



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

19/347/A

Date du prononcé

25 mai 2023

Numéro du rôle

2021/AN/73

En cause de :

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

CHAMBRE 6-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

* Contrat de travail – motif grave – licenciement manifestement
déraisonnable -licenciement abusif

EN CAUSE :

Monsieur

ci-après M. ., partie appelante,
comparaissant par Maître

CONTRE :

La SPRL

ci-après la société ou l'employeur, partie intimée,
comparaissant par Maître

•
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 16 mars 2023, notamment :

- le jugement attaqué, rendu le 7 janvier 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Dinant, 3^e Chambre (R.G. 19/347/A) ;

- l'arrêt avant dire droit rendu le 19 mai 2022 par la présente cour, ordonnant une réouverture des débats et la production de documents, et toutes les pièces y visées ;

- l'arrêt avant dire droit rendu le 29 août 2022 par la présente cour, ordonnant la comparution personnelle des parties ainsi que l'audition de témoins, et toutes les pièces y visées ;

- le procès-verbal de comparution personnelle des parties et celui de l'audition des témoins du 12 octobre 2022 ;

- la convocation adressée aux parties le 21 octobre 2022 sur pied de l'article 750 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience du 16 mars 2023 ;
- les conclusions d'appel après comparutions personnelles et enquêtes de l'employeur, remises au greffe de la Cour le 12 décembre 2022 ;
- les conclusions d'appel après enquêtes et comparutions personnelles de M. M., remises au greffe de la Cour le 13 janvier 2023 ;
- le dossier de l'employeur remis au greffe de la Cour le 12 décembre 2022 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 16 mars 2023, date à laquelle l'affaire a été prise en délibéré.

•
• •

I. ANTECEDENTS

La Cour a déjà rendu deux arrêts dans la présente cause par lesquels elle a résumé les faits et la position des parties, déclaré l'appel recevable, ordonné la production de pièces ainsi que des comparutions personnelles et auditions de témoin. Il y est renvoyé.

Les demandes des parties n'ont pas évolué depuis l'origine du litige.

II. LA DECISION DE LA COUR

II.1. Fondement

Réalité factuelle

Après avoir été éclairée par les enquêtes, la Cour a décidé d'adhérer à la version des faits de M. M. et de lui donner raison.

La Cour est convaincue que M. M. a emporté en toute bonne foi 27 panneaux solaires de grade B déjà cadrés qu'il avait obtenus en contrepartie de ses heures supplémentaires que son employeur ne souhaitait pas rémunérer. Il n'a pas volé ces panneaux, ni à plus forte raison avec effraction, et son employeur a présenté une version tronquée des faits.

Les éléments qui ont conduit la Cour à cette conclusion sont les suivants :

- Les déclarations du repreneur de l'entreprise sont sans pertinence pour apprécier les faits dès lors qu'il a acquis la société après les faits et n'en a aucune connaissance personnelle.
- Les déclarations de MM., qui sont encore au service de la société, doivent être prises avec prudence.

Toutefois, tant M. que M. L. avaient entendu dire au sein de l'entreprise que M. M. et M. avaient vu leurs heures supplémentaires payées par des panneaux. Même si M. L. indique que l'information provenait de M. M. lui-même, il n'indique pas que cela l'aurait surpris en raison de la contrariété de cet arrangement avec la culture d'entreprise.

- Trois témoins qui travaillaient dans l'entreprise au moment des faits confirment l'existence d'un système de paiement en panneaux des heures supplémentaires. Il s'agit de M., de M. et de M.
- Tant la belle-sœur que la belle-mère de M. M. attestent d'une pratique de vente au noir de panneaux de grade B alors qu'elles font de la sorte aveu d'une infraction fiscale.
- M. LB est le seul témoin présent dans l'entreprise à l'époque des faits qui nie une telle pratique. Il admet néanmoins le paiement d'heures supplémentaires sous forme

de panneaux B. en faveur de M. B., ce qui signifie que le système était à tout le moins concevable.

- M. M. n'avait pas le savoir-faire pour réaliser seul l'opération de cadrage, il lui fallait l'assistance d'un collègue de l'atelier, M., lequel déclare que M. était parfaitement au courant du coup de main qu'il donnait à M. M.

M. confirme que M. M. et M. ont été payés en panneaux de grade B et ajoute que leurs noms apparaissaient sur un tableau Excell qui listait les panneaux de grade B.

- En outre, s'il avait malgré tout essayé de s'introduire seul dans le bâtiment dédié à cet usage, M. M. aurait dû introduire un code qui produisait une notification sur le téléphone de M. qui pouvait consulter les caméras. S'il a parlé d'un badge plutôt que d'un code, M. a confirmé que les ouvriers qui travaillaient comme chantier n'avaient pas accès à l'usine et que des caméras s'y trouvaient.

Si pris individuellement, chacun de ces éléments pourrait ne pas suffire, ils constituent ensemble un faisceau d'éléments précis, graves et concordants qui convainquent la Cour que M. M. n'a fait que mettre en œuvre l'accord qu'il avait conclu avec son employeur et que c'est de façon particulièrement déloyale que ce dernier l'a accusé de vol avant de pousser la mauvaise foi jusqu'à la plainte pénale pour vol avec effraction.

M. M. n'est redevable d'aucune somme à son employeur au titre de remboursement de panneaux « volés ».

Licenciement pour motif grave

La Cour a déjà exposé les principes applicables à la matière et décidé qu'à supposer que M. M. ait conclu un accord avec son employeur en vertu duquel les heures supplémentaires dues seraient payées en panneaux solaires (et sous réserve de l'adéquation entre le nombre d'heures supplémentaires dues et le nombre de panneaux emporté), la société ne serait pas fondée à considérer que la mise en œuvre de ce système justifie un licenciement pour motif grave.

La preuve d'un tel accord est rapportée (et le nombre de panneau est en adéquation avec la quantité d'heures supplémentaires).

C'est à tort que l'employeur a retenu un motif grave pour licencier M. M. et il y a lieu de le condamner à lui verser la somme de 9.425,35€ bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 10 septembre 2018.

Licenciement manifestement déraisonnable

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable comme étant 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.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

La charge de la preuve fait également l'objet d'un règlement spécifique :

« 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. »

En l'espèce, l'employeur a fait part des motifs du licenciement, s'agissant d'un motif grave (fût-il invalidé).

Par voie de conséquence, c'est sur M. M. que repose le risque et la charge de la preuve que le licenciement était manifestement déraisonnable.

M. M. n'a ni abandonné son poste (il avait accompli ses heures de travail), ni violé les locaux de l'entreprise, ni volé son employeur. Il a eu un mouvement d'humeur pour lequel son employeur a dans un premier temps fait preuve de compréhension en parlant de passer l'éponge.

M. L. ne pouvait ignorer qu'il a procédé au licenciement en recourant à une présentation fallacieuse des faits, qu'il a détournés à son avantage, sans doute en tablant sur l'absence de trace écrite.

C'est en toute connaissance de cause qu'il a recouru à une justification dont il savait l'inexactitude. En réalité, le licenciement ne repose sur aucun motif valable.

La Cour ne peut dès lors identifier aucun motif ayant un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui serait fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Placé dans les mêmes circonstances, aucun employeur normal et raisonnable n'aurait licencié M. M. – en particulier en invoquant des motifs contraires à la réalité.

Le caractère mensonger et infamant des motifs du licenciement justifie que l'indemnité soit portée à 17 semaines de rémunération, soit 13.352,65€ bruts à majorer des intérêts au taux légal à dater du licenciement.

Abus du droit de licencier

L'employeur a-t-il abusé de son droit de licencier M. M. ?

L'abus de droit consiste en l'exercice d'un droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice de ce droit par une personne diligente et prudente; c'est notamment le cas lorsque le dommage causé est disproportionné par rapport à l'avantage poursuivi ou obtenu par le titulaire du droit; lors de l'appréciation des intérêts en cause, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause¹.

Appliqué à la fin du contrat, est abusif d'exercer le droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent².

¹ Cass., 3 février 2017, www.juridat.be, Cass. 9 mars 2009, www.juridat.be, *Pas.*, 2009, n° 182; voir aussi Cass. 30 janvier 2003, www.juridat.be, *Pas.*, 2003, n°. 69

² Cass., 18 février 2008, www.juridat.be

Tel est le cas en l'espèce. En effet, l'employeur a porté atteinte à l'honorabilité de M. M. en l'accusant faussement de vol et en allant jusqu'à faire venir la police pour déposer plainte du chef de vol avec effraction. M. M. a dû se défendre de cette infraction pénale dont l'employeur savait parfaitement qu'elle était mensongère.

Ces circonstances constituent une faute distincte de celle commise du fait de la rupture.

Les motifs du licenciement ont déjà été indemnisés par le biais d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, mais M. M. a subi un dommage distinct en raison des *circonstances* du licenciement, largement supérieur à celui causé par le congé en tant que tel. Il doit être cru lorsqu'il indique s'être senti trahi et bafoué et avoir souffert d'un vif sentiment d'injustice. Il démontre en outre avoir connu un épisode d'incapacité de travail et avoir dû prendre des antidépresseurs. Son dommage excède donc le dommage moral, sa santé a également été atteinte.

La Cour estime que ce dommage peut être réparé forfaitairement par l'attribution d'une somme de 5.000€ à titre de dommages et intérêts.

Délivrance des documents sociaux

La société doit être condamnée à délivrer des documents sociaux rectifiés (fiche de paie, compte individuelle, fiche fiscale 281.10, C4) mais la Cour ne voit pas de motif d'ordonner une astreinte. Rien ne permet de penser que la société, qui a changé de mains, ne se soumettra pas loyalement au présent arrêt.

Considérant l'argumentation qui précède, tous les autres moyens invoqués sont non pertinents pour la solution du litige.

IV.3. Les dépens

La société succombe. Il y a lieu de la condamner aux dépens d'appel, conformément à l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire.

En l'espèce, les dépens sont composés de trois éléments :

- Les taxes des témoins.
- L'indemnité de procédure

- La contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne

Concernant les enquêtes, elles ont donné lieu à des taxes de témoin de 11,66€ (M. Ma), 12,74€ (M. LB), 13,82€ (M. Mo), 12,20€ (M. L), 13,82€ (Mme F), 15,44€ (Mme D), 21,56€ (M. B), 10,22€ (M. C) et 13,46€ (M. MC), soit un total de 124,92€

Pour ce qui relève des indemnités de procédure, en application de l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat, vu la valeur du litige (entre 20.000,01€ et 40.000€) l'indemnité de procédure doit être liquidée à 2.400€ pour la première instance et à 3.000€ pour l'appel, soit les montants de base.

Enfin, en vertu de l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de la contribution au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens. Cette contribution doit être liquidée en termes de dépens même si elle n'a pas été perçue lors de l'inscription de la cause au rôle³.

En l'espèce, il y a lieu de condamner la société à les prendre en charge, soit 20€ pour chaque instance .

Conformément à la demande de M. M., il y a lieu de majorer ces montants des intérêts au taux légal à dater du prononcé de l'arrêt.

³ Cass., 26 novembre 2018, www.juportal.be

PAR CES MOTIFS,**LA COUR,**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

- L'appel de M. M. ayant été déclaré recevable, le dit fondé,
- Dit que M. M. n'a pas commis de faute grave
- Dit que M. M. n'est pas redevable d'un remboursement à son employeur
- Condamne la société à verser à M. M.
 - la somme de 9.425,35€ bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis sous déduction des retenues sociales et fiscales et à majorer des intérêts au taux légal depuis le 10 septembre 2018
 - la somme de 13.352,65€ bruts au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sous déduction des retenues sociales et fiscales et à majorer des intérêts au taux légal depuis le 10 septembre 2018
 - la somme de 5.000€ bruts au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif à majorer des intérêts au taux légal
- Condamne la société aux dépens, soit les taxes des témoins pour un total de 124,92€, des indemnités de procédure de 3.000€ pour la première instance et 2.600€ pour l'appel et à deux fois la contribution de 20€ au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Katrin STANGHERLIN, Présidente de chambre,
Patrick POCHET, Conseiller social au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer
le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (article 785 alinéa 1 du Code judiciaire)
Jean-Paul VAN STEEN, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Denys DERAMAIX, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

le Conseiller social,

la Présidente,

ET PRONONCÉ, en langue française et en audience publique de la Chambre 6-B de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000 NAMUR le **25 mai 2023** par Monsieur Claude DEDOYARD, Conseiller faisant fonction de président, désigné pour la prononciation du présent arrêt par ordonnance du 24 mai 2023 de Monsieur le Premier Président de la Cour du travail de Liège, en vertu de l'article 782 bis alinéa 2 du Code judiciaire, pour remplacer Madame Katrin STANGHERLIN, présidente de chambre, légitimement empêchée de prononcer le présent arrêt au délibéré duquel elle a participé assistée de Denys DERAMAIX, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

Le conseiller faisant fonction de Président,