

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
Division de La Louvière
7100 LA LOUVIERE – rue des carrelages, 16

JUGEMENT

PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 9 NOVEMBRE 2018

Rôle n° 17/1554/A

Rép. A.J. n° 18/ 8293

La 9^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, Division de La Louvière, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : M. Jonathan M

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Me FAUCONNIER, Avocat à CHARLEROI ;

CONTRE : M. Barthélémy E

PARTIE DEFENDERESSE, représenté par Me CHEVALIER, Avocat à MONS.

1. PROCEDURE

Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes :

- la citation signifiée le 10 août 2017 ;
- les conclusions pour M. Jonathan M
- le dossier de pièces de Me FAUCONNIER ;
- les conclusions pour M. Barthelemy D
- le dossier de pièces de Me CHEVALIER.

La cause a été fixée sur pied de l'article 747 du Code judiciaire à l'audience publique du 12 octobre 2018 lors de laquelle les parties ont été entendues.

Le tribunal a procédé, sans succès, à une tentative de conciliation conformément à l'article 734 du Code judiciaire.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. FAITS A L'ORIGINE DE LA DEMANDE

2.1.

M. Barthélémy D. exerce une activité d'entreprise de construction en personne physique. Son activité consiste en l'installation de nouvelles toitures, l'extension ou transformation de toitures existantes ou la rénovation de toits plats ou à pentes.

M. Geoffrey T. a été engagé, à partir du 1^{er} octobre 2014, sous contrat à durée indéterminée, à temps plein, par M. Barthélémy DEGAND, en qualité d'ouvrier spécialisé (cat. III).

M. Jonathan M. a été engagé, à partir du 8 décembre 2014, sous contrat à durée indéterminée, à temps plein, par M. Barthélémy D., en qualité d'ouvrier spécialisé (cat. III).

2.2.

A une date indéterminée, MM. Jonathan M. et Geoffrey T. ont travaillé ensemble sur un chantier situé à Blaton, rue Emile Carlier et notamment sur la pose de plaques Cedral Board (plaques Opéral - produit ETERNIT).

Le mercredi 29 mars 2017, Mme Valérie B., architecte du chantier de Blaton, a envoyé un mail à la société ETERNIT pour obtenir des renseignements pour le nettoyage des plaques de Cedral Board.

Immédiatement, la société ETERNIT a envoyé par mail la documentation demandée. Après lecture de cette documentation, Mme Valérie B. a envoyé, peu après 16 heures, un mail à M. Barthélémy D.

« Voici les informations reçues du fabricant. Je commencerais par un produit « doux » pour le nettoyage d'entretien ... ».

Le jeudi 30 mars 2017, au terme d'un contact téléphonique, M. Barthélémy D. a informé M. JONATHAN M. sa volonté de rompre son contrat de travail pour motif grave.

Le même jour, M. Jonathan M. a adressé, sous pli recommandé, un certificat médical d'incapacité de travail pour la période du 30 mars 2017 au 10 avril 2017.

Le vendredi 31 mars 2017 Mme Valérie B. a envoyé un mail à M. Barthélémy D.

« Suite aux essais de nettoyage des traces au niveau des joints entre les panneaux d'Opéral, il s'avère que celles-ci ne sont ni de la poussière, ni des salissures ni de la graisse mais bien des restes de peinture. En effet, les bords de sciage doivent être retouchés, idéalement au pinceau. Tous les bords ont été essuyé grossièrement, ce qui explique les traces. Après contact avec Eternit pour connaître les moyens d'éliminer ces traces et

passage du technicien de la firme, il s'avère que la peinture ne peut être enlevée.

Il n'y a que deux solutions au problème :

Soit remplacer toutes les plaques ;

Soit peindre l'ensemble

Dans le cas de la mise en peinture, il serait plus judicieux de faire appel à un professionnel pour un travail fait dans les règles de l'art. Dans tous les cas, ce travail doit être réalisé APRES passage des câbles de l'électricien... ».

Le même jour, le 31 mars 2017, M. Barthélémy D. a adressé, sous pli recommandé, une lettre de rupture du contrat de travail à M. JONATHAN M.

« ... l'employeur D.) Barthélémy ... a le regret de vous faire savoir qu'il a été décidé de mettre fin à votre contrat de travail en confirmation de notre entretien téléphonique le 30 mars 2017.

Nous vous signifiions, par la présente, votre licenciement pour motif grave sans préavis ni indemnité.

A la date du 29/03/2017, nous avons en effet pris connaissance des faits suivants rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle : chantier : 183 rue Emile Carlier à Blaton : malfaçon réalisée : application de peinture non conforme sur du Cedral Board (trace indélébiles) ce qui engendre soit une remise en couleur de toute la surface ou le remplacement du Cedral Board (68 m²).

Vous ne faites plus partie de mon personnel ce 31 mars 2017... » (sic).

Le 3 avril 2017, M. Barthélémy D. a renvoyé à M. Jonathan M. son certificat médical en l'invitant à prendre contact avec sa mutualité.

Le 10 mai 2017, M. Barthélémy D. a envoyé à M. Jonathan M. les documents sociaux de sortie.

Suite au licenciement, un échange de courrier est intervenu entre l'organisation syndicale de M. Jonathan M. et l'organisation professionnelle de M. Barthélémy D.

2.3.

Le 21 avril 2017, M. Barthélémy D. a commandé de nouvelles plaques de Cedral Board en vue du remplacement des plaques déjà posées.

Le mercredi 10 mai 2017, Mme Valérie B. architecte, a écrit à M. Barthélémy D. :

« Suite au problème rencontré sur chantier et à ma demande ci-dessous, la décision a été prise de remplacer l'ensemble des panneaux Opéral ».

Les travaux de remplacement ont eu lieu par la suite.

3. OBJET DES DEMANDES

3.1. Demande principale

M. Jonathan M. demande la condamnation de M. Barthélémy D. à lui payer la somme de 3.084,40 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux à dater du 31 mars 2017 et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement.

M. Jonathan M. demande les dépens.

3.2. Demande reconventionnelle

M. Barthélémy D. demande la condamnation de M. Jonathan M. à lui payer la somme de 4.675,00 €, à majorer des intérêts légaux depuis le 28 mars 2017 et des intérêts judiciaires ensuite.

M. Barthélémy D. demande les dépens.

Subsidiairement, M. Barthélémy D. demande que les frais de citation soit délaissés à M. Jonathan M.

4. POSITION DES PARTIES

4.1.

M. Jonathan M. conteste son licenciement pour motif grave ; Il estime que le délai de 3 jours n'a pas été respecté et, subsidiairement, que son manquement n'est pas constitutif d'un motif grave.

Quant à la demande reconventionnelle, M. Jonathan M. estime qu'il n'a commis ni dol, ni faute lourde.

4.2.

M. Barthélémy D. estime que le licenciement pour motif grave est fondé ; selon lui, le délai de 3 jours a été respecté et la faute commise par M. Jonathan M. est constitutive d'un motif grave.

Quant à sa demande reconventionnelle, il soutient que M. Jonathan M. a commis un dol ou, à tout le moins, une faute lourde. Il démontre l'existence d'un préjudice et estime que le dol (ou la faute lourde) est en lien causal avec ce préjudice.

5. POSITION DU TRIBUNAL

5.1. Licenciement pour motif grave

5.1.1. Quant au respect du délai de trois jours

a- Principes

L'article 35, alinéas 3, 4 et 8 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce que :

« 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. {...}

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 ».

b- Application au cas d'espèce

Il résulte de la chronologie des faits que M. Barthélémy D... a été informé des conséquences de l'incident survenu sur le chantier situé à Blaton le mercredi 29 mars 2017.

C'est en effet à cette date que M. Barthélémy D... a pris connaissance certaine et suffisante de l'importance de l'incident car il a pu consulter la documentation de la société ETERNIT.

Dans ces circonstances, le licenciement qui intervient le vendredi 31 mars 2017 respecte le prescrit légal de l'article 35 précité de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

5.1.2. Quant à la gravité du motif

a- Principes

L'article 35, al. 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail définit le motif grave comme suit : *« Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».*

Dans un arrêt du 6 février 2012, la Cour du travail de Mons¹ précise : *« Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions, sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond :*

- 1. L'existence d'un fait fautif ;*
- 2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties, qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles.*

¹ C. Trav. Mons (2^{ème} ch.), 06/02/2012, RG 2011/AM/68, publié sur www.stradalex.be

La Cour de Cassation en conclut que « cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) 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 »

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond ».

b- Application au cas d'espèce

Il est incontestable, au vu du dossier photographique produit par M. Barthélémy D[...], que le travail effectué par MM. Jonathan M[...], et Geoffrey T[...], n'est pas satisfaisant.

Toutefois, le Tribunal ne partage pas le point de vue de M. Barthélémy D[...], sur la gravité du motif de licenciement.

Les pièces du dossier démontrent à suffisance que la pose, la peinture et l'entretien des plaques Cédral Board nécessitent un certain savoir-faire. Il appartient à l'employeur de donner, à cet égard, des instructions précises (voire une formation) afin de permettre à ses ouvriers de ne pas commettre d'erreur.

Rien dans le dossier ne démontre que M. Barthélémy D[...], – ou l'un de ses préposés – ait donné des instructions techniques et précises sur le travail à réaliser par les deux ouvriers précités.

Il semblerait plutôt que MM. Jonathan M[...] et Geoffrey T[...] se soient débrouillés seuls sans que personne ne vienne sérieusement contrôler le chantier (Pour rappel, M. Barthélémy D[...] a pris conscience de l'importance de l'incident le 29 mars 2017 alors que les parties s'accordent à reconnaître qu'à cette date cela faisait près d'une semaine que ces deux ouvriers effectuaient cette tâche de peinture).

Dans ces circonstances, le Tribunal estime que ces deux ouvriers n'ont pas commis de faute mais une simple erreur professionnelle.

Surabondamment, le Tribunal ne perçoit pas la raison pour laquelle M. Jonathan M[...] a été licencié pour motif grave alors que son collègue (qui bénéficie de la même expérience et des mêmes qualifications²) n'a pas été licencié.

En effet, les parties s'accordent sur le fait que ce travail a été réalisé en équipe par MM. Jonathan M[...] et Geoffrey T[...].

En conclusion, le licenciement pour motif grave de M. Jonathan M[...] est irrégulier.

² Cf. Le contrat de travail de M. Geoffrey T[...]

5.1.3. Quant à la conséquence de l'irrégularité du motif grave : l'indemnité compensatoire de préavis

M. Jonathan M^{...} sollicite une somme de 3.084,40 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis (5 semaines X 40 heures X 15,42 €). Le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis n'est pas contesté.

Il est en outre correctement calculé.

Le Tribunal fait droit à la demande de M. Jonathan M^{...} sur ce point.

5.2. Demande reconventionnelle – Dol ou faute lourde du travailleur

5.2.1. Principes

L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail stipule :

« En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1^{er} et 2 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur.

L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge ».

Dans son arrêt du 11 mars 2014, la Cour de cassation définit : « Le dol au sens de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail requiert l'existence dans le chef de l'auteur du dommage non seulement de la volonté de causer le fait dommageable mais aussi de la volonté de causer les effets dommageables de ce fait » (cf. www.stradalex.be).

Dans un arrêt du 1^{er} mars 2011, la Cour du travail de Liège a défini la faute lourde et la faute légère comme suit :

« Contrairement au dol, la faute lourde est une faute non-intentionnelle mais d'une telle gravité et extrémité qu'elle n'est pas excusable. Si l'importance du préjudice n'est pas un critère pertinent pour qualifier la faute de lourde, le caractère prévisible du dommage est par contre un élément d'appréciation lorsque l'auteur des faits devait prévoir les conséquences de son acte (ou de sa passivité fautive). La qualité du travailleur et son niveau de responsabilité sont aussi des éléments pris en compte pour apprécier le degré de la faute.

La faute légère habituelle suppose une répétition consciente d'actes ou de manquements de même nature en telle sorte qu'une faute unique ne peut engager la responsabilité du travailleur. Il n'est pas nécessaire que ce soit la même faute qui se représente mais les fautes ne peuvent pas diverger trop l'une de l'autre, car il deviendrait alors difficile de démontrer le manque de sérieux professionnel du travailleur. Par ailleurs, une erreur commise à répétition

n'est pas fautive si le travailleur ne s'en rend pas compte et qu'aucune remarque ne lui est adressée. (C. Trav. Liège (section de Namur), 13^{ème} ch., 1^{ER} mars 2011, RG 2009/AN/8835, www.stradalex.be).

5.2.2. Application au cas d'espèce

Contrairement aux allégations de M. Barthélémy DI, il n'y a aucun élément dans le dossier qui démonte l'existence d'un dol ou d'une faute lourde dans le chef de M. Jonathan DI.

Ce dernier a commis une simple erreur professionnelle laquelle est d'ailleurs imputable d'une part, à l'absence d'instructions précises et techniques de son employeur et d'autre part, à l'absence de contrôle sérieux et régulier du chantier.

Même à supposer, quod non, que M. Jonathan DI ait commis une faute légère, encore celle-ci ne présente-t-elle pas un caractère répétitif puisque durant son occupation M. Jonathan DI n'a jamais fait l'objet de remarques négatives de son employeur.

Dans ces circonstances, la demande reconventionnelle est non fondée.

5.3. Dépens

5.3.1.

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète » (art. 1017, al.1^{er} du Code judiciaire).

5.3.2.

M. Barthélémy DI succombe.

M. Jonathan DI liquide ses dépens à la somme de 1.240,93 € laquelle se décompose comme suit :

- 160,93 € au titre de frais de citation ;
- 1.080,00 € au titre d'indemnité de procédure (montant de base pour les litige dont l'enjeu se situe entre 5.000,01 € et 10.000,00 €).

M. Barthélémy DI conteste le montant des frais de citation au motif que ces frais auraient pu être évités.

M. Jonathan DI appelle que la citation est un mode normal d'introduction d'une procédure.

Le Tribunal partage toutefois le point de vue de M. Barthélémy DI.

En effet, rien dans le dossier ne justifie le recours au mode le plus coûteux d'introduction de la procédure ; une simple requête aurait pu être déposée ou envoyée au greffe sans engendrer de coût exorbitant.

Il appartient à chacune des parties de limiter son dommage.

Partant, le Tribunal délaisse les frais de citation à charge de M. Jonathan M
Seule l'indemnité de procédure est mise à charge de M. Barthélémy D

Conformément à la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, le Tribunal met la somme de 20,00 € à charge de M. Barthélémy D

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,**

1- Quant à la demande principale

Dit la demande recevable et fondée.

Dit pour droit que le licenciement pour motif grave notifié le 31 mars 2017 à M. Jonathan M est irrégulier.

Condamne M. Barthélémy D à payer à M. Jonathan M la somme de **3.084,40 € bruts** au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux à dater du 31 mars 2017 et ensuite des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement.

2- Quant à la demande reconventionnelle

Dit la demande recevable mais non fondée.

Déboute M. Barthélémy D du chef de sa demande reconventionnelle.

Délaisse à M. Jonathan M ses frais de citation.

Condamne M. Barthélémy D à payer à M. Jonathan M la somme de **1.080,00 €** au titre de dépens.

Condamne M. Barthélémy D à rembourser à M. Jonathan M la contribution de **20,00 €** payée au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, le 9 novembre 2018, où étaient présents:

I. CASOLIN, Juge, président la 9^{ème} chambre ;
Ph. CROHIN, Juge social au titre d'employeur ;
B. DI FERDINANDO, Juge social au titre de travailleur ouvrier ;
J. GENART, Greffier.

GENART

CROHIN

DI FERDINANDO

CASOLIN