



numéro de répertoire

2023/6590

date du Jugement

26/05/2023

numéro de rôle

R.G. : 21/ 490/ 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****Sixième chambre**

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

Madame V , RN: , domiciliée

Partie demanderesse,
Partie défenderesse sur reconvention,
ayant comparu par son conseil, Maître M, Raphaëlle,
avocat, à 4000 LIÈGE,

Contre :

La s.p.r.l. MIDYAT MARKET, BCE: 0888.604.627, dont le siège social est
établi rue Sainte Walburge 478 à 4000 LIÈGE

Partie défenderesse,
Partie demanderesse sur reconvention,
ayant comparu par son conseil, Maître L Jean-Pierre, avocat, à
4000 LIÈGE,

Indications de procédure

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 :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 16 février 2021 ;
- le jugement prononcé le 16 novembre 2021 par la 1^{ère} chambre bis du Tribunal de céans ordonnant une médiation ;
- l'ordonnance 747§2 du Code Judiciaire rendue par la 1^{ère} chambre du Tribunal de céans le 11 octobre 2022 ;
- les conclusions de la s.p.r.l. MIDYAT MARKET reçues au greffe le 1^{er} décembre 2022 ;
- les conclusions de Mme V, T déposées au greffe le 17 janvier 2023 ;
- le dossier de Mme V T déposé à l'audience du 14 avril 2023.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **14 avril 2023**.

I. OBJET DE L'ACTION

Par requête du 16 février 2021, Mme V. T conteste le licenciement pour motif grave dont elle a fait l'objet le 10 avril 2020 et poursuit la condamnation de la s.p.r.l. MIDYAT MARKET à lui payer les sommes suivantes :

- 4.498,10 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 10 semaines et 2 jours ;
- 7.400,10 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;
- 870,60 € à titre d'amende civile forfaitaire ;
- 399,78 € brut à titre de jour férié du 1^{er} mai ;
- 73,80 € brut à titre de prime de fin d'année 2020 ;
- 1€ provisionnel pour tout autre montant dû ;

le tout à augmenter des intérêts à dater du 10 avril 2020 et des dépens.

Par voie de conclusions déposées le 1^{er} décembre 2022, la s.p.r.l. MIDYAT MARKET introduit une action reconventionnelle visant à obtenir la restitution des vêtements de travail ou la condamnation de Mme V. à lui verser la somme de 250€.

II. DISCUSSION

A. Les faits

Mme V. a été engagée par la s.p.r.l. MIDYAT MARKET dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée débutant le 19 septembre 2019 pour se terminer le 19 décembre 2019. Un second contrat à durée déterminée a été signé le 20 décembre 2019 pour se terminer le 21 juin 2020.

Le 10 avril 2020, Mme V. est en incapacité de travail jusqu'au 16 avril inclus pour cause de suspicion de contamination par le COVID-19 (voir pièce n° 2 du dossier de Mme V.).

Le jour-même, elle est licenciée par la s.p.r.l. MIDYAT MARKET pour motif grave en ces termes « *vol dans la caisse ce mardi 7 avril 2020, nous vous l'avons fait remarquer et avons mené notre enquête qui révèle tout. (...)*

Le vol n'a pas sa place dans notre société.

Évidemment aucune indemnité de rupture ne sera payé mais une action en justice est envisageable dont les autorités vous jugeront.

Envoye le plus tôt possible les tenues de travail. »(sic) (pièce n° 3 du dossier de Mme V.).

Par courrier recommandé du 22 avril 2020, Mme V. sollicite les motifs précis de son licenciement, auquel la s.p.r.l. MIDYAT MARKET ne réservera aucune suite.

B. Quant à l'action principale

1. Quant au licenciement pour motif grave

a) Position des parties

Mme V. conteste les faits non précis qui lui sont reprochés. La s.p.r.l. MIDYAT MARKET ne prouve pas le vol qu'elle invoque dans son courrier. Aucune enquête ne peut se tenir en l'absence d'éléments pertinents. Enfin, à supposer même qu'elle se serait rendue coupable d'un vol, il convient de constater que l'employeur lui-même n'a pas considéré ce fait comme grave au point de rompre la confiance puisque par message, il l'invitait à se présenter pour travailler.

La s.p.r.l. MIDYAT MARKET explique s'être retrouvée dans une situation difficile avec l'arrivée de l'épidémie. Mme V. a eu un comportement intrigant avec sa poubelle et un billet de 50€ a été trouvé au fond. Un contrôle des caméras de surveillance n'a laissé aucun doute. Une audition de témoin peut se tenir.

b) Position du Tribunal

- En droit

L'article 35 alinéa 2 dispose que « *Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Le droit du travail connaît un régime de résiliation du contrat de travail fondé sur les caractéristiques spécifiques des relations professionnelles et sur le particularisme du contrat de travail, contrat conclu *intuitu personae*, où les qualités personnelles des parties contractantes sont considérées comme fondamentales et essentielles.

Le fondement légal de ce droit de rupture spécifique est évident.

Le contrat de travail est un contrat à prestations successives dont l'exécution repose sur des relations personnelles et constantes entre l'employeur et le travailleur mais qui est probablement surtout fondé sur la confiance réciproque que pareilles relations impliquent.

La notion légale de « motif grave » implique que les éléments suivants soient réunis :

- 1) le motif grave doit être constitutif de « faute » : celle-ci peut résulter d'un comportement actif ou passif ;
- 2) cette faute doit être intrinsèquement grave : il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles (Cass., 9 mars 1987, *J.T.T.*, 1987, p.128 ; Cass., 9 mars 1995, *J.T.T.*, 1995, p. 281)
- 3) elle doit entraîner l'impossibilité de poursuivre la relation de travail laquelle est déterminée par la perte de confiance de la personne qui la subit envers son auteur : ainsi, il ne suffit pas que le travailleur ait commis une faute grave ; encore faut-il que cette faute, en raison de sa gravité particulière et de ses effets sur les rapports de travail, ne permette plus à la partie qui la subit d'avoir confiance dans les services de l'autre (voir « La rupture du contrat pour motif grave » V. Vannes, in *Contrat de travail, 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, p. 209 et suivantes).

Il est par ailleurs de jurisprudence constante qu'il existe une hiérarchie dans la gravité des fautes pouvant entraîner un licenciement de telle sorte que l'exigence de proportionnalité entre la faute commise et la sanction commande de reconnaître que certaines de ces fautes ne sont pas de nature à empêcher la poursuite immédiate des relations contractuelles (voir notamment Claeys et Engels in « La rupture du contrat de travail –Chronique de jurisprudence 2002-2005», p 162.) (c'est le Tribunal qui souligne).

En effet, il se déduit de l'intensité requise pour que la faute grave soit un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, que le licenciement immédiat sans préavis ni indemnité est une sanction que l'employeur doit appliquer avec la pondération requise, sans précipitation ni réaction excessive, le licenciement pour motif grave devant être exclu lorsque les parties auraient

pu aplanir le différend par une mise au point, une discussion voire un avertissement (C. Trav. Liège, 7 mars 2000, *Chron.D.S.*, 2001, p. 234) (c'est le Tribunal qui souligne).

C'est à l'employeur de prouver le motif grave qu'il invoque.

La preuve du motif grave — qui incombe à l'employeur — doit être apportée de manière rigoureuse (C. trav. Bruxelles (vac.) n° 51.049, 14 août 2008, J.T.T. 2009, p.125).

Pour satisfaire à l'obligation qui lui est imposée en application de l'article 35, dernier alinéa, l'employeur devra produire des éléments probants objectifs et matériels démontrant la réalité de la faute grave et son imputabilité au travailleur. Le juge ne pourra se baser, ni sur des éléments unilatéraux, ni sur une conviction ou un sentiment quelconque (voir DECKERS, H., MORTIER, A., *La preuve du motif grave*, in *Le licenciement pour motif grave*, Wolters Kluwer Belgium, Liège, 2020, p. 119).

Dès lors, tout doute doit profiter au destinataire du congé (voir S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, *La preuve du motif grave*, in *Le congé pour motif grave, notions évolutions, questions spéciales*, Ed. Anthémis 2011, p. 178).

- En l'espèce

Force est au Tribunal de constater que la s.p.r.l. MIDYAT MARKET ne dépose aucun document ou élément à l'appui du motif grave qu'elle invoque. Alors qu'elle invoque un contrôle des caméras de surveillance confirmant le vol qu'elle impute à Mme V , elle s'abstient de transmettre les images dans le cadre de la présente procédure.

Le recours est fondé et il convient de condamner la s.p.r.l. MIDYAT MARKET à payer à Mme V la somme de 4.498,10 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 10 semaines et 2 jours, à augmenter des intérêts à dater du 10 avril 2020.

2. Quant à l'amende civile

L'article 5 de la Convention collective de travail 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement stipule que « *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.* »

Le non-respect de cette formalité est sanctionné par le paiement d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération (voir article 7 de la CCT n° 109).

Force est au Tribunal de constater que la s.p.r.l. MIDYAT MARKET n'a pas respecté le prescrit de l'article 5 précité en sorte que l'amende civile est due.

Il convient de condamner la s.p.r.l. MIDYAT MARKET à payer à Mme V la somme de 870,60 € à titre d'amende civile forfaitaire.

3. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

a) Position des parties

Mme V. T fait valoir que la s.p.r.l. MIDYAT MARKET a utilisé un faux motif pour procéder à son licenciement. Elle a été placée en incapacité de travail pour suspicion de COVID-19, ce qui n'a pas plu au gérant, M. C. Les échanges WhatsApp démontrent la contrariété de l'employeur.

La s.p.r.l. MIDYAT MARKET estime avoir licencié Mme V. en raison de son comportement.

b) Position du Tribunal

- En droit

L'article 8 de la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement prévoit que « 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 l'article précise que « 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. »

Doctrine et jurisprudence sont quasiment unanimes pour considérer que pour qu'un licenciement ne soit pas manifestement déraisonnable, il faut non seulement que le motif du licenciement soit en lien avec l'aptitude du travailleur ou sa conduite ou soit fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise mais également qu'il ne s'agisse pas d'une décision de licenciement qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Les deux exigences sont cumulatives.

Le licenciement manifestement déraisonnable est :

- soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de l'entreprise ;
- soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Ceci signifie qu'en règle, lorsque le juge a constaté que le licenciement n'était pas fondé sur des motifs légitimes, par exemple parce que ces motifs ne sont pas démontrés, il peut arrêter son analyse. Le licenciement est, dans ce cas, manifestement déraisonnable.

Pour analyser la décision de l'employeur, il est utile de se replacer au moment de la prise de décision de licenciement.

Seul le 'pourquoi' du licenciement compte, pas le 'comment' (voir A. FRY, « LA CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in *Actualités et innovations en droit social*, éd. Anthémis 2018, p. 7 et suivantes).

P. CRAHAY relève que le contrôle judiciaire présentera plusieurs facettes :

1. la vérification que les motifs avancés rentrent dans une des trois catégories de motif légitime,
2. la vérification de l'exactitude de ces motifs,
3. la vérification que les faits dont se prévaut l'employeur sont la cause réelle du licenciement (le lien causal entre les faits et le licenciement),
4. de manière marginale seulement, la vérification qu'un employeur raisonnable n'aurait pas décidé un licenciement dans une situation analogue (voir P. CRAHAY, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Orientations*, n°4, 2014, p. 9).

L'article 10 stipule que « 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. »

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'il incombe, en premier lieu, la charge de la preuve.

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 (voir W. VAN EECKHOUTE, « L'obligation de motivation de la C.C.T. n° 109. Qui doit fournir la preuve de quoi ? », *SocialEye News*, Kluwer, 18 février 2014).

- En l'espèce

L'article 2, § 4 de la CCT n° 109 ne vise expressément que l'application du chapitre III de la convention collective, et non l'ensemble du mécanisme institué par cette convention. En conséquence, dans l'hypothèse où le travailleur conteste avec succès le motif grave devant les juridictions du travail, il sera fondé à réclamer le bénéfice des autres dispositions de la CCT n° 109, notamment le chapitre IV.

Lorsque le travailleur a été licencié pour faute grave et que le tribunal invalide ce licenciement pour faute grave au motif que les faits reprochés ne sont pas établis, le licenciement est d'office manifestement déraisonnable (voir A. FRY, « LA CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in *Actualités et innovations en droit social*, éd. Anthémis 2018, 71).

Dès lors que les motifs avancés par l'employeur pour justifier le licenciement (pour motif grave) doivent être tenus pour inexistant, à défaut du moindre élément concret qui les confirme, le congé a été donné sans lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et il n'était pas non plus fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Un congé fondé sur une conviction aussi légère n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Partant, le licenciement présente un caractère manifestement déraisonnable (voir C. trav. Liège (div. Namur) (6e ch.) n° 2017/AN/70, 24 avril 2018, J.L.M.B. 2018, liv.39, 1863).

Tel est bien le cas en l'espèce.

De plus, le Tribunal relève que la s.p.r.l. MIDYAT MARKET n'en est pas à son coup d'essai, pas moins de deux autres dossiers présentant les mêmes caractéristiques ayant fait l'objet de jugements à son encontre. Visiblement, M. C le gérant, n'accepte pas que ses travailleurs puissent rencontrer une période d'incapacité de travail et, après avoir mis la pression pour les faire revenir au travail, il licencie sans sourciller.

Au vu de ces éléments et du fait que la s.p.r.l. MIDYAT MARKET n'a pas hésité à sortir l'artillerie lourde pour atteindre son objectif, à savoir une rupture pour motif grave, soit un vol, qui est de nature à jeter l'opprobre sur Mme V et ce, sans preuve aucune, le Tribunal est d'avis d'octroyer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération.

5. Quant à la prime de fin d'année et au jour férié

Il convient de condamner la s.p.r.l. MIDYAT MARKET à payer à Mme V :

- 399,78 € brut à titre pour le jour férié du 1^{er} mai ;
- 73,80 € brut à titre de prime de fin d'année 2020.

6. Quant à la production de la fiche de paie du mois d'avril 2020

Mme V. [...] i fait valoir qu'elle n'a pas reçu la fiche de paie pour le mois d'avril 2020, l'empêchant de vérifier que toutes les sommes lui dues ont été versées.

Le Tribunal ordonne à la s.p.r.l. MIDYAT MARKET de la déposer dans le cadre de la présente procédure.

C. Quant à l'action reconventionnelle

Mme V [...] explique avoir restitué les vêtements de travail, soit un gilet et un tablier au père de M. C

Le Tribunal constate que la demande de la s.p.r.l. MIDYAT MARKET n'est pas motivée plus avant.

La restitution des vêtements de travail a été sollicitée en vertu de la lettre de licenciement pour motif grave.

M. C [...] gérant de la s.p.r.l. MIDYAT MARKET, ne s'est plus manifesté par la suite à ce sujet, si ce n'est pas voie de conclusions déposées le 1^{er} décembre 2022, plus de deux ans et demi après la rupture du contrat.

Le Tribunal estime dès lors crédible la version de Mme V [...] T qui affirme avoir rendu les vêtements mis à sa disposition pendant l'exécution de son contrat de travail.

La demande n'est pas fondée.

DÉCISION DU TRIBUNAL,

Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Dit le recours **fondé**,

Condamne la s.p.r.l. MIDYAT MARKET à payer à Mme V/ [...] les sommes suivantes :

- **4.498,10 € brut** à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 10 semaines et 2 jours,
- **7.400,10 €** à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération,
- **870,60 €** à titre d'amende civile forfaitaire,
- **399,78 € brut** à titre de jour férié du 1^{er} mai,
- **73,80 € brut** à titre de prime de fin d'année 2020,
- **1€** provisionnel pour tout autre montant dû,

le tout à augmenter des intérêts à dater du 10 avril 2020,

Ordonne à la s.p.r.l. MIDYAT MARKET de transmettre à Mme V. la fiche de paie du mois d'avril 2020 pour le 30 juin au plus tard.

Remet la présente cause à l'audience du **22 septembre 2023 à 14h00** de la 6^{ème} chambre du Tribunal du Travail de Liège – Division Liège siégeant au rez-de-chaussée de l'extension sud de l'annexe du palais de justice, place Saint-Lambert 30 à 4000 LIEGE, salle C.O.D.,

Réserve à statuer quant au surplus.

AINSI Jugé par la Sixième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

P. Françoise,
S. Dominique,
D. Damien,

Juge présidant la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Les Juges sociaux,

La Présidente,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **14/04/2023** par P. Françoise, Juge présidant la chambre, assistée de W. Nadine, Greffier,

Le Greffier,

La Présidente,