suite à l'avertissement qui lui a été adressé le 28/01/2021 dans la mesure où il a été mis en chômage économique suite à celui-ci.

Pour étayer ses dires, Monsieur B dépose le témoignage d'un sieur G. , tiers occupé dans une autre concession au sein de laquelle Monsieur C exerçait également les fonctions d'After Sales Manager.

19.-

Pour sa part, le Tribunal constate que Monsieur B n'a pas contesté l'avertissement qui lui a été adressé par courrier recommandé le 28/01/2021, en particulier il ne dément pas avoir tenu les propos suivants à Monsieur C en présence de Monsieur Geoffroy S. , responsable de site, « *S'il continue comme ça, je vais lui casser les dents.* »

Dans cet avertissement, différents manquements étaient, par ailleurs, pointés, à savoir :

- une attitude désinvolte portant atteinte au maintien de l'ordre et de la discipline qui a ébranlé le bon fonctionnement du département dont il était le responsable,
- le non-respect des procédures de réparation et de diagnostic prescrits par Mercedes-Benz, le suivi insuffisant de dossiers nécessitant une attention particulière entraînant l'insatisfaction des clients et impactant la rentabilité et l'image de l'entreprise,
- l'absence régulière de feedback concernant les justifications des pointages de l'O.R. interne « entretien/nettoyage bâtiment », alors que cela avait été demandé par la hiérarchie,
- la signature du contrôle final alors que l'ordre de réparation n'est pas complètement documenté.

20.-

Il ne s'agissait pas de la première fois que la S.A. CENTRETOILE était amenée à déplorer des manquements dans le chef de Monsieur B. en particulier quant aux problèmes liés au pointage de son équipe.

Dans ce contexte, le 28/10/2019, Monsieur C a notamment été amené à adresser l'E-mail à Monsieur B.

Cet E-mail confirme les E-mails relayant lesdits problèmes régulièrement et *in tempore non suspecto* envoyés par Monsieur C à la direction.

Il est libellé comme suit :

« Comme tu le sais, dès 08h30, G s'est pointé durant 1h15 sur l'OR interne rangement/nettoyage.

Peu après le démarrage de l'at1, je suis venu te trouver pour ça.

Je comprends bien que cette situation est due au fait qu'un client ne s'est pas présenté au RDV.

Ce que je ne comprends pas, comme je te l'ai dit, c'est la répartition du travail entre G et R à ce moment-là.

G en tant que productif aurait dû recevoir le travail que tu as fourni à R, et R aurait dû s'occuper du nettoyage/rangement (si vraiment aucun autre travail dispo pour lui).

Et malgré tout, Gi est resté pointé sur l'OR Interne jusque 09h50.

NB : R terminé son client à 09h45

Aussi, comme je t'en ai déjà parlé à plusieurs reprises, je constate ces derniers temps, que les hommes sont trop souvent pointés sur l'OR Interne netto/rangement.

Pour la journée d'hier par exemple, sur une journée de 46 heures de main d'œuvre à vendre (je ne tiens pas compte de toi, ni P ni R, 5 heures ont été pointées sur l'OR Interne.

Ce qui revient à dire qu'un productif a été occupé à ranger/nettoyer durant plus de 60% de sa journée !!

Cela devient vraiment trop récurrent ces derniers temps.

Pour pallier à ce problème, je te demande une meilleure communication avec la réception afin de rappeler un client qui n'est pas à l'heure ; afin d'avancer sur un éventuel véhicule présent et dont les travaux sont planifiés plus tard.

@ N , N , prenez également le réflexe de contacter le plus rapidement possible, les clients qui ne sont pas à l'heure SVP.

Bien entendu, l'atelier doit rester propre et ordonné.

Et il s'agit d'une tâche quotidienne > lorsque nécessaire, le nettoyage rapide de la zone de travail doit être effectué à la fin de l'intervention par le mécanicien qui s'est occupé du véhicule, et ce en étant pointé sur l'OR du client.

Ensuite, lorsqu'il faut donner un gros coup de nettoyage au sol; vider vidangeur; remettre en état un outillage; à ce moment, le mécanicien se pointe sur l'OR interne. »

Du reste, Monsieur B ne conteste pas l'existence de problèmes au niveau des contrôles et des pointages, même s'il les justifie par une charge de travail trop importante (voir ses conclusions de synthèse, p. 12) :

« (...) le concluant rappelle que sa charge de travail, notamment suite au départ d'un technicien diagnostic, ne lui permettait pas d'exécuter le contrôle que Monsieur C voulait lui imposer notamment au niveau des pointages (...) ».

Or, le Tribunal constate que la surcharge de travail dont fait état Monsieur B pour tenter de se dédouaner n'est nullement établie.

21.-

Par ailleurs, dans ses communications avec Monsieur C , le Tribunal constate que Monsieur B pouvait adopter un ton inapproprié comme dans son E-mail du 10/06/2020 où il qualifie l'attitude de l'intéressé d'attitude de dictateur.

22.-

Le Tribunal pointe également qu'il est arrivé à Monsieur B de rejeter sur des tiers la responsabilité de ses propres manquements, comme par ex. lorsque des difficultés concernant la répartition/la distribution des travaux de l'atelier se présentaient - voir échanges d'E-mails du 3/06/2020 :

Monsieur B :

« Exemple d'erreur qui fout la merde : Aujourd'hui, P. est planifié en même temps chez A. et chez V

Je suis occupé, diagnostic SMART, Vinz me dit que son RDV n'est pas là, OR Je vois après coup qu'il est dans la ligne de N qui est déjà BIEN occupé sur F,

ENTRETIEN EN BINOM I?I pour AO I?I Ca sert à quoi ça ?

Un HOMME, un ENTRETIEN ... sauf si besoin d'un coup de main, et encore ... si le temps ne permet pas de finir seul, sinon je ne vois pas l'avantage à travailler à deux pour une vidange/filtre.

Aussi, mettre des diags à TOUT le monde ne m'aide en rien, je dois aller à gauche et à droite en permanence ...

On ne se tient pas à ce qui a été dit lors de notre première réunion ... ou alors A n'est pas au courant, ou les règles changent en cours de partie mais ça devient fatigant.»

Monsieur C,

« (...) Concernant la répartition/distribution des travaux atelier ; cela relève de ta fonction ; c'est ton rôle et NON celui de la réception. Ce n'est donc pas à la réception de décider si travaux en binôme (...) ».

23.-

A l'estime du Tribunal, la S.A. CENTRETOILE établit donc que le licenciement de Monsieur B est directement lié à l'attitude de ce dernier.

Dans cette mesure, peu importe qu'aucun nouveau manquement ne soit intervenu entre l'envoi de l'avertissement et le licenciement, celui-ci pouvant s'expliquer par le manque de travail ou pour d'autres considérations comme une réflexion plus approfondie, l'opportunité d'engager un nouveau collaborateur, etc. dont le Tribunal n'a pas à apprécier l'opportunité.

La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable doit donc être déclarée non fondée.

3. Les échochèques

24.-

A l'audience du 12/06/2023, Monsieur B l a confirmé que les échochèques lui ont été délivrés le 20/03/2023.

Sa demande à cet égard est donc devenue sans objet sauf en ce qui concerne les intérêts.

4. Les dépens

25.-

Selon l'article 1017 §1er du Code judiciaire, tout Jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

L'alinéa 4 poursuit que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge notamment si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass., 19/01/2012, Pas., p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouter de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass.,23/11/2012, Pas.,2012, p. 1316 ; Cass.,25/03/2010, Pas., 2010, p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire,CUP,2013,volume 145,p. 353).

Il s'agit d'une faculté donnée au juge dont il fait usage de manière discrétionnaire.

26.-

En l'espèce, le Tribunal ne rencontre complètement la thèse d'aucune des parties.

Dans ces conditions, il estime qu'elles doivent chacune supporter leurs propres dépens.

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Dit l'action recevable et la déclare partiellement fondée.

Condamne la S.A. CENTRETOILE à payer à Monsieur B un montant de 1.702,74 EUR à titre d'amende civile, à majorer des intérêts à compter du 12/04/2021 – date à laquelle le délai pour notifier les motifs est venu à échéance.

Condamne la S.A. CENTRETOILE à payer à Monsieur B les intérêts au taux légal sur un montant de 125,00 EUR entre le 8/02/2021 et le 20/03/2023.

Déboute Monsieur B du surplus de ses prétentions.

Délaisse à chacune des parties ses propres dépens.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par :

Madame Natacha L. juge, président la présente chambre ;

Monsieur Eric VAN T. juge social au titre d'employeur ;

Madame Emmanuelle P. juge social au titre d'employé ;

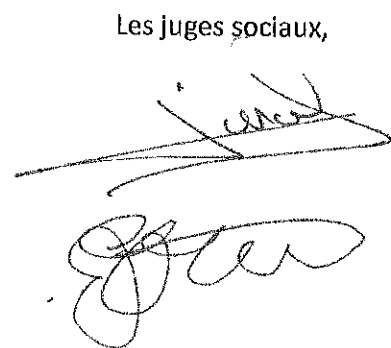
qui ont assisté aux débats de la cause, et délibéré conformément au prescrit légal,

assistés de Monsieur Denis C. greffier.

Le greffier,

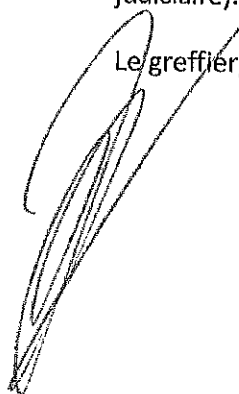
La présidente,

Les juges sociaux,

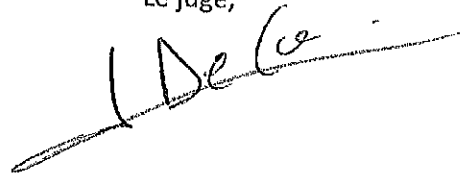


Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, du MARDI DIX-HUIT JUILLET DEUX-MILLE-VINGT-TROIS par Madame Valérie DE C , juge, assistée de Denis CC , greffier, Madame Natacha LI , juge, étant légitimement empêchée au jour du prononcé est remplacée par ordonnance du 30/06/2023 (art 782bis du Code judiciaire).

Le greffier,

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Le juge,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'I De C', with a long horizontal stroke extending to the right.