

numéro de répertoire

2023/ 2209

date du Jugement

6 SEPTEMBRE 2023

numéro de rôle

R.G. : 22/773/A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à

délivrée à

délivrée à

le
€

le
€

le
€

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

Jugement

1ère chambre

présenté le

ne pas enregistrer

VU la non-conciliation des parties (article 734 du code judiciaire) ;

ENTENDU les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 21 juin 2023.

RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai requis, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

OBJET DE LA DEMANDE

Par requête contradictoire du 21 novembre 2022, la partie demanderesse sollicite du Tribunal qu'il invalide le licenciement pour motif grave intervenu et postule la condamnation de la SRL Pâtisserie JI à lui payer une somme de 7.080,91 euros bruts du chef d'indemnité compensatoire de préavis.

Il sollicite en outre au paiement des montants suivants :

- 590,54 euros bruts à titre de prorata de prime de fin d'année 2021 ;
- 13,75 euros bruts à titre de prime annuelle de sortie ;
- 142,11 euros nets à titre de prime CORONA ;
- 130,26 euros bruts à titre de prime unique 2021 ;
- 1.309,17 euros provisionnels nets, 142,11 euros nets à titre de frais de déplacement pour toute la durée d'occupation ;
- 1 euro provisionnel à titre d'heures supplémentaires non rémunérées (100h).

Le tout à majorer des intérêts au taux légal depuis la rupture du contrat de travail.

La partie demanderesse postule également la condamnation de son ex-employeur aux entiers frais et dépens et à l'exécution provisoire.

RETROACTES ET FAITS PERTINENTS

1. Le demandeur a été engagé par la SRL Pâtisserie JI en qualité d'ouvrier-chauffeur-livreur du 26 juin 2019 au 24 novembre 2021 d'abord dans le cadre de divers contrats à durée déterminée puis dans la cadre d'un contrat à durée indéterminée, à temps partiel (36h/sem.).

Le motif précis du chômage repris sur le formulaire C.4 est : « *Faute grave* ».

2. En effet, le demandeur a été licencié par recommandé du 24 novembre 2021 pour motif grave.

Les motifs repris dans ce courrier sont :

« *Ce mardi 23 novembre 2021 aux alentours de 08h30, vous vous êtes rendu dans notre boutique de Liège Dartois, située au n°42 rue Dartois à Liège afin d'effectuer la livraison*

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

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.

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.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huiissier 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.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »

2. Il ressort de l'article 35 in fine précité qu'il appartient à l'auteur de la rupture pour motif grave de prouver l'existence de la faute et son caractère grave.

En effet, pour qu'il y ait faute grave, il faut :

- une faute ;
- de caractère grave ;
- qui soit de nature à rendre impossible immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle.

L'appréciation de la gravité se fait *in concreto*.

Le comportement fautif d'un travailleur peut justifier son licenciement sur-le-champ, pour autant que ce comportement rende impossible la poursuivre de l'exécution du contrat ; il importe peu que le comportement fautif soit directement lié à l'exécution du contrat ou qu'il se soit simplement produit à l'occasion de son exécution ou même qu'il soit un fait de la vie privée ¹.

« (...) il y a donc lieu de se poser la question de savoir si le comportement incriminé constitue une faute grave d'une part et si, d'autre part, cette faute est de nature à rompre la relation de confiance entre l'employeur et le travailleur, indépendamment des services accomplis dans le passé, de la situation familiale du travailleur, des

¹ C.Trav. Liège, 11/10/1990, JTT, 1991, p.159

Enfin, le tribunal considère que l'énonciation du motif grave rencontre la condition de précision suffisante pour permettre tant au travailleur qu'au juge d'identifier la faute reprochée.

En conclusion, le congé respecte les conditions de forme prévues par l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail.

2. Le courrier de rupture dénonçant le motif grave se divise en deux axes : un comportement violent et agressif envers ses collègues de travail ainsi qu'un abandon de poste et de véhicule ayant nui au fonctionnement de la société et à la confiance des clients.

Le tribunal estime conformément à la jurisprudence majoritaire rappelée ci-avant qu'il n'y a pas lieu d'écarter les témoignages de travailleurs actuels de l'employeur dont l'un d'eux est la fille de l'administrateur ; l'employeur est la SRL J . et non Monsieur J . De plus, il n'est pas démontré ou même affirmé que la travailleuse aurait un intérêt quelconque au sein de la société.

Les attestations sont conformes au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire.

2.1. En ce qui concerne le comportement inadéquat envers ses collègues : selon la lettre de rupture, le demandeur s'est adressé « *de façon agressive et violente* » à Madame J quant à la tâche relative aux bacs et lors d'un deuxième passage, une nouvelle agression verbale « *violente* » a lieu lors de laquelle le demandeur aurait dit à sa collègue « *toi, parle pas avec moi* ».

Malgré l'invitation de cette préposée à se « *calmer* », il a, selon le courrier « *continué à crier, à être violent dans [ses] paroles et ce, devant la clientèle* ».

Force est de constater que l'employeur sur qui repose la charge de la preuve n'apporte pas le moindre élément quant à cette attitude verbale agressive :

La travailleuse Véronique J., présente lors de l'échange verbal, se contente de dire que « *le ton est monté* » puis que le « *chauffeur est parti fâché* ». Cela n'est pas de nature à démontrer, comme le soutient l'ex-employeur en ses conclusions, que le demandeur était agressif et violent dans ses paroles. Tout en plus, le tribunal peut en déduire que l'échange était « *animé* » sans que l'un ou l'autre des protagonistes puisse être désigné comme agressif et violent verbalement.

La principale concernée, Madame J , invoque un refus du demandeur de prendre les bacs à l'arrière puis de son premier départ des lieux en jetant les clés ⁶. Si elle décrit sa manière de parler comme « *correcte et polie* » et du retour du demandeur quelques minutes plus tard, « *sans un mot* », elle n'évoque pas de cris,

⁶ Ni la lettre de licenciement, ni la collègue de travail ne parlent de jet de clés au sol comme les conclusions de la défenderesse. Le tribunal relève que le verbe jeter signifie également « *placer, poser quelque chose d'un mouvement rapide* » (cfr www.larousse.fr)

Hormis, le fait que la travailleuse du point de vente Liège Dartois porte le même nom que la société, le demandeur n'apporte aucun élément démontrant que cette dernière l'aurait licencié, pour autant qu'elle ait eu le pouvoir de le faire. Les contrats de travail ont tous été signés avec Monsieur J. José. Les livraisons se font au départ du site de production de BATTICE, siège de la société où pourrait travailler « une patronne » et non à partir du point de vente de la rue dartois.

Le travailleur Xavier B. atteste que la tournée a dû être achevée contrairement à ce qu'affirme le demandeur qui prétend que toutes les livraisons étaient finies. En tout état de cause, les faits ont lieu vers 9h00 alors que le contrat de travail prévoit des prestations jusqu'à 10h30, ce qui confirme l'interruption des tournées, étant entendu qu'il ne faut pas 1h ou plus pour retourner à BATTICE, lieu du dépôt.

Les trois témoins confirment l'abandon de la camionnette qui contient alors des marchandises périssables.

Qu'il y ait une potentielle⁷ différence de 30 minutes entre la première arrivée au magasin et la seconde, selon la lettre de licenciement, ou de 5 minutes selon la déclaration de Madame J. n'est pas de nature à modifier l'appréciation du tribunal quant à l'abandon de la camionnette qui est indiscutable.

De même, le fait que le demandeur ait restitué l'argent des tournées avant de repartir montre tout au plus qu'il n'entendait pas se rendre coupable d'un vol ou d'une négligence fautive.

3. L'insubordination vise classiquement la situation dans laquelle l'autorité de l'employeur est méconnue, parce qu'un travailleur refuse d'accomplir le travail convenu ou d'obéir à un ordre qu'il a reçu. En l'espèce, l'abandon de poste et de la camionnette en pleine tournée, contenant des denrées périssables au mépris du respect du travail contractuellement convenu et sans aucune justification valable (de type médical, par exemple) et prouvée (licenciement verbal prétendu par un employeur « apparent ») constitue aux yeux du tribunal un acte d'insubordination.

Cet acte est manifestement fautif et revêt le caractère de gravité requis par loi compte tenu de l'impossibilité immédiate et définitive de pouvoir avoir confiance en un travailleur qui abandonne « à la rue » une camionnette remplie de marchandises éphémères et ce, indépendamment du préjudice réellement subi.

Au vu de ce qui précède, la rupture du contrat sans préavis ni indemnité pour motif grave est donc légitime et proportionnée.

Le demandeur sera débouté de ses prétentions quant à une indemnité compensatoire de préavis.

⁷ Il est fait usage des termes « vers 9h » et aux alentours de 8h30 » dans la lettre de rupture.

E- Prorata de prime unique

Le demandeur postule au paiement de 130,26 euros brut à titre de prime unique.

L'article 3 de la CCT du 25 octobre 2021 concernant la programmation salariale de 2021-2022 et la prime corona, conclue au sein de la commission paritaire 118 de l'industrie alimentaire prévoit l'octroi de cette prime de 150 euros « *selon les mêmes modalités que la prime de fin d'année, avec comme année de référence 2021* ».

Conformément à ce qui a été relevé ci-dessus quant à la prime de fin d'année, le présent chef de demande sera rejeté.

F- Frais de déplacement

Le demandeur postule au paiement de 1.309,17 euros net à titre de régularisation de frais de déplacement pour toute la durée d'occupation.

En termes de conclusion, la partie défenderesse indique avoir « *constaté une erreur d'encodage de la part du secrétariat social qui a régularisé la situation* » et qu'elle « *va donc dans le courant des semaines qui suivront les dépôts des conclusions, adresser les frais de déplacement* » au demandeur.

A l'audience, le conseil de la partie défenderesse confirme que ce paiement devait avoir eu lieu ou intervenir incessamment.

Néanmoins, en l'absence de preuve quant à ce paiement, le tribunal condamnera la société défenderesse au paiement en 1.309,17 euros net sous déduction de toute somme éventuellement versée à ce titre et à majorer des intérêts.

G- Heures supplémentaires

Sur base d'un décompte qu'il affirme avoir été adressé par la partie défenderesse, le demandeur revendique le paiement 100 heures supplémentaires qui n'ont jamais été rémunérés.

Il produit en annexe à sa pièce 4 (courrier de son organisation syndicale du 23 janvier 2022) un tableau Excel reprenant des chiffres en regard de prénoms dont le sien ainsi que 5 feuilles A4 intitulées « feuille de prestation » couvrant la période du 1^{er} juin au 20 juillet 2020 ainsi que du 22 mars au 10 août 2021.

Il appartient au travailleur qui réclame le paiement de prestations supplémentaires de démontrer avec précision suffisante la durée totale de son horaire hebdomadaire ou mensuel durant la période concernée, comme des feuilles de pointage, des états ou des communications contradictoires entre parties.

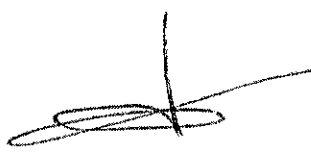
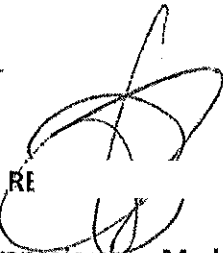
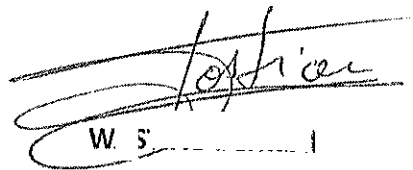
DEBOUTE le demandeur du surplus de ses prétentions, les déclarant non fondées ;

ORDONNE la compensation des dépens, chaque partie supportant les siens ;

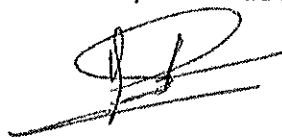
DIT le jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie en vertu de l'article 1397 du code judiciaire.

AINSI JUGÉ PAR LA PREMIERE CHAMBRE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS, composée de :

V Juge effectif – Président de la chambre.
RE Juge social employeur.
W Juge social travailleur ouvrier.
qui ont participé au délibéré.


V

RE

W

et prononcé en langue française par Madame R. e, Juge honoraire –
Présidente de la chambre, à l'audience publique de la 1ère chambre du TRIBUNAL
DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le SIX SEPTEMBRE DEUX MILLE
VINGT-TROIS, assisté de M , Greffier.


R

re


M

MA