

Numéro de répertoire
2023/ 1776
Date de la prononciation
09/10/2023
Numéros de rôle
22/177/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 Kevin G

DEMANDEUR – ayant pour conseil Maître Stéphane R. avocat à 4100
Bonnelles, comparaissant.

Contre :

La SA DISHUY, inscrite à la BCE sous le numéro 0458.026.476, dont le siège
social est établi à 4500 Huy, rue de la Motte, 21.

DEFENDERESSE – ayant pour conseil Maître Michel S. S, avocat à 4020
Liège, p. comparaissant assisté de Maître Nicolas
Cl

Référence : 00351270/35/AVL

Requête déposée au greffe le 1/06/2022.

A l'audience publique tenue en langue française le 11/09/2023, 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 de Monsieur G' déposée au
greffe le 1/06/2022 ;
- les convocations ;

- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747§1^{er} du Code judiciaire le 16/09/2023 ;
- pour Monsieur G, ses conclusions principales déposées au greffe le 17/01/2023 et son dossier déposé à l'audience du 11/09/2023 ;
- pour la SA DISHUY, ses conclusions principales déposées au greffe le 15/11/2022, ses conclusions additionnelles déposées au greffe le 20/02/2023, ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 15/05/2023 et son dossier déposé au greffe le 28/08/2023 ;
- le procès-verbal d'audience.

B. OBJET DES DEMANDES

B.1. Demande de Monsieur G

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

Monsieur G postule la condamnation de la SA DISHUY à lui payer les sommes suivantes :

- 1.047,40 EUR brut à titre d'amende civile correspondant à 2 semaines de rémunération pour défaut de communication des motifs concrets ;
- 8.902,93 EUR brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;
- 121,63 EUR net à titre d'écochèques.

Il poursuit également la condamnation de la SA DISHUY au paiement des intérêts de retard au taux légal depuis le 30 septembre 2021 jusqu'à complet paiement ainsi qu'aux dépens non liquidés à titre d'indemnité de procédure et 22,00 EUR à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Enfin, il réclame l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

B.1.2. En termes de conclusions principales

Monsieur G maintient ses demandes à l'exception des écochèques qui lui ont été payés et liquide ses dépens à la somme de 1.540,00 EUR à titre d'indemnité de procédure.

B.2. Thèse de la SA DISHUY

La SA DISHUY considère que les demandes de Monsieur G sont non fondées et en conséquence qu'il doit être condamné aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 1.650,00 EUR d'indemnité de procédure.

C. FAITS

1.-

Le 17/06/2019, Monsieur G I est entré au service de la SA DISHUY dans les liens d'un contrat de travail d'employé polyvalent à durée indéterminée et à temps plein.

2.-

Par courrier recommandé du 3/08/2021, la SA DISHUY a notifié à Monsieur G son licenciement moyennant la prestation d'une préavis de 12 semaines prenant cours le 9/08/2021.

A la rubrique « Motif précis du chômage », le C4 mentionne: *« après plusieurs remarques, ne suit toujours pas les consignes (cache de la marchandise en surgelé – ne retire pas les périmés), perte de confiance I ».*

3.-

Par courrier recommandé du 20/09/2021, Monsieur GI a demandé à la SA DISHUY à connaître les motifs concrets de son licenciement conformément à l'article 3 et à l'article 4 de la CCT n°109.

4.-

Par courrier du 24/09/2021, envoyé par recommandé le 29/09/2021, la SA DISHUY a communiqué à Monsieur GI les motifs de son licenciement :

- *« Vente de périmés de plus d'un mois de date retrouvés dans le rayon crèmerie (nous vous avons déjà averti à plusieurs reprises oralement et par écrit en date du 9/7/21).*
- *Vous avez donné comme instruction à votre remplaçante de ne pas toucher à un combi bien particulier, cependant, lorsqu'une autre collègue a rangé la chambre froide, elle a déplacé celui-ci. Nous avons donc pu constater que ces produits n'étaient pas présents en rayon et étaient quasiment périmés en sachant qu'il y a plus de 4 mois de date pour les surgelés.».*

5.-

Le 30/09/2021, par courrier recommandé, la SA DISHUY a mis fin au contrat de travail de Monsieur G I à dater de ce jour moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis couvrant le solde du préavis restant à courir.

6.-

Le 25/11/2021, Monsieur G..., par l'intermédiaire de son organisme syndicale, a contesté les motifs de son licenciement le considérant comme manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n°109 concernant la motivation du licenciement.

7.-

Par requête reçue le 31/05/2022 et déposée le 1/06/2022 au greffe du Tribunal du travail de Liège, division de Huy, Monsieur G... a engagé la présente procédure.

D. RECEVABILITE

8.-

La procédure est recevable, Monsieur G... ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Par ailleurs, aucun moyen d'irrecevabilité n'est soulevé d'office, n'y ne semble devoir l'être.

E. ANALYSE DU TRIBUNAL

E.1. L'amende civile

9.-

Monsieur G... postule la condamnation de SA DISHUY à un montant de 1.047,40 EUR brut à titre d'amende civile correspondant à 2 semaines de rémunération pour défaut de communication des motifs concrets.

Il fonde sa demande sur l'article 5 de la CCT n°109 du 12/02/2014 concernant la motivation du licenciement.

En droit

10.-

Cette CCT dispose que (le Tribunal souligne) :

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.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail. »

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. »

Dans le rapport précédent le texte de la CCT n°109, l'on peut lire que (le Tribunal souligne) :

« Les partenaires sociaux jugent que le droit d'un travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement constitue une innovation importante dans la manière dont le droit de licencier était conçu jusqu'à présent en Belgique. Pendant une période donnée après son licenciement, le travailleur peut demander, d'une manière formalisée, des explications sur les motifs qui ont conduit à son licenciement. Une sanction est désormais prévue pour l'employeur qui n'accède pas à cette demande, sauf s'il l'a déjà fait de sa propre initiative par écrit.

L'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste. L'employeur peut en effet communiquer ces motifs par écrit au travailleur de sa propre initiative ou en réponse à une demande formalisée du travailleur ; dans ce dernier cas, il doit toutefois le faire par lettre recommandée.»

Il a été jugé que :

«Une motivation assez sommaire, peu circonstanciée n'est donc pas interdite. Par contre, cette motivation ne peut pas être abstraite. Elle doit présenter un lien perceptible avec le licenciement du travailleur. Il n'appartient pas à ce stade au Tribunal d'examiner si les motifs communiqués par l'employeur sont réels. Cette obligation doit seulement permettre au travailleur, après lecture des motifs concrets communiqués par l'employeur, de juger du caractère déraisonnable voire arbitraire du licenciement et partant d'apprécier la pertinence d'une quelconque contestation judiciaire à son encontre.

Les partenaires sociaux ont principalement entendu sanctionner un employeur qui n'aurait pas du tout veillé à communiquer, malgré l'invitation du travailleur, les motifs du licenciement. Ils n'ont certainement pas voulu qu'un débat juridique s'instaure systématiquement sur la problématique du contenu de la motivation communiquée par l'employeur. Seuls les abus manifestes doivent dans cette hypothèse être sanctionnés.

Une motivation imprécise, dont le lien concret avec le licenciement serait peu présent, impliquera par la suite un examen beaucoup plus rigoureux notamment en ce qui concerne l'exactitude des motifs valables ainsi que la vérification de l'existence d'un lien causal entre les faits exposés par l'employeur et le licenciement.» (TT Bruxelles, 7 décembre 2016, RG 15/1281/A disponible sur www.terralabors.be)

Il a également été jugé que :

« Encore faut-il que ces motifs soient suffisamment décrits pour que les travailleurs puissent en apprécier le caractère raisonnable. Cela implique nécessairement une description soit des fautes éventuellement reprochées, de l'incapacité du travailleur ou encore des nécessités de fonctionnement, en des termes suffisamment précis.

Si le terme « aperçu » permet de dire que les motifs ne doivent pas nécessairement être très détaillés, la notion de « motifs concrets » :

- *exclut les formules stéréotypées et des motifs vagues ;*
- *s'oppose à « abstrait » ou à « théorique » ;*
- *implique l'existence d'un motif réel ;*
- *doit permettre au travailleur de saisir les raisons qui ont mené au licenciement et d'apprécier l'opportunité d'un contrôle judiciaire. »* (TT Liège, 15 juin 2016, RG 15.3374/A, disponible sur www.terralaboris.be).

En l'espèce

11.-

Monsieur G estime que le contenu du courrier de la SA DISHUY du 29/09/2021 par lequel celle-ci lui communique les motifs de son licenciement n'est nullement précis et complet.

Selon lui, la SA DISHUY se borne à répéter les motifs qui étaient repris dans le C4 mais qui ne lui permettaient pas de cerner les griefs qui lui étaient proprement reprochés.

12.-

Pour rappel, les motifs sont énoncés comme suit :

- *« Vente de périmés de plus d'un mois de date retrouvés dans le rayon crèmerie (nous vous avons déjà averti à plusieurs reprises oralement et par écrit en date du 9/7/21).*
- *Vous aviez donné comme instruction à votre remplaçante de ne pas toucher à un combi bien particulier, cependant, lorsqu'une autre collègue a rangé la chambre froide, elle a déplacé celui-ci. Nous avons donc pu constater que ces produits n'étaient pas présents en rayon et étaient quasiment périmés en sachant qu'il y a plus de 4 mois de date pour les surgelés. ».*

13.-

A l'estime du tribunal, la formulation de la SA DISHUY est concrète dans le temps, même si la date précise des faits n'est pas indiquée, dans la mesure où l'on peut déduire de celle-ci que lesdits faits ont été constatés immédiatement avant le licenciement.

Ainsi,

- il est fait référence à l'avertissement du 9/07/2021,
- les faits reprochés sont donc postérieurs à cette date,

- Monsieur G était en vacances une partie du mois de juillet (« (...) le concluant a été licencié alors que, durant cette période, il a été en vacances. » - voir ses conclusions, p.7),
- Il a été licencié le 3/08/2021.

A toutes fins utiles, il faut souligner que le degré d'exigence de précisions des motifs dans le cadre de l'application de la CCT n°109 est évidemment moindre qu'en matière de licenciement pour motif grave.

En effet, dans cette matière, le courrier de licenciement doit permettre au juge de vérifier si le délai strict de 3 jours pour rompre le contrat a bien été respecté.

14.-

La formulation de la SA DISHUY est également concrète quant à la nature des manquements reprochés à Monsieur G, à savoir 1) le fait d'avoir, à plusieurs reprises, laissés des périmés en rayon et 2) le fait de ne pas avoir mis en rayon des produits surgelés alors qu'ils auraient dû l'être, avec pour conséquence que ceux-ci étaient proches de la date de péremption.

Contrairement à ce qu'il soutient, il ne s'agit nullement d'une formulation floue ou imprécise.

Le Tribunal en veut notamment pour preuve que, dans son courrier du 25/11/2021, son Organisation syndicale a pu les contester de façon circonstanciée :

« De plus, le motif invoqué sur le formulaire C4 est en totale contradiction avec la réalité des faits. En effet, Monsieur G s'est occupé seul de plusieurs rayons qui nécessitent, au contraire, davantage de main d'œuvre; les inventaires et rapports d'hygiène ont, par ailleurs, toujours été impeccables.

Concernant les produits cachés en surgelés, Monsieur G conteste totalement vos dires.

C'est aussi avec grand étonnement que nous remarquons la répétition de prétendus manquements en un aussi court laps de temps. Par la même, il semblerait que nous puissions suspecter une certaine forme d'acharnement de la part de votre direction à l'encontre de Monsieur G (...). ».

15.-

Les faits énoncés dans le courrier de DISHUY du 29/09/2021 sont, par ailleurs, confirmés dans le formulaire C4 qui indique, à la rubrique « Motif précis du chômage » : *« après plusieurs remarques, ne suit toujours pas les consignes (cache de la marchandise en surgelé – ne retire pas les périmés), perte de confiance I ».*

Enfin, il y a encore lieu de tenir compte de ce que le licenciement est intervenu non pas ex abrupto mais après un premier avertissement non contesté pour des faits de même nature.

Il résulte de ce qui précède que la demande d'amende civile doit être déclarée non fondée.

E.2. Caractère manifestement déraisonnable du licenciement

16.-

Monsieur G postule la condamnation de la SA DISHUY au paiement d'une montant de 8.902,93 EUR brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération.

Il fonde sa demande sur les articles 8 et 9 de la CCT n°109 du 12/02/2014 concernant la motivation du licenciement.

En droit

Etendue du contrôle du juge

17.-

L'article 8 de la C.C.T n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement 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 rétablissement 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 :

- l'exactitude des motifs invoqués ;
 - 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

18.-

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 a répondu à la demande de connaître les motifs concrets du licenciement, il y a un partage de la charge de la preuve, chacune des parties devant prouvant les faits dont elle entend se prévaloir.

19.-

L'article 961/2 du Code judiciaire dispose que :

« Les attestations sont produites par les parties ou à la demande du juge. Le juge communique aux parties celles qui lui sont directement adressées. Les attestations doivent être établies par des personnes qui remplissent les conditions requises pour être entendues comme témoin. L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés. L'attestation mentionne les noms, prénoms, date et lieu de naissance et domicile de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. L'attestation indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature. ».

Qu'une attestation soit ou non conforme aux exigences de cet article, il appartient toujours au juge du fond d'apprécier souverainement si elle présente les garanties suffisantes pour pouvoir être prise en compte dans les débats.

Thèse de Monsieur G.

20.-

En résumé, Monsieur G explique que :

- depuis son entrée en service, il n'a jamais reçu un quelconque mécontentement des clients,
- les faits sont en totale contradiction avec la réalité,
- il s'est occupé seul de plusieurs rayons qui nécessitaient, en principe, davantage de main-d'œuvre,
- les inventaires et rapports d'hygiène ont toujours été réalisés de manière impeccable,
- il n'a jamais caché de la marchandise ; il n'avait aucun intérêt à le faire et ce fait n'est pas prouvé,
- les marchandises périmées qui se trouvaient dans le frigo ont été laissées par ses collègues de travail étant donné qu'il était en vacances,
- pendant plus de deux ans, son travail a donné satisfaction,
- l'objectif de la SA DISHUY était de le remplacer par une amie de l'entreprise,
- les attestations déposées ne sont pas probantes.

Décision du Tribunal

21.-

Le Tribunal rejoint Monsieur G' lorsqu'il soutient que les captures d'écran de caddies ne permettent pas de démontrer que lesdites caddies auraient été remplis de produits périmés, ni la date à laquelle les caddies ont été remplis.

Le Tribunal dispose néanmoins d'autres éléments lui permettant de considérer que la SA DISHUY prouve la réalité du motif invoqué à l'appui du licenciement, à savoir, pour rappel, 1) le fait d'avoir, à plusieurs reprises, laissés des périmés en rayon et 2) le fait de ne pas avoir mis en rayon des produits surgelés alors qu'ils auraient dû l'être, avec pour conséquence que ceux-ci étaient proches de la date de péremption.

Ainsi, le Tribunal retient que :

- 1) Monsieur G' n'a jamais contesté être en charge du rayon crèmerie et surgelé *quand il n'était pas en vacances*, expliquant d'ailleurs qu'il souffrait d'un manque de main-d'œuvre pour assurer cette tâche et que les griefs qui ont été émis, l'ont à chaque fois été à ses retours de congé, alors que durant cette période, il ne gère pas les frigos (voir ses conclusions, p.6),
- 2) Monsieur G n'a pas non plus contesté l'avertissement du 9/07/2021, avertissement qu'il contresigné et qui portait précisément sur un problème de périmés : *« Après plusieurs remarques, je constate qu'aucun effort n'a été effectué. On retire encore à ce jour 2 caddies de périmés dont des produits du mois de mai. Si je ne constate aucune amélioration après cet avertissement, je me verrai dans l'obligation de mettre fin à votre contrat. »*,
- 3) le listing des périmés figurant au dossier de pièces de la SA DISHUY corroborent l'existence d'un problème quant à la tenue du rayon crèmerie, Monsieur G n'ayant d'ailleurs jamais nié ce problème, même s'il en impute la responsabilité à un tiers,
- 4) 5 témoins attestent, dans le respect du prescrit du Code judiciaire, qu'il y lieu d'imputer la responsabilité de ce problème à Monsieur G ; or, 1) ces témoins ont chacun confirmé leur déclaration dans une seconde attestation, 2) toutes les attestations déposées sont circonstanciées, 3) sont rédigées à la main et 4) ne sont nullement stéréotypées :

Madame F -- collègue étudiante : *« En étant caissière, j'ai souvent dû retirer des fromages FE emballés dont les dates étaient périmées depuis quelques jours, jusqu'à même 15 jours. En remplaçant M G pendant ses vacances (en juillet), le premier jour, j'ai retiré de nombreux produits provenant du frais (une bonne demi caddie) avec de nombreux beurres qui ont pourtant une date de consommation plutôt longue.*

J'ai aussi été interpellée quelquefois par des clients qui avaient pris des produits périmés dans le rayon. Enfin, j'ai retiré plusieurs produits provenant du gel périmés car M Gustin ne passait pas ses stocks et il y avait dans ceux-ci des périmés ou qui n'allaient pas tarder à l'être. »

Madame D T – collègue employée : « (...) Atteste une communauté d'intérêts avec Mr G et l'entreprise DISHUY (...) Atteste sur l'honneur les faits suivants : J'ai pu constater les périmés dans son rayon et j'ai été témoin des remarques. Faites par le chef du magasin et la patronne concernant les fameux caddies de périmés. »

Madame D – collègue employée : « (...) Atteste une communauté d'intérêts avec Mr G et DISHUY (...) Atteste sur l'honneur les faits suivants : après avoir effectué un rangement dans le rayon crèmerie, j'ai pu constater de nombreux périmés, j'ai eu connaissance des remarques faites aux responsables du rayon suite aux manquements de sérieux vis-à-vis de cette tâche. »

Monsieur V – collègue employé : « (...) Atteste une communauté d'intérêts avec G et l'entreprise DISHUY (...) Atteste sur l'honneur les faits suivants : faits suivants : en tant que second responsable, j'ai déjà fait son rayon (la crèmerie) et déjà retiré beaucoup de périmés et malgré les remarques de la chef de magasin et de la patronne, rien ne changeait. »

Madame DI – collègue responsable du magasin : « (...) Atteste une communauté d'intérêts avec Mr G et l'entreprise DISHUY (...) Atteste sur l'honneur les faits suivants : faits suivants : après plusieurs constatations, que ce soit par mes soins, par mes collègues ou par le blais des clients, j'ai demandé à M G de faire très attention aux périmés car ce sont des produits frais et dangereux pour le consommateur. Puis il m'a avoué ne pas faire de rotations dans ses produits, base d'un rayon frais après plusieurs rappels et diverses mises en garde, je n'ai pu que constater aucun changement de comportement au niveau de son travail, que du contraire. Après un énième rappel, Mr G est parti en claquant la porte avec une arrogance très déplacée et impolie. Manque de respect hiérarchique, il a quitté le magasin sans prévenir personne et c'est moi-même qui l'ai appelé pour discuter de son comportement. Mais ça n'a donné aucun résultat positif. »

A l'estime du Tribunal, sont non pertinent les arguments suivants qui sont développés par Monsieur G

- ne pas avoir reçu un quelconque mécontentement des clients dans la mesure où ceux-ci ne sont évidemment pas en mesure de déterminer qui est responsable du maintien en rayon de produits périmés et sont sans qualité pour incriminer qui que ce soit si ce n'est l'enseigne du magasin ; du reste, l'on peut comprendre que solliciter des attestations de clients déjà mécontents soit commercialement délicat,
- le fait que pendant 2 ans, son travail a donné pleine et entière satisfaction, ce qui est inexact dans la mesure où un avertissement lui a été notifié le 9/07/2021 et que cet avertissement non contesté faisait mention de plusieurs remarques verbales,
- que les griefs ont été formulés sur un laps de temps particulièrement court dans la mesure où la SA DISHUY est seul juge des nécessités de son entreprise et pouvait considérer qu'en l'absence d'amélioration immédiate après un avertissement écrit, elle ne pouvait plus maintenir Monsieur G en service,

- l'absence d'intérêt à cacher de la marchandise dans la mesure où ce fait peut également parfaitement s'expliquer par de la négligence,
- les périmés ont été découverts alors qu'il était en vacances dans la mesure où il ne l'était pas quand il a été averti ; par ailleurs, c'est justement parce qu'il était absent que les personnes le remplaçant se sont aperçues de ce problème.

Le Tribunal pointe encore que Monsieur G I reste en défaut de prouver les affirmations selon lesquelles il aurait travaillé en sous-effectif, qu'il aurait été licencié pour permettre l'engagement d'une amie de l'entreprise ou encore qu'il aurait été victime d'un quelconque acharnement.

Le Tribunal estime enfin qu'il n'est pas plausible que la SA DISHUY se soit passée d'un collaborateur donnant pleine et entière satisfaction et aurait choisi de conserver à son service un collaborateur négligeant, avec les risques que cela impliquait pour la santé de sa clientèle et sa réputation.

22.-

Aux yeux du Tribunal, sont des motifs raisonnables de licenciement :

- le fait d'avoir, à plusieurs reprises, laissés des périmés en rayon,
- le fait de ne pas avoir mis en rayon des produits surgelés alors qu'ils auraient dû l'être, avec pour conséquence que ceux-ci étaient proches de la date de péremption.

Partant, il y a lieu de considérer que la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas fondée.

Le Tribunal,

statuant publiquement et contradictoirement,

Dit l'action recevable et la déclare non fondée.

Déboute Monsieur G de l'ensemble de ses prétentions.

Délaisse à Monsieur G ses propres dépens et **le condamne** au paiement de l'indemnité de procédure en faveur de la SA DISHUY fixée à 1.650,00 EUR.

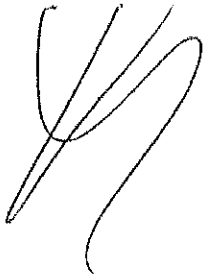
Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tous recours.

FAIT ET PRONONCE, en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, de ce LUNDI NEUF OCTOBRE DEUX-MILLE-VINGT-TROIS.

PRESENTS :

Madame Natacha L . juge, présidant la présente chambre ;
Monsieur Eric VAN T. , juge social au titre d'employeur ;
Madame Emmanuelle P , juge social au titre d'employé ;
Monsieur Frédéric G , greffier.

Le greffier,



La présidente,



Les Juges sociaux,

