



numéro de répertoire 2023/ 6447
date du jugement 25/05/2023
numéro de rôle R.G. : 20/ 1804/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Onzième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur D L, (RN: 5), né le 7, domicilié rue

Partie demanderesse,

comparaissant personnellement et ayant comme conseil Maître B^r JEAN-PHILIPPE, avocat, à 4000 LIEGE,

Contre :

L'ASBL TERRE, inscrite à la BCE sous le numéro 0407.214.809, établie rue de Milmort, 690 à 4040 HERSTAL

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître Cⁱ / PAUL, avocat, à 4000 LIEGE, rue Louvrex, 55-57, et ayant comparu par Maître Z \ HELENE

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- le Jugement prononcé le **04/11/2021** recevant la demande tendant au paiement de la somme de 12.888,50 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis et ordonnant la comparution personnelle des parties,
- le procès-verbal de comparution personnelle dressé le **03/11/2022** ;
- les états de dépens ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **2 mars 2023**.

MOTIVATIONQuant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

1) Rappel des principes applicables :

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 « *relative aux contrats de travail* », autorise chacune des parties à 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, ce motif grave s'entendant de « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.* »

Pour rappel, au sens de l'article 35 susvanté, « *la faute doit être à ce point grave qu'elle ne permet plus au cocontractant d'avoir confiance dans les services de l'auteur de la faute. (...)* la

rupture du contrat de travail pour motifs graves est la sanction suprême. » (cfr. V. VANNES, « Le contrat de travail : Aspects théoriques et pratiques », Ed. Bruylant 1996, « La rupture du contrat pour motif grave », p. 632).

Il se déduit de la définition du motif grave rappelée ci-avant que « l'impossibilité de poursuivre la relation de travail résulte de l'intensité de la faute commise par le cocontractant (...) » ; que « la poursuite des relations contractuelles doit être définitivement impossible. La faute doit être à ce point décisive qu'il n'est plus possible à l'employeur de garder à son service le travailleur même momentanément » ; que « l'intensité de la faute est donc telle qu'elle ne peut que déboucher sur la rupture immédiate du contrat » ; qu'enfin, « Il découle de ces exigences que la sanction du motif grave doit être proportionnée à l'intensité de la faute du travailleur » ; (...) qu' « il ne suffit donc pas que le travailleur (...) ait commis une faute grave au sens commun du terme ou au sens de l'article 1184 du Code civil, pour entraîner la rupture du contrat de travail pour « motif grave ». Il faut une faute grave qui, en raison de sa gravité et de ses effets sur la relation de travail, ne permet plus à l'une des parties au contrat d'avoir encore confiance dans les services de l'autre partie » (V. VANNES, op. cit., pp. 638 – 640).

Pour rappel, « Dans le chef du travailleur la faute est appréciée « in concreto » (...) son appréciation doit tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à attribuer à un fait le caractère de motif grave : (...) le caractère isolé de la faute ou la propension du travailleur à commettre des fautes, les antécédents et les faits antérieurs au licenciement ». C'est l'importance du degré de gravité de la faute au regard de ces éléments qui autorise la rupture pour motif grave : une faute légère ne permet pas en principe la rupture immédiate ; par contre une faute inacceptable l'autorise. C'est le critère de proportionnalité entre la faute et la sanction qui doit justifier la légitimité de la mesure de licenciement » (cfr. V. VANNES, op. cit., p. 644).

La gravité des faits constitutifs de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relève de l'appréciation souveraine du juge.

Conformément au dernier alinéa de l'article 35 précité, il incombe à la partie qui invoque le motif grave de prouver tant la réalité de ce dernier que le respect des délais pour notifier le congé et notifier le motif grave rappelés ci-après :

- 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 (35 alinéa 3),
- 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 (35 alinéa 4).

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.

Pour rappel, « Les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés de manière à permettre tant à l'autre partie qu'au juge d'apprécier la gravité de ces motifs. La lettre recommandée, par laquelle les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis sont notifiés, peut être complétée par une référence dans la lettre à d'autres éléments, mais à la condition seulement que cet ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs graves justifiant le congé » (Cass.2 avril 1965, Pas, pp. 827-828).

« Les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés de manière à permettre, d'une part, à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre notifiant le congé et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est invoqué devant lui » (cfr. Cass.2 juin 1976, Pas., pp.1054 - 1056).

2) En l'espèce :

La partie demanderesse était, lors des faits litigieux, occupée en qualité de manœuvre (opérateur de presse) au service de la défenderesse dans le cadre d'un contrat de travail d'une durée indéterminée conclu le 31 octobre 2007.

Par courrier du 9 septembre 2019, la défenderesse a notifié à la partie demanderesse la fin de son contrat. Le pli est libellé en ces termes :

« (...) Monsieur D.

Vos comportements non appropriés sur le lieu du travail, nous contraignent à arrêter notre collaboration.

Nous vous informons dès lors que nous mettons fin à votre contrat de travail ce 9 septembre 2019.

Veuillez recevoir, Monsieur D, nos salutations distinguées.

Christian D

Président et administrateur délégué ».

Par courrier recommandé du 11 septembre 2019, la partie défenderesse décrit le motif grave de licenciement comme suit :

« **Objet : rupture immédiate de votre contrat de travail pour faute grave**

Monsieur D.

Nous faisons référence à la lettre de notification de fin de contrat qui vous a été adressée ce lundi 9 septembre 2019.

Par la présente, nous vous notifions les motifs qui nous ont contraint à mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

Le vendredi 6 septembre 2019, vers 7 heures 30, vous avez dérobé des croissants et pains au chocolat préparés pour la réunion du même jour et destinés à l'ensemble des travailleurs.

Informée de ce fait, votre responsable, Madame N , vous en a fait la remarque alors que vous étiez à votre poste de travail (presse) et vous a demandé de rendre ce que vous aviez emporté.

Vous avez réagi violemment en prenant un sachet de croissants et en le jetant dans la fosse de la presse alors que s'y trouvaient déjà des textiles triés pour les clients.

Madame Ni vous a demandé de les reprendre, ce que vous avez refusé de faire.

Vous êtes allé chercher un autre chariot de marchandise et avez menacé de la vider dans la fosse sur les textiles déjà triés.

Madame N a voulu vous en empêcher et vous l'avez bousculée avec le chariot.

Ce n'est qu'après plusieurs demandes de reprendre les croissants que vous avez obtempéré.

Ces violences à l'encontre de votre supérieure hiérarchique constitue à nos yeux une impossibilité de poursuivre la relation de travail.

Outre que ces violences sont inadmissibles, elles dénotent une insubordination caractérisée et (...) l'absence de respect à l'égard de votre employeur.

Il en est d'autant plus que des faits de même nature s'étaient produits le 9 mai 2019 à l'égard d'un collègue de travail. A cette date, vous avez agressé physiquement Monsieur N sans aucun motif.

Vous aviez déjà agressé ce collègue de travail antérieurement.

En 2017, à plusieurs reprises, nous vous avons averti oralement et par écrit que nous ne pourrions plus accepter votre comportement envers vos différents responsables.

Ces éléments justifient votre licenciement pour motif grave, sans préavis ni indemnité. (...) ».

XXXX

La partie demanderesse soulève à juste titre comme moyen le non-respect du formalisme instauré par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 susvisé.

En effet, la partie demanderesse produit un arrêt rendu le 17 janvier 2001 par la 4^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons (R.G. n°15635), selon lequel :

« L'obligation est faite à celui qui veut rompre un contrat sans préavis ni indemnité non seulement de vérifier la réalité des faits reprochés mais encore de définir, avec le plus de précision possible, les motifs qu'il avance à l'appui de sa décision »

L'employeur qui rompt le contrat de travail doit d'une part explicitement notifier que le licenciement est un licenciement sans préavis ni indemnité, la nature du reproche n'étant pas ipso facto un motif grave de rupture, et d'autre part dénoncer le motif avec une précision suffisante pour que le travailleur n'ait aucun doute quant à la portée de ce qui lui est reproché et pour que la juridiction puisse apprécier la gravité du reproche »

En l'espèce, la lettre de rupture du 9 septembre 2019 ne contient aucune référence à la notion de motif grave ni ne précise que le licenciement-sur-le champ est un licenciement sans préavis ni indemnité.

Elle ne peut donc être analysée comme étant la notification d'une rupture pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dans la mesure où il n'est question dans ses termes que de « mettre fin au contrat » sans autre qualification.

La seconde correspondance, en l'occurrence le courrier recommandé du 11 septembre 2019, dans lequel la partie défenderesse décrit le motif grave de licenciement, intervient en dehors du premier délai de trois jours, s'agissant de faits qui se seraient produits le 6 septembre 2019.

La notification du motif grave par la défenderesse ne respecte pas le formalisme de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 rappelé ci-avant.

La partie défenderesse est donc redevable d'une indemnité de rupture, sans qu'il y ait lieu d'examiner le dossier au fond.

Partant, la partie défenderesse doit être condamnée à payer à la partie demanderesse la somme de 12.897,16 euros bruts due à titre d'indemnité compensatoire de préavis, somme à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 9 septembre 2019.

La partie demanderesse sollicite le bénéfice d'exécution provisoire de la présente décision.

Pour rappel, il a été précédemment jugé que :

« A peine de porter atteinte, sans raison majeure, au droit à l'épuisement des degrés de juridiction dont la loi a estimé l'établissement nécessaire, cette demande ne peut être, en l'espèce, accueillie, qui ne se fonde ni sur une disposition prescrivant l'exécution provisoire de droit, ni sur l'existence d'un engagement en soi incontesté de la partie défenderesse, ni sur un retard de la procédure qui leur serait imputable, ni sur quelque péril en la demeure dont la menace paraîtrait réelle » (cfr. T. T. Liège, 7^{ème} chambre, 13 mai 2003, R.G. n° 318.987, P. c/ Consorts).

Le tribunal considère qu'en l'espèce la partie demanderesse ne justifie pas se trouver dans des conditions telles que l'exécution provisoire devrait être accordée.

PAR CES MOTIFS,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 relatives à l'emploi des langues en matière judiciaire,

Le Tribunal, statuant contradictoirement,

Constate et dit pour droit que la notification du motif grave par la défenderesse ne respecte pas le formalisme de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 rappelé ci-avant.

Partant, condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 12.897,16 euros bruts due à titre d'indemnité compensatoire de préavis, somme à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 9 septembre 2019.

Dit n'y avoir pas lieu à exécution provisoire de la présente décision.

Condamne la partie défenderesse au paiement des dépens de la présente instance, soit :

- la somme de 1.650 euros à titre d'indemnité de procédure due à la partie demanderesse,
- la somme de 20 euros à rembourser à la partie demanderesse, étant le montant avancé par cette dernière à titre de contribution forfaitaire financière au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

AINSI jugé par la Onzième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

H/	BLANCHE,	Juge, président la chambre,
T/	DOMINIQUE,	Juge social employeur,
V/	CORINNE,	Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **25/05/2023** par
H/ BLANCHE, Juge, président la chambre, assistée de S/ ; CLARISSE, Greffier assumé
en application de l'Art.329 du C.J.,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

Mme T/ et V s'étant trouvées dans l'impossibilité de signer (article 785CJ)