



N° d'ordre

Numéro du répertoire 2022 /
R.G. Trib. Trav. 13/1566/A
Date du prononcé 17 février 2022
Numéro du rôle 2021/AN/12
En cause de : VILLE D'A C/ H R

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège Division Namur

6ème chambre B

Arrêt

***Droit social - Contrat de travail - ouvrier – licenciement abusif – loi
3/07/ 1978, art. 63**

EN CAUSE :

VILLE D'A, BCE, dont le siège social est établi à
partie appelante, ci-après dénommée la ville.
Représenté par Me

CONTRE :

H.R, RRN, domicilié à,
partie intimée, ci-après dénommée Monsieur H.
Présent et assisté de Me

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 20 janvier 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 08 décembre 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 3ème Chambre (R.G. 13/1566/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 22 janvier 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 16 février 2021 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 §2 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 20 janvier 2022 ;
- les conclusions et conclusions additionnelles de la partie intimée, déposées au greffe de la Cour respectivement les 13 avril 2021, 16 septembre 2021 et 17 décembre 2021 ainsi que son dossier de pièces déposé le 19 janvier 2022 ;

- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe de la Cour respectivement les 14 juin 2021 et 15 novembre 2021 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie appelante à l'audience du 20 janvier 2022.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 20 janvier 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

1. ACTION ORIGINNAIRE

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe le 18 juillet 2013, Monsieur H. tendait à obtenir la condamnation de son employeur à lui verser une indemnité de 6 mois de salaire chiffrée à un euro à titre provisionnel sur une action évaluée à 10 000 € à titre de réparation de licenciement abusif et les dépens de l'instance.

En termes de conclusions, Monsieur H. chiffrait sa demande, à titre principal, à la somme de 15 548, 15 € d'indemnité de licenciement abusif sur base de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et, à titre subsidiaire, à 5 000 € pour licenciement abusif basé sur l'article 1382 et 1134 du code civil, montant à majorer des intérêts au taux légal.

Il réclamait également un euro à titre provisionnel pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ainsi que la condamnation des dépens.

2. LE JUGEMENT

Par jugement du 8 décembre 2020, le tribunal du travail de Liège, division Namur, déclarait la demande recevable et fondée et condamnait la ville à payer à Monsieur H. la somme de 15 548, 15 € à titre de licenciement abusif, à majorer des intérêts à compter du 17 juillet 2012.

Le tribunal a estimé que la simple existence d'un motif lié au comportement ou à l'aptitude de l'ouvrier ou fondé sur les nécessités de l'entreprise ne suffit cependant pas à légitimer le licenciement. Le tribunal relève que la ville reproche à Monsieur H. d'avoir utilisé le camion à un endroit interdit à un camion de plus de 3 mètres et plus de 6 tonnes sans déposer les dimensions du camion. Le tribunal estime qu'il n'est pas démontré que Monsieur H. ne s'est pas conformé aux instructions de son employeur ou aurait fait l'objet d'une négligence fautive. Le comportement de Monsieur H. ne pouvait donc raisonnablement justifier le licenciement.

Le tribunal condamnait la ville à une indemnité de procédure de 1 210 € et refusait la condamnation des intérêts sur cette somme.

3. L'OBJET DE L'APPEL

La ville reproche aux premiers juges d'avoir considéré que Monsieur H. a été licencié abusivement au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et par conséquent de l'avoir condamné à verser à Monsieur H. la somme de 15 548, 15 € et les dépens alors que Monsieur H. a été licencié en raison de sa conduite, pour être passé, au volant de son camion grue, sous un arche de pierres datant du 17^{ème} siècle et d'avoir accroché celle-ci, ce qui a provoqué son effondrement

La ville sollicite la réformation du jugement entrepris et que Monsieur H. soit, par conséquent, débouté de ses demandes originaires et condamné aux dépens des deux instances.

Monsieur H. demande la confirmation du jugement entrepris dans toutes ses dispositions.

Quant aux dépens, il réclame la condamnation de la ville à l'indemnité de procédure, en ce y compris les intérêts judiciaires. A noter que dans ses conclusions de synthèse, il ne réclame que les intérêts sur l'indemnité de procédure d'instance (soit la procédure d'appel).

A titre subsidiaire, il demande la compensation des dépens et à titre infiniment subsidiaire, la réduction de l'indemnité de procédure au minimum légal.

4. LES FAITS

A la lecture des dossiers de pièces des parties, la Cour résume les faits de la cause de la manière suivante :

Monsieur H. a été engagé sous contrat de travail en qualité d'ouvrier au service de la ville le 5 juin 2000.

Sur recommandation du SPPT, il est affecté depuis juillet 2011 à la conduite de camions en vue de lui éviter d'avoir à effectuer des gestes répétitifs et le port de charges lourdes.

Le 17 juillet 2012, alors qu'il conduisait un camion-grue, Monsieur H. est passé sous une arche de pierres. La pointe du grappin de chargement a accroché la voûte datant du 17^{ème} siècle qui s'est effondrée vers l'avant du camion.

La construction a été détruite, le camion endommagé, mais il n'y a pas eu de blessé.

Le conseiller en prévention qui suivait le camion a été témoin de l'accident.

Le même jour, le collège communal a décidé de le licencier moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 56 jours. La décision lui a été notifiée par courrier recommandé du 18 juillet 2012.

Cette décision lui reproche les éléments suivants :

- Monsieur H. ne pouvait emprunter le passage en question ;
- il n'a pas respecté la signalisation sur place ;
- les explications données ne sont pas recevables dès lors qu'il n'a pas respecté le code de la route.

Le motif du licenciement indiqué sur le document C4 est libellé : « *Faute de conduite ayant causé un préjudice important à la Ville* ».

5. POSITION DES PARTIES

La ville estime que le licenciement est fondé sur la conduite de Monsieur H. Elle rappelle qu'il n'est pas nécessaire que le travailleur ait commis une faute et que l'appréciation du comportement du travailleur relève de l'appréciation souveraine de l'employeur. Le fait que la ville n'ait pas entrepris une action en responsabilité à l'encontre de Monsieur H. est irrelevante.

La ville soutient que le véhicule ne rentrait pas dans les critères pour passer sous l'arche. Ce qui est reproché est le fait de passer sous l'arche avec un camion qui ne permet pas le passage en raison du grappin non replié ou insuffisamment replié. En outre, le passage à cet endroit n'était pas nécessaire. Pour la ville, la matérialité établit de manière certaine que le véhicule, en raison de la position du grappin, ne pouvait pas passer sous l'arche.

Le licenciement est donc lié à la conduite de Monsieur H. qui a causé un grave préjudice à l'employeur puisqu'elle a dû prendre en charge les frais de réparation de l'arche.

Quant à l'absence d'audition, la ville précise qu'au moment des faits, la doctrine et la jurisprudence (antérieure l'arrêt de la cour constitutionnelle du 6 juillet 2017) n'exigeait pas cette audition, ce qui a d'ailleurs été confirmé par la cour de cassation dans son arrêt du 12 octobre 2015. La ville précise toutefois que Monsieur H. a été entendu par Monsieur Pirard.

A tout le moins, le dommage en cas d'absence d'audition consiste en la perte d'une chance. Or, malgré les explications données par Monsieur Pirard, le conseil a pris la décision de licencier Monsieur H. de sorte que le dommage n'existe pas. La ville sollicite subsidiairement la réduction du montant, la somme réclamée étant surévaluée.

Quant au motif invoqué, il correspond au motif du licenciement et n'a rien de fallacieux.

La ville conteste la possibilité de la compensation des dépens au motif que l'employeur qui serait responsable de l'intentement de la procédure doit en supporter le cout même si le travailleur succombe, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Enfin, les revenus de Monsieur H. ne permettent pas la réduction de l'indemnité de procédure.

Monsieur H. estime que le licenciement est effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec son aptitude, sa conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. L'employeur doit exercer un contrôle de proportionnalité, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. En effet, il y a lieu de tenir compte des éléments suivants :

- le camion doit être assimilé à un fournisseur et pouvait circuler dans Seilles ;
- le chemin emprunté était celui qui représentait un moindre danger ;
- aucune action en responsabilité n'a été engagée à l'encontre de Monsieur H.

Etant une mesure disproportionnée, le licenciement est abusif.

A titre subsidiaire, le licenciement est abusif eu égard aux articles 1134 et 1382 du code civil pour les motifs identiques.

Concernant l'absence d'audition, Monsieur H. considère que l'audition doit être effective, ce qui implique qu'il sache ce qui lui est reproché et qu'il puisse être assisté, quod non. Il y a donc un dommage consistant en la perte d'une chance. En l'espèce, l'absence d'audition et la précipitation avec laquelle la ville a licencié Monsieur H. rend le licenciement abusif. Enfin, il estime que le motif invoqué est fallacieux et invoqué pour se séparer de lui à bon compte.

6. DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 21 janvier 2021, introduit dans les formes et délai, est recevable.

L'appel incident est également recevable pour être introduit dans les premières conclusions réceptionnées au greffe le 13 avril 2021.

6.2 Fondement

Tenant compte de la date du licenciement, la législation applicable est celle antérieure à la loi du 26 décembre 2013.

Il convient par conséquent de rappeler les principes de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

L'article 63 dispose :

« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur. (...) »

Un licenciement doit donc reposer sur les motifs suivants :

- soit l'aptitude du travailleur. Cette notion n'est pas définie par la loi. Elle concerne tant l'aptitude intellectuelle ou technique que la capacité médicale ;
- soit sa conduite. La conduite peut être un fait isolé ou un ensemble d'éléments. Il peut s'agir d'une abstention coupable. Il est admis que le fait ne doit pas nécessairement être fautif mais peut être critiquable ou décevant¹ ;
- soit les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Si dans un premier temps, la cour de cassation estimait que dès que le licenciement avait un lien avec la conduite de l'ouvrier² ou son aptitude³, il ne pouvait être qualifié d'abusif, même si le comportement n'était ni constitutif de faute ni critiquable, la jurisprudence en cette matière a connu une orientation particulière après les deux arrêts prononcés par la cour de cassation en 2010⁴ dont celui du 22 novembre qui a introduit la notion de motif déraisonnable, notion d'ailleurs reprise ultérieurement dans la CCT 109.

¹ Cass., 6 juin 1994, *Pas.*, 1994, I, p. 562 ; Cass., 22 janvier 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 236

² Cass 22 janvier 1996, *JTT*, 1996, p 236 ; Cass 17 février 1992, *Pas* 1992, I , p.535 ; Cass. 8 décembre 1986, *Pas* 1987, I, 428

³ Cass 18 février 2008, S070010F

⁴ Cass. 27 septembre 2010 et Cass. 22 novembre 2010, tous deux sur www.juportal.be

Dans son arrêt du 27 septembre 2010, la cour a estimé que n'était pas abusif, le licenciement d'un travailleur qui avait refusé de signer un contrat à durée déterminée, en fraude de ses droits, même si le licenciement est lié à la conduite du travailleur

Dans son arrêt du 22 novembre 2010, la cour a précisé que :

« Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables.

Il s'ensuit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable.

3. Il appartient au juge du fond d'apprécier si la conduite ou l'aptitude à l'origine du licenciement de l'ouvrier constitue un motif légitime de licenciement. La Cour se limite à examiner si, à cette occasion, le juge n'a pas méconnu la notion juridique de « licenciement abusif » qui est soumise à son contrôle.

4. Le moyen, qui est tout entier fondé sur la thèse que, quelle que soit la nature de la conduite de l'ouvrier, dès qu'il est lié à cette conduite, le licenciement n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et, en conséquence, le juge n'est pas tenu d'apprécier si ladite conduite constitue un motif de licenciement valable, manque en droit. »

Il fut alors admis que, sans exercer un contrôle d'opportunité du licenciement, il appartient au juge de fond de vérifier si la conduite ou l'aptitude du travailleur en lien avec le licenciement constitue **un motif de rupture légitime** c'est-à-dire que le motif n'est pas manifestement déraisonnable.⁵ Ce faisant, la Cour a introduit le critère de proportionnalité à prendre en considération dans la décision de licenciement⁶. Il se déduit de l'exigence d'un motif légitime de rupture, le fait que n'importe quelle faute ne peut justifier le licenciement.⁷

Celle-ci doit revêtir une certaine gravité pour rendre le licenciement nécessaire. Déjà avant l'arrêt de la Cour de cassation du 22 novembre 2010, J. Clesse et F. Kéfer estimaient que *«la conduite de l'ouvrier ne doit pas nécessairement être fautive pour exclure le licenciement abusif. Cependant cette conduite doit être d'une nature telle qu'elle rend le licenciement nécessaire, excluant ainsi l'arbitraire patronal. Une telle interprétation présente l'avantage d'aller dans le sens de l'un des buts de la loi, à savoir renforcer la stabilité de l'emploi des ouvriers »*⁸

La conduite doit s'apprécier in concreto, c'est-à-dire en prenant en considération les antécédents, les responsabilités, l'ancienneté, l'âge, le caractère isolé ou répété des manquements.⁹

⁵ Voir en ce sens l'interprétation qui avait été donnée par la Cour du travail de Mons, dans son arrêt du 7 mars 2011 cité in JTT 20 février 2012 page 67.

⁶ Voir également l'évolution de la jurisprudence de la Cour de Cassation évoquée par M. Jourdan, *Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé*. Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2010, p.141 à 153.

⁷ V. Vannes et L. Dear,, *La rupture abusive du contrat de travail*, 1e édition, Bruxelles, Bruylant, 2010, p 149

⁸ J. Clesse et F. Kéfer, « Examen de jurisprudence : 1995 à 2001. Contrat de travail », *R.C.J.B.*, 2003, p. 237

⁹ V. Vannes et L. Dear, *op.cit.* , p 150

Il faut en outre que la conduite soit imputable au travailleur licencié. Ainsi V. Vannes et L. Dear précisent que « *Le comportement reproché comme cause de congé doit être le fait de l'ouvrier licencié. Il est donc requis que l'employeur établisse que la conduite invoquée comme cause de congé est imputable à l'ouvrier.* »¹⁰

Concernant la preuve, la charge de la preuve des motifs incombe à l'employeur. Il faut que les faits soient dûment établis. Ainsi, le juge saisi d'une demande d'indemnité pour licenciement abusif fondé sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 78 doit vérifier si le ou les motifs invoqués du licenciement sont prouvés, s'ils relèvent de la conduite ou de l'aptitude de l'ouvrier et s'ils ont un lien avec le licenciement.¹¹

Néanmoins, le contrôle du juge ne va pas jusqu'à autoriser un contrôle d'opportunité du licenciement, l'employeur étant le seul juge des nécessités de son entreprise et de la valeur professionnelle de son personnel¹².

6.3 En l'espèce

L'accident s'est déroulé le 17 juillet 2012 en fin de matinée. Il n'est pas contesté qu'il existait un panneau de signalisation interdisant les véhicules de plus de 6 tonnes et d'une hauteur de plus de 3 mètres.

Comme indiqué ci-dessus, l'extrait du registre de délibération du collège communal reproche à Monsieur H. de :

- d'avoir emprunter le passage en question alors qu'il ne pouvait pas;
- de ne pas avoir respecté la signalisation sur place ;
- donner des explications non recevables dès lors qu'il n'a pas respecté le code de la route.

Dans la mesure où il s'agit d'une décision collective, il convient de s'en tenir aux motifs exposés dans cette délibération.

Or, il n'est pas contesté que le camion doit être considéré comme véhicule « fournisseur » et qu'il pouvait par conséquent circuler dans Seilles, peu importe sa masse. A ce jour, la cour ne dispose toujours pas des dimensions du véhicule conduit par Monsieur H. de sorte qu'il n'est pas rapporté que les dimensions du camion interdisait son passage sous l'arche.

L'employeur n'établit donc pas que Monsieur H. a violé le code de la route si l'on tient compte d'un camion à vide.

¹⁰ V. Vannes et L. Dear, op.cit., p.145

¹¹ Cass 26 juin 2006, S 050023F ; CT Liège, 28 mai 2014, RG 2013/AU/56 ; CT Liège, 23 juin 2010, RG 2009/AL/4167

¹² CT Mons 7 mars 2011, JTT, 2012, p 67

Dans ses conclusions¹³, la ville indique que ce qui est reproché est le fait d'être passé sous l'arche avec un camion dont la hauteur du grappin était supérieure à 3 mètres, sans avoir veillé à ce que celui-ci soit suffisamment replié.

Un ancien collègue de Monsieur H. déclare être passé des dizaines de fois à cette place sans problème et Monsieur H. y être passé avec le même camion et le même type de chargement le jour même et dans les semaines précédentes. Le passage du camion à cet endroit se faisait donc régulièrement, certainement en toute connaissance du responsable de Monsieur H.

Selon ce collègue, le passage par l'arche était habituellement emprunté afin d'éviter la sortie des écoles où le camion était bloqué et où de nombreux enfants courraient. Peu importe que le jour des faits, ce soit cette raison ou le fait de reconduire son collègue qui ait amené Monsieur H. à emprunter ce chemin dès lors qu'il n'est pas rapporté qu'un parcours précis lui était imposé.

Si la matérialité des faits permet de conclure que le grappin était manifestement trop haut lors du passage du camion, il convient de relever que le conseiller en prévention a déclaré que c'était bien la pointe du grappin qui avait accroché la voûte. La cour relève, tout comme le tribunal, que le conseiller en prévention, qui suivait le véhicule à 50 mètres environ, n'a pas essayé d'attirer l'attention de Monsieur H. sur la hauteur du grappin. Dans sa déclaration, il n'a pas précisé qu'il était évident que tel que chargé, le camion ne pouvait passer sous l'arche.

Il apparaît que ce sont davantage les conséquences de l'accident que l'attitude de Monsieur H. qui ont justifié le licenciement, ce que semble confirmer le motif du C4. En effet, la décision de licenciement a eu lieu le jour même des faits, alors que Monsieur H. et son collègue étaient choqués. Il eut été pertinent de vérifier si le grappin n'avait pas été mal replié et par qui. Aucune faute intentionnelle n'est rapportée dans le chef de Monsieur H. et l'explication selon laquelle les vibrations du camion ont pu faire bouger les bois qu'il contenait, ayant une incidence sur le grappin n'est pas impossible. A cet égard, l'audition de Monsieur H. aurait été utile.

Tenant compte de ces éléments, la sanction de licenciement apparaît disproportionnée eu égard à l'ancienneté de Monsieur H. (plus de 10 ans), l'absence d'antécédent et l'absence de consignes quant au trajet imposé ou mesures de prévention à respecter. La cour relève que Monsieur était affecté à la fonction de chauffeur seulement depuis un an, sur recommandation du SPPT.

Par conséquent, c'est à juste titre que le tribunal a estimé que le licenciement est abusif, dès lors qu'il n'est pas démontré que Monsieur H. ne s'est pas conformé aux instructions de son employeur ou aurait fait l'objet d'une négligence fautive.

¹³ Conclusions de synthèse p.6

Le montant réclamé n'est pas contesté. L'appel ne porte pas sur ce point. Il y a lieu de confirmer.

6.4 Dépens

Les dépens sont à charge de la partie succombante. La contribution au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne reste à charge de la partie appelante.

Monsieur H. réclame les intérêts judiciaires sur l'indemnité de procédure de la présente instance. Il n'y a donc pas d'appel incident sur la position du tribunal à ce sujet.

Il est admis que la condamnation aux dépens consiste dans le paiement d'une somme d'argent de manière telle que les dépens sont susceptibles d'être productifs d'intérêts judiciaires de type moratoire, au taux légal¹⁴.

En principe, selon l'article 1153 du Code civil, ces intérêts sont dus à partir du jour de la sommation de payer. Toutefois, dès lors que les dépens ne sont dus qu'à partir de la condamnation, ils ne peuvent produire des intérêts avant cette date¹⁵.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

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 ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Dit l'appel recevable et non fondé.

Confirme le jugement en toutes ses dispositions.

¹⁴ CT Mons 28 novembre 2007, RG 20537

¹⁵ Cass. 30 mars 2001, C970330N, , sur juridat.be.

Condamne la ville d'A aux dépens d'appel de Monsieur H, liquidés à la somme de 1 320 €, étant l'indemnité de procédure, à augmenter des intérêts judiciaires à dater du prononcé de l'arrêt.

Délaisse à la ville d'A la contribution de 20€ destinée au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A. G., conseiller faisant fonction de président

P. P., conseiller social au titre d'employeur

J.-P. V S., conseiller social au titre d'ouvrier

Assistés de C. D., greffier

„

„

„

„

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6-B Chambre de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 17 février 2022, où étaient présents :

A. G., conseiller faisant fonction de président
Assistée de C. D., greffier