

<b>Numéro de rôle :</b> 21/1372/A
<b>Numéro de répertoire :</b> 23/ 443
<b>Chambre :</b> 10 ème
<b>Parties en cause :</b>  Philippe W     c/ SCA ENTREPRISE ROOSENS SERVICES
Jugt définitif-congé lié à l'attitude- indemnité CCT 109

**Expédition**

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

**Appel**

Formé le :
Par :

**TRIBUNAL DU TRAVAIL  
DU HAINAUT  
Division de Binche**

**JUGEMENT**

**Audience publique du  
23 janvier 2023**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE  
Rôle n°21/1372/A Jugement du 23 janvier 2023

La 10<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Binche, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

En cause de : **Monsieur Philippe W**  
N.N. : ( \_\_\_\_\_ )  
Rue : \_\_\_\_\_

**partie demanderesse** comparaisant par madame S. \_\_\_\_\_, déléguée syndicale, porteuse d'une procuration, dont les bureaux sont sis à 6000 CHARLEROI, Rue Prunieu 5.

Contre : **La Société en commandite par actions, Entreprises ROOSENS SERVICES**, ayant son siège social sis à 7170 Manage, Rue de la Station, 83,  
Inscrite à la BCE sous le n°0406.055.361

**partie défenderesse** représentée par Maître Olivier V \_\_\_\_\_,  
Avocat à 7100 La Louvière \_\_\_\_\_

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait.

Vu le dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe de la juridiction le 13 août 2021 ,
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1er du Code judiciaire ,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie demanderesse transmises par e-deposit le 23 septembre 2022,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse transmises par e-deposit au greffe le 18 octobre 2022 ;

Vu les dossiers déposés par le conseil du défendeur et la mandataire du demandeur ;

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire a été faite mais est demeurée sans résultat;

Entendu la mandataire du demandeur et le conseil de la défenderesse en leurs explications lors de l'audience publique du 28 novembre 2022.

### I. OBJET DE L'ACTION

La demande, telle que visée dans les dernières conclusions, a pour objet d'entendre condamner la partie défenderesse à payer au demandeur la somme de **8.532 € bruts**, à titre d'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable sur base de la CCT n°109, augmentée des intérêts moratoires aux taux légal et des intérêts judiciaires ensuite, outre les dépens de l'instance.

A titre subsidiaire, le demandeur propose la tenue d'enquêtes pour établir le fait coté suivant :  
« *l'employeur ne respectait pas le chargement maximal autorisé des camions et les temps de repos et les conducteurs étaient contraints de respecter les ordres donnés fussent-ils parfois en contradiction avec les normes de sécurité durant la période d'occupation de Monsieur M* ». ».

Le demandeur postule aussi la condamnation de la partie défenderesse à lui délivrer la fiche de salaire correspondant au poste réclamé, et à verser à titre d'astreinte la somme de 5 € par jour et par document manquant à dater de la signification du jugement à intervenir, avec un maximum de 1000 €.

### II. LES FAITS

Monsieur Philippe W a été engagé par les établissements Roosens Services à dater du 18 juin 2019 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de chauffeur poids lourds, à raison de 38 h/semaine.

La commission paritaire 140.03 est d'application dans le cas d'espèce.

Monsieur W avait pour fonction d'acheminer avec un camion DAF (camion-malaxeur) du béton liquide aux clients. Selon le demandeur, il n'était pas rare que son camion soit en surcharge.

Le 26 janvier 2021, au soir, Monsieur W ainsi que son collègue, Monsieur M, décident d'adresser un mail à leur employeur. Le mail de Monsieur W est rédigé comme suit (pièce 3 du dossier du demandeur) :

« *Bonjour Luc,*

*J'aimerais revenir sur le sujet des appels téléphoniques pour le planing du lendemain, car cela me perturbe depuis ton appel !*

*Je n'apprécie pas du tout le fait que l'on dise que je ne décroche pas, cela est totalement faux ! Je décroche quand j'ai mon téléphone à portée de main. Je précise que nous ne sommes pas tenus à attendre un appel du dispatch, je ne compte pas vivre avec mon gsm uniquement pour attendre mon horaire, nous sommes déjà souvent en attente et comme tu le sais non payé vu que nos heures d'attentes sont illégalement puisées dans nos heures ... Je ne compte pas être en attente chez moi et encore moins non payé !!!! si le dispatch n'arrive pas à me joindre il lui est tout à fait possible de me faire sms ou mail pour mon horaire, mais nous savons tout deux qu'ils évitent pour ne pas laisser de preuve au cas ou nous tombions malade et ainsi nous mettre en chômage, belle arnaque ... Donc pour ne pas laisser de doutes, le dispatch si il n'arrive pas à me joindre, qu'il me laisse*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE  
Rôle n°21/1372/A Jugement du 23 janvier 2023

*message et je répondrai, et j'estime que passer 17h00 il n'est plus opportun de penser travail, et donc de répondre, cela deviendrait du harcèlement. Donc faites en sorte d'avoir l'horaire en temps et en heure. De plus je ne suis pas censé payer les communications téléphoniques, à partir de demain je ne répondrai plus sur mon téléphone personnel, pour me contacter pendant le travail veuillez me fournir un téléphone !!*

*De plus je vous stipules que je suis contre le fait de rouler en surcharge. Si vous m'y contraignez veuillez me faire un document qui stipule que vous êtes responsables en cas d'accident et que vous reconnaissez vos torts sur la surcharge obligée.*

*Dernier point je tient à prévenir que en aucuns cas je ne dépasserai mes heures d'amplitudes, donc même si chantier pas terminer je ne continuerais pas, ainsi vous êtes au courant et ne pourrez pas me dire que le dispatch n'étais pas prévenu.*

*PS : pour les fibres pas de cutter sur place impossible de couper, et donc de mettre les fibres. J'ai réclamé mais sans résultats. Donc fini mes outils personnels se n'est pas à moi de les fournir. A partir du moment ou la société roseens veut imposer des règles ok mais elles doivent être juste pout tous.*

*Merci et j'attend le retour surtout point de vue surcharge car semaine prochaine je ne démarre plus en surcharge.*

*Bien à toi.*

*Philippe. »*

Le mail de Monsieur M. \_\_\_\_\_, bien que libellé de manière différente, épingle les mêmes préoccupations. Le mail de Monsieur M. \_\_\_\_\_ est rédigé comme suit (pièce 3 du dossier de monsieur M. \_\_\_\_\_), dans la cause RG 21/1371/A) :

*« Je vous envoie ce mail pour vous dire pour des questions de sécurité et de bonne conscience que je ne suis plus d'accord de rouler en surcharge si la société m'oblige. J'aimerais avoir un document signé qui stipule que la société prendra sa responsabilité en qu'à de problème et que vous m'obligez à rouler avec une charge trop élevée. De plus, je tiens aussi à dire que je respecterai mes heures d'amplitude que je ne dépasserai pas. Veuillez aussi nous fournir le nécessaire pour pouvoir mettre les fibres en toute sécurité. Questions des heures de planning j'estime que 17h est un grand maximum pour prévenir les gens pour l'horaire du lendemain.*

*PS: j'aimerais avoir une réponse concernant les surcharges car à partir de la semaine prochaine je ne roulerai plus en surcharge. Bien à vous. »*

Dès le lendemain, le 27 janvier 2021, Monsieur W \_\_\_\_\_ est convoqué chez l'employeur qui lui annonce qu'il est licencié.

Monsieur W \_\_\_\_\_ a acté cette entrevue dans une lettre recommandée qu'il a adressée à l'employeur le 28 janvier 2021 dans laquelle il écrit :

*"Monsieur,*

*Après vous avoir fait part de mon mécontentement quant aux conditions de travail dangereuses et illégales, le non-respect de la législation et des règles de sécurité, vous m'avez convoqué dans votre bureau le 27 janvier 2021 et vous m'avez alors annoncé oralement que vous me licenciez parce que je suis en désaccord avec les pratiques de la société et les valeurs immorales que vous prônez.*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE  
Rôle n°21/1372/A Jugement du 23 janvier 2023

Philippe W \_\_\_\_\_ ;"

Par courrier du 27 janvier 2021, l'employeur a mis fin au contrat de travail du demandeur moyennant le paiement d'une indemnité de rupture de contrat égale à 10 semaines de rémunération. La lettre ne comporte pas le motif du congé (voir pièce n°4 du dossier du demandeur).

Le motif du chômage indiqué sur le C4 est « Rupture du lien de confiance liée à un acte d'insubordination » (pièce 8 du dossier du demandeur).

Par courrier du 5 février 2021, envoyé par recommandé le 6 février, le demandeur a sollicité la société défenderesse pour qu'elle lui communique les motifs concrets de son licenciement conformément à la CCT 109.

Par courrier recommandé du 12 février 2021, la société défenderesse a répondu comme suit :

*« (...) Suite à la demande de votre syndicat du 09/02/2021 concernant la motivation de votre licenciement, nous vous prions de trouver ci-dessous les raisons qui nous ont poussé à prendre la décision de vous licencier le mercredi 27/01/2021 avec paiement d'une indemnité de rupture de 18 semaines. (lire 10 semaines)*

*Le 26 janvier 2021, vous nous avez adressé un mail faisant état d'une série de plaintes et nous indiquant explicitement que vous ne comptiez plus effectuer le travail convenu.*

*A la suite de cela, nous avons estimé qu'il y avait une rupture de confiance. En effet, compte tenu de votre fonction, nous ne pouvions pas prendre le risque que vous mettiez en œuvre vos menaces qui, de surcroît, étaient motivées par des plaintes infondées.*

*Pour rappel, la livraison de béton préparé impose une mise en œuvre dans les 120 minutes dès le début du chargement. Si ce délai de 120 minutes n'est pas respecté, cela entraîne, d'une part, de lourdes conséquences en termes de dégâts matériels. En effet, le béton figé dans le mixer met la cuve hors service et cause une perte de la marchandise. D'autre part, cela génère nécessairement aussi un cout financier pour l'entreprise qui est tenue de réparer les dégâts et d'indemniser le client.*

*Tous les chauffeurs doivent respecter les temps de conduite et de repos et reçoivent une formation adéquate lors du renouvellement de leur CAP.*

*Nous considérons donc que vous n'êtes plus en phase avec la fonction pour laquelle vous avez été engagé et estimons également qu'il s'agit d'un acte d'insubordination.*

*Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués. »* (pièce 7 du dossier du demandeur).

Nonobstant l'intervention de l'organisation syndicale du demandeur, la société a refusé de payer une quelconque indemnité sur base de la CCT 109.

Le demandeur a déposé la requête introductive de l'instance le 13 août 2021.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE  
Rôle n°21/1372/A Jugement du 23 janvier 2023

Le collègue du demandeur, Christophe M. \_\_\_\_\_, a été licencié dans des conditions similaires, et a également introduit une action par requête séparée reçue au greffe le 13 août 2021 (cause portant le n° de R.G. n°21/1371/A).

### **III. DISCUSSION.**

#### **L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

##### **A. En droit : la CCT 109**

La convention collective de travail n°109 du 12/02/2014 concernant la motivation du licenciement est entrée en vigueur le 01/04/2014 et elle prescrit :

##### **Article 8 :**

*« 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 »*

Les termes reprennent ceux utilisés par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 qui régissait le licenciement abusif des ouvriers avant l'entrée en vigueur de la CCT.

La CCT 109 est dans la lignée de l'arrêt de la Cour de cassation du 22 novembre 2010 qui avait jugé qu'un licenciement lié à la conduite de l'ouvrier était abusif si le motif était manifestement déraisonnable.

Selon les premiers commentateurs (voir Paul CRAHAY, Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable, Orientations, 2014, p. 2-13 et sp. p.9)

*« Le juge ne peut sanctionner un licenciement que si tout employeur raisonnable, normalement soucieux des intérêts de l'entreprise, placé dans les mêmes circonstances n'aurait pas mis fin au contrat de travail ; il doit tenir compte de la marge de liberté d'action d'un chef d'entreprise qui lui permet de choisir entre plusieurs décisions raisonnables de gestion ».*

Les partenaires sociaux ont émis les commentaires suivants :

*« 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*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE  
Rôle n°21/1372/A Jugement du 23 janvier 2023

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 ».

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement.

En ce qui concerne les deux conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement soit considéré comme manifestement déraisonnable, la doctrine précise qu'il ne suffit pas que le motif soit lié à l'aptitude, la conduite ou les nécessités de l'entreprise, encore faut-il qu'il soit raisonnable ou légitime. Les deux conditions sont cumulatives. « L'on se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la résiliation du contrat de travail ».

Article 9 :

§ 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Au niveau de la charge de la preuve, l'article 10 de la C.C.T. précitée dispose que :

Article 10 :

« 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. »

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE  
Rôle n°21/1372/A Jugement du 23 janvier 2023

S'agissant de la charge de la preuve, c'est donc en l'espèce l'article 10 de la C.C.T. n° 109 qui s'applique, prévoyant que « la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ». D'après la doctrine<sup>1</sup> :

*« Cet alinéa semble n'être qu'une transposition des principes civilistes du droit de la preuve énoncés par l'article 870 du Code judiciaire disposant que « chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue ».*

*(...) Avec M. Van Eeckhoutte, nous pensons que 'le travailleur qui, après avoir pris connaissance des motifs de son licenciement, allègue, sur la base des motifs invoqués ou en dépit de ces derniers, le caractère manifestement déraisonnable du licenciement devra apporter la preuve de ses allégations. C'est donc à lui qu'incombe, en premier lieu, la charge de la preuve'. A défaut d'une telle preuve, le travailleur ne pourra donc, à notre sens, revendiquer utilement l'indemnité à titre de licenciement manifestement déraisonnable.*

*M. Van Eeckhoutte ajoute : « Mais ce principe n'implique nullement que l'employeur puisse rester passif. Il peut en effet être amené à démontrer la réalité des motifs communiqués ou de tout autre motif invoqué ultérieurement. La nouvelle réglementation diffère donc fondamentalement du régime de la charge de la preuve qui est applicable en cas de prétendu 'licenciement abusif' et qui place les ouvriers dans une situation somme toute confortable dès lors qu'ils sont uniquement tenus de contester les motifs invoqués sans devoir fournir la moindre preuve. »*

La doctrine <sup>2</sup>précise encore que :

*« Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur, qui les a demandés, il appartiendra au travailleur qui allègue d'autres faits - ou qui estime ceux-là manifestement déraisonnables - de les prouver.*

*On suppose en lisant l'article 10, même si ce n'est pas clair, que l'employeur devra quand même apporter la preuve des faits qu'il avance dans la motivation; de manière globale, on se rend compte que si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement, on se trouve dans le cadre classique du principe d'actori incumbit probatio ou de l'article 1315, alinéa 1er, du Code civil; la situation est quand même modifiée par rapport au licenciement abusif des employés, puisque l'employeur a dû motiver le licenciement et doit apporter la preuve de ce motif.*

*Nous partageons l'opinion de S. Gérard, A.-V Michaux et E. Crabeels lorsqu'il écrivent qu'« On voit mal comment l'employeur échapperait à l'obligation de démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier » ". Mais une fois établi, ce motif est présumé être manifestement raisonnable au sens de la C. C. T. Il appartient alors au travailleur d'apporter la preuve que ce motif est, au contraire, « manifestement déraisonnable » ou, le cas échéant, qu'il n'est pas la véritable cause de*

<sup>1</sup> M. STRONGYLOS, R. CAPART et G. MASSART, *Le statut unique ouvriers-employés – Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, 2014, Limal, Anthemis, p. 131 et s.

<sup>2</sup> DEAR et GILSON, "L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable" in *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Anthemis, Limal, 2014, p. 236-237

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE  
Rôle n°21/1372/A Jugement du 23 janvier 2023

*son licenciement et que le véritable motif, qu'il devra alors établir, est « manifestement déraisonnable ».*

*L'hypothèse où l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative crée le plus de doutes en ce qui concerne l'interprétation du régime de la charge de la preuve. Tout le monde s'accorde sur le fait que le libellé de cette disposition aurait dû être plus clair. Il nous semble que la charge doit être partagée: « Si l'employeur prouve la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, il appartiendra au travailleur de démontrer que le licenciement est manifestement déraisonnable et qu'il se fonde sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et qui sont manifestement déraisonnables. ».*

Sur le contrôle en quatre étapes que doit réaliser le juge pour apprécier la validité du motif de congé, on renvoie à la doctrine et à la jurisprudence de la Cour du travail de Mons (voir la contribution de Pierre NILLES, « La notion de licenciement manifestement déraisonnable » in « Le licenciement abusif et/ou déraisonnable. Cinq années d'application de la CCT 109, Anthémis 2020, pages 89 et suivants et sp. p.110-111). Le contrôle doit porter sur :

- 1° l'adéquation du motif invoqué ;
- 2° la réalité du motif invoqué ;
- 3° le lien causal entre le motif autorisé et le licenciement ;
- 4° l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

#### B. Motif lié à l'attitude du travailleur.

La lettre du 12 février 2021 adressée par l'employeur, à la suite de la demande du travailleur de connaître les motifs précis du licenciement, mentionne, comme motif du congé, un acte d'insubordination.

La société considère qu'en adressant son mail le 26 janvier 2021, le demandeur a émis des plaintes infondées, selon elle, sur les conditions de travail et le demandeur a menacé de ne plus travailler au-delà des 4 heures et demi estimant devoir prendre son temps de repos indépendamment de la marchandise livrée. La société fait valoir que le type de marchandise transportée (béton liquide dans un camion-malaxeur) ne tolère pas que le chauffeur prenne son temps de repos quand du béton doit être livré dans un délai rapide. Cela implique notamment :

- qu'il est préférable de commander du béton à une centrale proche du chantier ;
- une fois dans la cuve le béton doit être livré immédiatement.

#### B.1. Principes généraux : la notion d'insubordination

Le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus et d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou préposés, en vue de l'exécution du contrat (article 17, 1° et 2°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Le travailleur ayant l'obligation d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur en vue de l'exécution du contrat, l'insubordination peut, selon les

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE  
Rôle n°21/1372/A Jugement du 23 janvier 2023

circonstances de la cause, constituer une faute et, le cas, échéant, justifier le licenciement sans indemnité ni préavis si la faute est grave et rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle.

Dans un arrêt du 23 mai 2000, la Cour du travail de Bruxelles a même considéré que «l'insubordination occupe la place la plus élevée dans la hiérarchie des fautes graves possibles en ce qu'elle nie et contrevient à l'élément essentiel du contrat de travail, qui est l'autorité de l'employeur» (C.Trav. BRUXELLES, 4ème chambre, R.G. n° 34.532, dont un sommaire est publié au Bull. FEB, 2000, n° 10, p. 118).

La Cour du travail de Mons dans un arrêt du 27 juin 2018 ( C.Trav. Mons (8 ème ch.) RG 2017/AM/201, inédit) a rappelé ce qui suit :

*« Dans ce même arrêt (de la CT Bruxelles du 23 mai 2000) cependant (ainsi que le relève B. PATERNOSTRE dans «Motif grave et insubordination», Orientations, n°3, mars 2006, p. 17), la cour tempère ce principe en décidant que l'insubordination du travailleur ébranle la confiance nécessaire à la poursuite de la relation contractuelle et constitue un motif grave à la double condition de:*

- 1) se révéler sans ambiguïté ;*
- 2) d'avoir pour objet un ordre que l'employeur peut légitimement intimer à son travailleur, c'est-à-dire, qui correspond à son contrat de travail et ne viole aucune norme juridique ou morale.*

*Cela implique, en fait, que l'on vérifie toujours si l'ordre a une finalité légitime par rapport à l'exécution normale du contrat, s'il se situe en quelque sorte dans le champ de compétence matérielle des pouvoirs de l'employeur par rapport aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978, mais aussi au prescrit du contrat.*

*Par ailleurs, la subordination ne s'assimile pas à une soumission aveugle et muette (B. PATERNOSTRE, Motif grave : les enseignements de la jurisprudence, Kluwer, Études pratiques de droit social, 2008/4, p. 87 et 88).*

*Ainsi, la subordination ne prive pas le travailleur de tout droit de critique à l'égard de l'employeur. S'il est vrai que la liberté d'expression du travailleur est limitée par la relation de subordination et par l'obligation de loyauté découlant du principe d'exécution de bonne foi des conventions (article 1134, alinéa 3, du Code civil), elle n'est pas pour autant totalement supprimée.*

*Il convient de rechercher le juste équilibre entre, d'une part, la liberté du travailleur de s'exprimer, garantie en règle par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme et par l'article 19 de la Constitution et, d'autre part ses obligations à l'égard de l'employeur fondées sur les articles 17, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 et 1134, alinéa 3, du Code civil (S. GILSON et F. LAMBINET, « La liberté d'expression du travailleur salarié » Anthémis, Les dossiers du BSI, 2012).*

*Les différents critères qui permettent de tracer la frontière entre le droit du travailleur de s'exprimer librement dans le cadre professionnel, fut-ce pour critiquer son employeur, et, d'autre part, l'insubordination, dont le travailleur se rend coupable lorsqu'il tient des propos qui heurtent le pouvoir d'autorité de l'employeur sont, notamment, les suivants :*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE  
Rôle n°21/1372/A Jugement du 23 janvier 2023

- les responsabilités du travailleur : si la subordination ne prive pas le travailleur d'un droit de critique, il en est a fortiori ainsi lorsque cette critique entre dans ses responsabilités et — précise cet arrêt — que la manière de l'exprimer n'est pas disproportionnée (C.T. BRUXELLES, 8 janvier 2013, Chron. D. S., 2014, p. 165) ;

- le contexte privé de l'exercice du droit de critique est pris en considération. La cour du travail de Bruxelles décide que n'est pas fautif le fait, pour un employé, d'avoir tenu à un collègue de travail, au cours d'une conversation privée au domicile du premier, des propos critiques sur la gestion de l'entreprise (C.T. BRUXELLES, 30 mars 1990, J.T. T., 1990, p. 441; C.T. BRUXELLES, 30 mars 1990, J.T.T., 1990, p. 441) ;

- la façon de formuler les critiques: la jurisprudence opère une distinction entre l'expression verbale, plus volontiers spontanée, et l'expression écrite censée plus réfléchie (CDEH, 21 juillet 2011, Heinisch CI Allemagne, affaire 28274/08) ;

- l'absence d'intention de nuire est prise en considération et un contrôle de proportionnalité peut être effectué : il faut que l'intérêt public soit concerné par la révélation de l'information (CDEH, op. cit.).

*De manière générale, le droit critique devient gravement fautif si, par l'outrance de sa formulation ou la publicité qui lui est donnée, il sape l'autorité de l'employeur et atteint sa crédibilité. »*

## B.2. Application.

La société défenderesse soutient que le seul motif qui justifie le congé est lié à l'attitude adoptée par le demandeur dans son mail du 26 janvier 2021, attitude que la société interprète comme un refus de travailler dès que la durée du temps de conduite de 4H 30 est atteinte et de prendre son temps de repos. La société estime qu'elle ne pouvait pas prendre le risque de voir les « menaces » du travailleur mises à exécution avec les graves conséquences qui en auraient découlé au niveau du béton à livrer.

La mandataire du demandeur plaide que le congé est déraisonnable car il est donné en représailles d'un mail du travailleur qui interpelle l'employeur sur les conditions de travail. Selon le demandeur, il n'a fait qu'interpeller son employeur sur certains dysfonctionnements à savoir :

- 1° une charge trop élevée des camions ;
- 2° Le non- respect des temps de repos ;
- 3° La communication tardive au soir des horaires de planning du travail du lendemain.

L'employeur ayant précisé les motifs du licenciement (refus de travailler au-delà de 4H30) il appartient, conformément à l'article 10 de la CCT 109, au travailleur à prouver que le motif d'insubordination n'est pas établi et que ce motif n'aurait pas été invoqué par un employeur raisonnable et prudent pour motiver son congé.

Le travailleur doit donc établir qu'il a des raisons légitimes d'interpeller son employeur sur ses conditions de travail sans devoir rapporter comme tel les dysfonctionnements dénoncés. En l'espèce, le Tribunal n'interprète pas le mail du 26 janvier 2021 du demandeur comme un refus pur et simple de travailler mais comme un refus de travailler sans respecter les temps de conduite

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE  
Rôle n°21/1372/A Jugement du 23 janvier 2023

et de repos et sans respecter les règles de sécurité (camion qui n'est pas en surcharge). Par ailleurs, le demandeur fait part de son souhait d'être prévenu du planning plus tôt que la veille au soir.

Il paraît légitime que le travailleur interpelle son employeur sur ses conditions de travail et précise qu'il veut obtenir un document pour le dédouaner de toute responsabilité en cas de surcharge du camion.

La société conteste que les camions étaient en surcharge et invoque que le demandeur se fonde sur des bons de livraison qui mentionnent le volume du béton et non le poids ; la société expose que le poids du béton peut fort varier en fonction de sa composition de sorte que le volume ne correspond pas au poids. A l'estime du Tribunal, peu importe que ce fait dénoncé par le travailleur soit exact ou pas : le travailleur peut se poser légitimement cette question des surcharges sans que ce soit considéré comme un acte d'insubordination.

En ce qui concerne le dépassement des temps de repos, la société expose dans ses conclusions qu'entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2020, le demandeur a connu **4 infractions** aux temps de repos, soit un temps de conduite supérieur à 4H 30 minutes (voir pièces n°5 du dossier de la société défenderesse, document édité le 08.10.2021).

Monsieur M. \_\_\_\_\_ comptabilise pour la même période 18 infractions au temps de repos.

A cet égard, le demandeur expose dans ses conclusions ce qui suit (voir page 9 de ses conclusions de synthèse) :

*« Même si, le temps de conduite peut être continu ou fragmenté, après 4 heures et demie de conduite, le conducteur se doit respecter une interruption ininterrompue d'au moins 45 minutes.' L'interruption de conduite ou temps de repos est une période durant laquelle le conducteur ne peut conduire ni effectuer d'autres tâches et qui est uniquement destinée au repos. L'interruption ininterrompue du temps de conduite de 45 minutes peut être remplacée par une pause d'au moins 15 minutes, suivie par une pause d'au moins 30 minutes.*

*Mais Aux établissements Roosens, il était demandé aux chauffeurs de faire 3 fois 15 minutes mais de plus, ces courtes interruptions ( qui ne sont pas réglementaires) devaient avoir lieu durant le déchargement et le chargement des camions.*

*Sauf que durant le chargement/déchargement, le chauffeur est encore au volant de son camion ou où se doit de manoeuvrer ou surveiller l'écoulement du béton, et il est donc occupé au travail et non pas au repos.*

*L'employeur leur imposait cela pour que les camions ne soient jamais à l'arrêt et que les livraisons tournent à plein tube en faisant fi des interruptions de conduite imposées par le secteur (...) ».*

La société défenderesse conteste les pratiques relevées par le demandeur.

Le Tribunal de céans est d'avis que si le demandeur dépassait les temps de conduite, c'était à la demande de l'employeur. Le travailleur ne va pas renoncer de sa propre initiative au temps de repos. Si la société avait dû reprocher au demandeur le dépassement des temps de conduite, elle

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE  
Rôle n°21/1372/A Jugement du 23 janvier 2023

lui aurait adressé des avertissements. Or, le dossier de la société ne comporte aucun courrier ou note reprochant aux chauffeurs le non- respect des temps de repos.<sup>3</sup>

Par ailleurs, dans son mail du 26 janvier 2021, Monsieur W ne dit pas qu'il refuse de travailler sans raison légitime : il termine son mail en disant : « *J'attends le retour surtout point de vue surcharge car semaine prochaine je ne démarre plus en surcharge* ».

Certes, Monsieur Wl aurait été plus avisé de tempérer ses propos - lorsqu'il dit, « *en aucuns cas je ne dépasserai mes heures d'amplitude, donc même si chantier pas terminé* » - qui ont été mal interprétés par son employeur. Monsieur W ne dit pas qu'il prendra son temps de repos quoiqu'il advienne en laissant du béton se dégrader. Monsieur W était conscient de la particularité de la marchandise transportée (béton liquide devant être livré rapidement). On note que les chauffeurs faisaient des trajets courts entre la centrale et les différents chantiers de sorte qu'ils pouvaient faire leur pause entre deux livraisons.

Au vu des circonstances de la cause, on ne peut pas toutefois interpréter l'attitude du demandeur comme un refus caractérisé de venir travailler.

Un employeur normal et prudent aurait organisé une entrevue avec Messieurs M et W pour remettre les choses au point (conditions de travail) mais n'auraient pas pris la décision immédiate de les licencier.

Interpeller son employeur sur les conditions de travail en dénonçant des pratiques n'est pas une raison valable que pour notifier un congé en retour de cette interpellation, et ce, même s'il n'est pas établi que les pratiques de la société sont irrégulières dès lors que les travailleurs n'avaient aucune intention de nuire et n'ont pas donné de publicité aux dysfonctionnements qu'ils dénoncent. Au surplus, en l'espèce, il est établi qu'il y avait des problèmes au niveau du dépassement des temps de conduite.

En conclusion, le motif du congé bien que lié à l'attitude du demandeur n'est pas légitime car il n'aurait pas été pris par un employeur prudent et raisonnable.

Au niveau de la fourchette de la sanction, on peut regretter que les partenaires sociaux n'aient pas davantage donné d'indication au juge, sur les critères à retenir. Le commentaire de l'article 9 par les partenaires sociaux mentionne juste que « le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ».

Le but de la CCT 109 est d'abord de sanctionner l'employeur qui ne se serait pas comporté comme un employeur normal et raisonnable. L'indemnité prévue par la CCT 109 vise aussi à réparer le dommage subi par le travailleur ; c'est la réparation du dommage moral qui est aussi implicitement visée dans la fourchette de 3 à 17 semaines.

<sup>3</sup> A cet égard, les parties n'ont pas produit la CCT applicable au secteur (CP140.03). La société n'apporte pas non plus la preuve de ce que les dépassements ont été communiqués au travailleur alors qu'elle fait maintenant grand cas des infractions aux temps de conduite et de repos.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE  
Rôle n°21/1372/A Jugement du 23 janvier 2023

Dans ses conclusions, la société soutient que la partie demanderesse ne justifie pas le montant maximal de 17 semaines qui est réclamé et à titre subsidiaire, la société demande la réduction au montant minimal de 3 semaines.

S'agissant d'un défaut de preuve de ce que le congé est lié au comportement du demandeur, le Tribunal de céans a déjà estimé que lorsque la gradation du caractère manifestement déraisonnable est objectivement impossible à déterminer, il peut être octroyé une indemnité de 10 semaines, à l'instar de certaines décisions (voir la fourchette moyenne soit 10 semaines pour fixer le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable : T.Trav. Hainaut, div. Charleroi (2<sup>ème</sup> ch.) 14 mai 2018, RG n°17/336/A ; T.Trav. Bruxelles 14 janvier 2016, R.G. 14/9880/A ; C. Trav. Liège 8 février 2017, R.G. 2016 AL/328, JTT 2017, p.153-155 ; T.Trav Liège, div. Dinant, 2 juin 2017 R.G.16/531/A ; C.trav. Liège, div. Namur, 26 septembre 2017, R.G. 2016/AN/204 ; voir en doctrine : MICHAUX, GERARD et SOTTIAUX, « *Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante* » R.D.S. 2018, pages 372 et suivantes et sp. pages 384 et 385).

Une partie de la doctrine et de la jurisprudence estime quant à elle que l'indemnité de 17 semaines devrait être la règle dès lors que l'employeur échoue à rapporter la preuve d'un motif légitime (voir L. DEAR, Observations: « L'évaluation de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », J.T.T. 2022/15, pages 250 à 252).

En l'espèce, le congé est fondé sur l'attitude du travailleur et cette attitude est établie. Il ne s'agit donc pas d'un défaut de preuve du motif. L'employeur échoue dans le fait de rapporter que sa décision aurait été prise par un employeur raisonnable et prudent.

Le Tribunal estime pouvoir fixer l'indemnité compte tenu des circonstances de la cause (notamment absence d'entretien préalable du travailleur) et des facteurs individuels (ancienneté du travailleur) à 6 semaines, ce qui correspond à 3 semaines de plus que le minimum prévu par la CCT 109.

Le calcul peut être effectué comme suit :  $(13,20 \text{ €} \times 38 \text{ H}) \times 6 \text{ semaines} = \mathbf{3.009,60 \text{ €}}$ .

L'astreinte ne se justifie pas en l'espèce pour la délivrance de la fiche de salaire relative à l'indemnité.

**PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

**Statuant contradictoirement,**

Dit la demande recevable et partiellement fondée.

Condamne la partie défenderesse, à payer à la partie demanderesse la somme de **3.009,60 €**, correspondant à 6 semaines de rémunération, pour licenciement manifestement déraisonnable en application de la CCT 109, à augmenter des intérêts moratoires aux taux légal à dater du 20 novembre 2020 et judiciaires ensuite ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE  
Rôle n°21/1372/A Jugement du 23 janvier 2023

Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance du demandeur non liquidés par la mandataire du demandeur ;

Dit que la partie défenderesse supporte ses propres dépens ;

Condamne la partie défenderesse à payer au demandeur 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire (loi du 19 mars 2017).

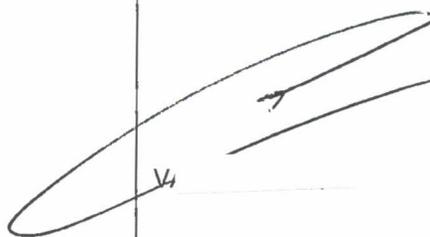
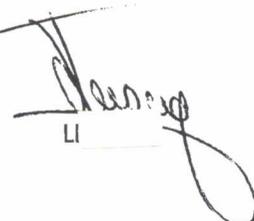
Invite la société défenderesse à délivrer au demandeur une fiche de salaire relative au poste alloué par le Tribunal ;

Dit qu'il n'est pas dérogé à l'article 1397 du Code judiciaire ;

Ainsi rendu et signé par la **dixième** chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Binche, composée de :

Mme N. M. ,  
M. S,  
Mme L  
M. V,

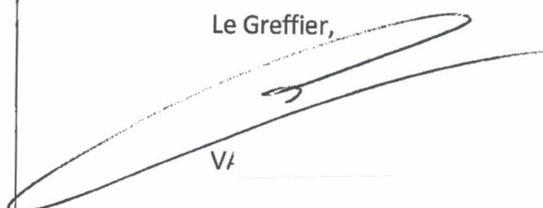
Vice-présidente au Tribunal du travail,  
Juge social suppléant au titre d'employeur,  
Juge social au titre de travailleur ouvrier,  
Greffier.

     
V, LI SJ M.

Et prononcé à l'audience publique du **23 janvier 2023** de la **dixième** chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Binche, par Mme M. , Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. V. , Greffier.

Le Greffier,

La Vice- Présidente,

   
V/ M