

Rép. n° : 2019/ 1960

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT**  
**DIVISION DE TOURNAI**

**JUGEMENT**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU TROIS MAI DEUX MILLE DIX-NEUF**

En cause de :

Monsieur C

admis à l'aide juridique  
partiellement gratuite par décision du 20/02/2017,

*Partie demanderesse,*

*Représentée par Maître Arnaud BEUSCART loco Maître Steve MENU, avocats  
dont le Cabinet est sis à Havinnes ;*

Contre :

Monsieur O'

*Partie défenderesse,*

*Comparaissant en personne, assistée de son conseil Maître Anne-Sophie  
HAENECOUR, loco Maître Luc VAN KERCKHOVEN, avocats dont le Cabinet est  
sis à Mons ;*

====oOo====

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré,  
prononce le jugement suivant :

**I. Éléments de procédure**

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15  
juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu, à l'audience publique du 5 avril 2019, les conseils des parties en leurs plaidoiries, n'ayant pu les concilier avant l'ouverture des débats.

Le dossier sur base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- La requête contradictoire déposée au greffe le 5 décembre 2017 ;
- les convocations sur base de l'article 1034sexies du Code judiciaire envoyées aux parties pour l'audience publique du 2 février 2018 ;
- l'ordonnance sur base de l'article 747 § 1<sup>er</sup> du Code judiciaire prononcée le 2 février 2018 confirmant les délais pour le dépôt des conclusions des parties et fixant l'audience pour les plaidoiries au 5 avril 2019 ;
- les conclusions pour la partie défenderesse remises au greffe le 6 avril 2018 ;
- les conclusions pour la partie demanderesse remises au greffe le 6 juin 2018 ;
- les conclusions additionnelles pour la partie défenderesse remises au greffe le 24 juillet 2018 ;
- les conclusions de synthèse pour la partie demanderesse remises au greffe le 17 septembre 2018 ;
- Les conclusions de synthèse pour la partie défenderesse remises au greffe le 19 octobre 2018 ;
- le dossier de pièces pour la partie demanderesse réceptionné au greffe le 17 septembre 2018 ;
- le dossier de pièces pour la partie défenderesse réceptionné au greffe le 23 octobre 2018 ;
- les procès-verbaux d'audience publique.

## II. Objet de la demande

Selon les termes de sa requête et de ses conclusions, Monsieur C sollicite la condamnation de Monsieur O à lui payer :

- 4.751,52 euros bruts à titre d'indemnité de rupture,
- 6.028,03 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable,
- 212,76 euros bruts à titre de salaire pour les 24, 25 et 26 décembre 2016,
- 1 euro provisionnel sur un dommage évalué sous toutes réserves à la somme de 1.000 euros à titre de frais de déplacement,
- 1 euro provisionnel sur un dommage évalué sous toutes réserves à la somme de 1.000 euros à titre d'indemnité dans le non-entretien des vêtements de travail,
- 1 euro provisionnel pour toute autre somme due en application du contrat de travail,

à augmenter des intérêts légaux et judiciaires depuis le 27 décembre 2016 jusqu'au parfait paiement.

Il sollicite également la condamnation de Monsieur O à lui délivrer les documents sociaux et fiscaux rectifiés (dont le compte individuel 2016, le formulaire C4 et la fiche fiscale) dans le mois de la signification du jugement et à défaut, de payer une astreinte de 15 euros par jour de retard et par document manquant.

Il réclame également la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure.

L'exécution provisoire nonobstant tout recours et sans caution est enfin sollicitée.

### III. Les faits

Monsieur O' exploite une pizzeria « PIZZA MARIA » située à Bernissart.

Il a engagé, pour l'assister, Monsieur C en qualité d'ouvrier dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel pour une durée indéterminée à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013 (pièce 1, dossier demandeur)

L'horaire de travail de Monsieur C s'étalait sur une durée hebdomadaire de 32 heures, visée dans le règlement dans le travail, soit de 17 h à 22 h du lundi au vendredi, à l'exclusion du mardi et le samedi et dimanche de 11 h à 14 h et de 17 h30 à 22 h.

En date du vendredi 23 décembre 2016 à 14 heures 47 minutes, alors qu'il devait prendre son service à 17 heures 30, Monsieur C a envoyé un SMS à Monsieur O pour l'avertir qu'il ne viendrait pas travailler pour cause de maladie.

Monsieur O a répondu à Monsieur C par SMS du même jour en lui réclamant un certificat médical à destination de SECUREX.

Monsieur C lui a assuré par SMS qu'il ferait le nécessaire (pièce 10 dossier demandeur).

Monsieur C a envoyé son certificat médical par pli recommandé déposé à la poste le 24 décembre 2016. Ce pli n'a néanmoins pas été distribué pour le motif que Monsieur C n'avait identifié le destinataire sur le récépissé (pièces 5 et 6 dossier demandeur).

En date du lundi 26 décembre 2016 à 16 heures 15, Monsieur O a transmis un nouveau SMS à Monsieur C dans lequel il s'inquiétait de l'absence de réception du certificat médical (pièce 15 dossier demandeur) : « *j'ai toujours pas reçu le certificat avec les dates a quand est prévu ton retour ?* »

S'en est suivi à partir de 17 heures un échange de SMS entre Monsieur C et Monsieur O (pièce 15 dossier demandeur) :

- « C : *Je l'ai envoyé à blaton 1 chemin royal*
- O : *Retour quand ?*
- C : *C'est juste un jour. »*

Par courriers datés du 27 décembre 2016, Monsieur O a notifié à Monsieur C son licenciement ainsi que les motifs de licenciement pour motif grave libellés comme suit :

« Monsieur C

Le soussigné, Mr (O) a le regret de vous informer qu'il a décidé de mettre fin à votre contrat de travail.

A la date du 24/12/16, nous avons pris connaissance d'une faute grave que vous avez commise et qui constitue un motif grave nous autorisant à mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Par la présente, nous vous signifions dès lors votre licenciement immédiat.

Le motif qui justifie ce licenciement vous sera notifié dans le délai prévu par la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

(...) » .(pièce 3, dossier demandeur)

« Monsieur,

En ce 27/12/2016, n'ayant toujours pas reçu votre certificat de maladie, j'ai donc décidé de mettre fin au contrat de travail.

Plusieurs autres faits sont également à mentionné :

- Avertissement tardif pour prévenir de l'absence du 23/12/16
- Aucun avertissement du délai de maladie pour le 24/12/16  
25/12/16  
26/12/16
- Consommation d'alcool pendant les heures de travail et sur le lieu de travail en date du 19/12/19 (photo à l'appui).
- Plusieurs retards non mentionnés (mais aident à la décision de licenciement).

En accusant bonne réception des notifications, nous vous prions mes salutations distinguées. » (pièce 2, dossier demandeur)

En date du mercredi 26 décembre 2016, un nouvel échange de SMS est intervenu entre Monsieur O et Monsieur C

- « O : pas de travail ce soir.
- C : A bon pourquoi sa dit moi
- O : Tout est noté dans le recommandé envoyé hier
- C : je passerai le prendre demain ».

Monsieur C a immédiatement contesté son licenciement, et ce par courrier du 30 décembre 2016 envoyé par son délégué syndical et libellé comme suit :

« Monsieur,

Nous sommes interpellés par notre affilié, Mr C

En effet, ce dernier nous informe avoir été licencié pour motif grave à dater du 27/12/2016, date à laquelle vous auriez dû recevoir notre courrier daté du 26/12/2016 concernant des régularisations.

Notre affilié conteste ce licenciement.

En effet, les motifs que vous invoquez ne sont pas valables pour justifier la faute grave.

Dans votre lettre, vous indiquez : « avertissement tardif pour prévenir l'absence du 23/12/16 ».

Mr C vous a appelé le 23/12 à 14h42 et vous a laissé un message vocal afin de vous informer qu'il était souffrant et qu'il ne pourrait être présent pour le service du soir.

Afin d'être sûr que vous soyez au courant et afin que vous puissiez vous arranger pour le remplacement, il vous a également envoyé un SMS à 14h47 en vous notifiant son absence pour maladie.

Le certificat médical vous a été envoyé par recommandé par la Poste le 24/12/2016, soit dans les 48 h ouvrables prescrits par la loi (date de la Poste faisant foi).

Cependant, suite à une erreur de l'employée de la Poste, le recommandé n'a pu vous être remis.

Mr C a donc déposé plainte contre cette employée aux services de la Poste. Quoiqu'il en soit, Mr C a donc suivi la procédure légale et son absence est donc justifiée.

Pour ce qui des jours d'absences des 24, 25 et 26 décembre 2016, vous lui aviez dit qu'il ne travaillait pas vu que l'établissement était fermé.

Nous avons en notre possession des attestations de personnes qui nous confirment que l'établissement était bien fermé et que personne n'y travaillait ainsi qu'une photo de l'affiche au sein de votre établissement qui l'indique également.

Il n'y a donc aucune justification à donner à ce sujet et l'absence n'était pas à justifier, l'établissement étant fermé.

Pour ce qui est de la consommation d'alcool, Mr C reconnaît avoir bu une seule canette qui lui a été offerte par un client.

Pouvez-vous nous fournir notre règlement de travail afin que l'on puisse vérifier les articles concernant ce point ?

Vous indiquez également que le travailleur a plusieurs retards à son actif non mentionnés.

En effet, comme vous le précisez, ces derniers n'ont jamais fait l'objet d'un quelconque avertissement, à aucun moment, ne sont des éléments valables justifiant un licenciement pour motif grave, dont nous tenons à vous rappeler la définition :

« 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. »

En 4 années de service, notre affilié n'a jamais fait l'objet du moindre avertissement écrit.

Il nous dit n'avoir jamais été en incapacité de travail sauf ce 23/12/2016 et ce, qu'un seul jour !

*Si votre souhait est bien de licencier le travailleur, nous vous demandons de le faire moyennant le paiement d'une indemnité de rupture et de modifier le motif de licenciement.* » (pièce 9, dossier demandeur).

Monsieur C a porté le litige devant le tribunal de céans par requête contradictoire du 5 décembre 2017.

#### **IV. Position des parties**

Monsieur C conteste formellement son licenciement pour motif grave et postule une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Par conclusions de synthèse remises au greffe le 23 octobre 2018, Monsieur O conclut au non fondement des demandes de Monsieur C et sollicite sa condamnation aux dépens de l'instance liquidés à 1.320 euros.

A titre subsidiaire,

- Il sollicite la tenue d'enquêtes,
- Si la demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable était déclarée fondée, Monsieur O sollicite de réduire celle-ci au montant minimal de trois semaines de rémunération brute,
- Si la demande relative aux frais de déplacement était déclarée fondée, il sollicite de la limiter à la somme provisionnelle de 1 euro,
- Si la demande relative à l'entretien des vêtements de travail était déclarée fondée, il sollicite de la limiter à la somme provisionnelle de 1 euro.

#### **V. Décision du tribunal**

##### **A. La rupture pour motif grave et l'Indemnité compensatoire de préavis**

###### **a) Quant aux délais**

*Aux termes de l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978, « 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».*

Au sens de l'article 35, alinéa 3, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une « certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice » (Notamment : Cass., 5 novembre 1990, J.T.T. 1991, 155 ; Cass., 11 janvier 1993, J.T.T. 1993, 58 ; Cass., 14 octobre 1996, J.T. 1997, 369 ; Cass., 6 septembre 1999, J.T.T.

1999, 457 ; Cass., 14 mai 2001, J.T.T. 2001, 390).

Le fait qui justifie le licenciement sans préavis est le fait entouré de toutes les circonstances qui peuvent lui conférer le caractère de faute grave (cf infra). Au moins une de ces circonstances doit être arrivée à la connaissance de l'employeur moins de trois jours avant le licenciement du travailleur. Dans ce cas, les circonstances de fait connues précédemment peuvent à nouveau être prises en considération et peuvent dans leur ensemble justifier un licenciement pour motif grave. Toutefois, si tous les faits et circonstances allégués se sont produits en dehors de ce délai de trois jours ouvrables, ils ne peuvent justifier de licenciement pour motif grave.

Le dernier fait connu dans le délai de trois jours ouvrables doit constituer une faute en soi et l'employeur doit démontrer la réalité de ce fait pour que les faits et circonstances antérieurs puissent revivre et démontrer le caractère de la faute (CLAEYS et ENGELS « Contrat de travail – Licenciement et Démission » - Kluwer, 2015, p. 268 ; Cass. 27 novembre 1989, Pas. 1990, I, 376 et Cass. 11 septembre 2006, JTT, 2007, 965 ; Cour du travail de Bruxelles, 4 mai 2007, JTT 2007, P. 390).

En l'espèce le congé pour motif grave a été notifié par le défendeur à Monsieur C aux termes des deux lettres du 27 décembre 2016 contenant la notification par pli recommandé du congé et les fautes graves constitutives de motif grave.

Le motif grave a été notifié dans les trois jours ouvrables de la connaissance du motif, conformément à l'article 35, alinéa 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

Ce délai a en effet commencé à courir le 26 décembre 2016, soit à la date de l'échange des SMS entre les parties à propos de l'absence au travail du demandeur.

Le motif grave a dès lors été notifié régulièrement en la forme.

## b) Motif grave

### 1. Les principes

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 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. ».

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion des conditions suivantes sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond : (C.T. Mons, 19/10/2004, [www.iuridat.be](http://www.iuridat.be); C.T. Liège, 2/2/2006, [www.iuridat.be](http://www.iuridat.be); C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T. 2006, p. 170 ; C.T. Bruxelles, 22/1/2005, J.T.T. 2006, p. 218, point B.2; C.T. Bruxelles, 18/1/2004, Ch. D.S., 2006, p. 135) :

- l'existence d'un fait fautif (Cass., 23/10/1989, Pas., 1990,1, p. 215) ;
- 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 (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128 ; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

La notion de faute n'est pas limitée par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'étend aussi à toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé (Cass. 26 juin 2006, J.T.T., 2006, 404).

C'est, donc, le constat indéniable selon lequel la relation de travail ne peut plus être poursuivie même pour une très brève période qui est essentiel pour l'appréciation du motif grave (Cass., 1<sup>er</sup> juin 1981, J.T.T., 1981, p. 285).

En outre, la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise (H. DECKERS « Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 261). C'est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seront de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave » (Cass. 28 octobre 1987, Bull., 1988, p. 238 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T. 1996, p. 437 ; Cass. (3e ch.), 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p.140. Cass. (3e ch.), 20 novembre 2006, rôle n°S.05.0117.F, [juridat.be](http://juridat.be)). Le juge, pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 21 mai 1990, J.T.T., 1990, 435, note J.F.NEVEN ; Cass., 6 juin 2016, Pas 2016, I, p.1321).

L'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail dispose :

§ 1er. L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2. Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail.

§ 3/1. Le travailleur qui :

- en violation du paragraphe 2, alinéa 1er, sauf cas de force majeure, n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail ou;
- en violation du paragraphe 2, alinéa 3, ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit ou;
- en violation du paragraphe 3 et sans motif légitime se soustrait au contrôle, peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de cet avertissement, de cette remise ou du contrôle.

Le règlement de travail de l'entreprise prévoit des dispositions particulières en matière de jours de repos (articles 2, 3 et 4) en matière de maladie ou accident (article 14) ainsi qu'en ce qui concerne les motifs pouvant justifier un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité, dont les absences injustifiées répétées (article 12).

Il est de jurisprudence constante que le tribunal garde un pouvoir d'appréciation en dépit des dispositions prévues dans le règlement de travail et que l'absence n'est pas en soi constitutive de motif grave. Le contexte et les circonstances de la cause entourant l'absence sont déterminants dans l'appréciation du motif grave.

Il a ainsi été jugé qu'un comportement consistant à s'absenter sans justification pendant quatorze jours calendrier pour huit jours effectifs de travail, alors que l'ouvrier fut invité à régulariser sa situation, menacé de licenciement et mis en demeure de justifier ses absences, rend irrémédiablement impossible la poursuite de la relation, de travail (C.trav. Bruxelles, 10 mars 2008, Orientations, 2008 n°7, p 24-25.).

Confronté à un éventuel abandon de travail, l'employeur doit, par lettre recommandée, mettre le travailleur en demeure de justifier son absence dans les plus brefs délais et l'avertir que toute prolongation de cette absence sans justification sera considérée comme un motif grave. Ce n'est qu'à défaut de réaction du travailleur qu'il pourra procéder au licenciement pour motif grave et fonder celui-ci à la fois sur l'absence injustifiée et l'insubordination ayant consisté à ne pas réagir à la demande de justification (C. trav. Mons, 19 novembre 2012, J.T.T. 2013, p 111).

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité du motif invoqué (article 35 alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978).

La preuve doit être rigoureuse et certaine en ce sens qu'il ne peut subsister le moindre doute sur la réalité du motif grave avancé par l'employeur. Le doute doit profiter in fine à celui qui n'a pas la charge de la preuve, en l'espèce le travailleur.

## 2. En l'espèce

Le défendeur reproche au demandeur :

- De l'avoir averti tardivement de son absence le 23 décembre 2016 et de n'avoir pas justifié son incapacité de travail ;
- de s'être absenté de son travail les 24, 25 et 26 décembre 2016 de manière injustifiée.

Il ajoute que ces manquements sont révélateurs d'un manque de sérieux, lequel s'était déjà manifesté précédemment par le fait qu'il consommait de l'alcool durant le service et qu'il arrivait fréquemment en retard au travail, l'ensemble de ces faits justifiant son licenciement sur le champs, toute collaboration ayant été rendue impossible.

Le certificat médical, rédigé par le docteur BRENNET le 23 décembre 2016, couvre la journée du 23 décembre 2016 (pièce 4 dossier demandeur).

Le demandeur a averti le défendeur le jour même par SMS de sa maladie ; cet avertissement étant conforme à l'article 14 du règlement de travail, aucune faute ne peut être reproché au demandeur à cet égard.

Il n'est pas contesté que le demandeur n'a pas fait parvenir le certificat médical contrairement à ce qu'il avait annoncé au défendeur les 23 et 26 décembre 2016. S'il est exact qu'il avait accompli certaines démarches à la poste pour le transmettre à son employeur, il résulte des pièces du dossier qu'il a erronément libellé le récépissé recommandé sans identifier son destinataire en manière telle que la poste n'a pas pu délivrer utilement le pli. Cette circonstance ne l'exonère pas de sa responsabilité du défaut de transmettre le certificat médical conformément aux dispositions qui s'imposaient. Il s'agit d'une négligence qui lui est imputable.

Quant aux trois autres journées d'absence, les 24, 25 et 26 décembre 2016, il résulte des dispositions du règlement de travail que le demandeur était susceptible de travailler durant lesdites journées ( le samedi 24, le dimanche 25 et le lundi 26 décembre). Le demandeur soutient néanmoins que le défendeur l'avait dispensé de travailler, la pizzeria étant fermée durant ladite période.

Il s'avère effectivement que durant la période s'étendant du 24 décembre au mardi 27 décembre inclus la pizzeria était fermée ainsi que cela résulte d'un avis laissé sur la porte du restaurant ( pièces 7 et 8 dossier demandeur).

Le défendeur soutient qu'en dépit de cette fermeture, le demandeur était toutefois astreint à travailler durant les dites journées et plus particulièrement devait faire le grand nettoyage de la pizzeria ainsi que l'inventaire du stock subsistant.

Le contrat de travail du demandeur précise que les prestations du demandeur consistent principalement en : *livraison, préparation et fabrication de pizza et pâte.*

Les tâches de nettoyage et d'établissement d'un inventaire en fin d'année n'y sont pas spécifiées et le défendeur n'établit pas que le demandeur aurait été mis à contribution à cet égard durant les années précédentes d'occupation.

En outre, si, pour justifier le travail à accomplir durant les trois jours d'absence du demandeur, le défendeur produit un inventaire qu'il aurait lui-même été contraint d'établir le 25 décembre 2016 en lieu et place du demandeur, force est de constater que la pièce qui le contient est unilatérale et n'a pas date certaine.

Le tribunal considère dès lors qu'en l'espèce il reste incertain le fait que le demandeur était astreint à venir travailler durant la période de fermeture de la pizzeria.

En tout état de cause, le tribunal considère dans les circonstances de la cause, qu'à supposer les deux reproches simultanément établis, soit l'absence de justification dans les délais réglementaires de son incapacité de travail et ses absences non justifiées, ils n'autorisaient pas le défendeur à licencier le demandeur pour faute grave.

Dans les circonstances du litige, il appartenait en effet au défendeur de mettre le demandeur en demeure, par lettre recommandée, de justifier son absence dans les plus brefs délais et de l'avertir que toute prolongation de son absence sans justification serait considérée comme un motif grave. Ce n'est qu'à défaut de réaction du demandeur qu'il aurait pu procéder au licenciement pour motif grave et fonder celui-ci à la fois sur l'absence de justification de l'incapacité le 23 décembre 2016 et les absences injustifiées les 24, 25 et 26 décembre 2016.

Il convient donc d'examiner les autres faits relevés par le défendeur afin de vérifier si ceux-ci sont de nature à attribuer à la négligence admise, le défaut de justification de son absence le 23 décembre 2016 et, le cas échéant, aux absences des 23, 24 et 25 non justifiées, le caractère de motif grave.

Le défendeur reproche également la consommation d'alcool par le demandeur durant le service et ses fréquentes arrivées tardives au travail. Il en veut pour preuve les différentes attestations qu'il produit à son dossier (pièces 4 à 7 et 9 dossier demandeur).

Les attestations émanent soit des membres de la famille de Monsieur C (Madame B., sa compagne, de Monsieur O., son père, et de Madame O., sa sœur) ou des membres de son personnel (Madame H., Madame D., étudiante).

Un seul fait de boisson dans le chef du demandeur est attesté uniquement par la compagne du défendeur; le demandeur ne le nie pas mais le resitue dans son contexte: il a bu le verre de bière qu'un client lui avait offert.

Quant à ses arrivées tardives, si elles ne sont précisément identifiées dans le temps, elles sont unanimement reconnues par tous les auteurs des attestations précitées.

Il s'agit néanmoins de manquements pour lesquels le défendeur n'a jamais fait de remarques durant toute la période d'occupation du demandeur. En tout cas, aucun avertissement au terme duquel le défendeur, irrité par le comportement du demandeur, l'aurait rappelé à l'ordre tant au niveau de la ponctualité que de la consommation de boissons alcoolisées, n'est produit aux débats.

Le tribunal observe par ailleurs qu'alors que le règlement de travail prévoyait le début de l'horaire de travail du demandeur à 17 heures 30 (pièce 1 dossier défendeur), il était fréquent que le défendeur l'avertisse par SMS de postposer son arrivée à 18 heures (pièce 14 demandeur).

Le tribunal considère dès lors que ni l'absence injustifiée du 23 décembre 2016 (surabondamment, la même conclusion s'imposerait si les absences injustifiées des 24, 25 et 26 décembre 2016 devaient être retenues également) ni les autres manquements relevés ci-dessus (consommation d'une bière sur le lieu du travail et arrivées tardives sur le lieu du travail) ne constituent, même considérés conjointement, une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles.

Par conséquent, le défendeur est redevable de l'indemnité compensatoire de préavis, soit la somme 4.751,52 €, indemnité dont le montant n'a pas été contesté par le défendeur.

## **B. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

### **a) Les principes**

Selon l'article 8 de la convention collective de travail n°109 :

*« 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 ».*

Les partenaires sociaux ont commenté cet article de la manière suivante :

*« 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. ».*

Le licenciement, pour être qualifié de licenciement manifestement déraisonnable, doit satisfaire à deux conditions cumulatives ( L. DEAR et S. GILSON, « *L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable* », in *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Anthémis, 2014, p. 225 ; S. GÉRARD, A.-V. MICHAUX et E. CRABEELS, «*La C.C.T. n° 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et –déjà– de nombreuses questions*», *Chron. D.S.*, 2014, pp. 146 et 147) :

- le licenciement ne doit présenter aucun lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise,
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le licenciement fondé sur la conduite, l'aptitude ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise doit être considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives (*licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable : le point sur la question* par Steve GILSON et France LAMBINET in le Bulletin juridique et social, novembre 2017).

Le licenciement manifestement déraisonnable peut être invoqué indépendamment de la manière dont le travailleur a été licencié. Il peut s'agir d'une rupture moyennant la prestation d'un délai de préavis, d'une rupture immédiate moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, ou même d'une rupture pour motif grave.

Lors de l'examen de la cause, le tribunal doit ainsi vérifier :

- si le motif est légal (aptitude ou la conduite du travailleur ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service),
- si le motif invoqué est réel ou établi,
- si le motif invoqué est en lien causal avec le licenciement.
- s'il est admissible : ces faits auraient-ils conduit un employeur normalement prudent et diligent à procéder au licenciement, étant entendu que le contrôle des cours et tribunaux est strictement marginal ?

Conformément aux articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

Article 9 :

*§ 1. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.*

*§2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.*

*§3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.*

Lorsque le licenciement déraisonnable est reconnu, l'employeur est redevable, en vertu de l'article 9 de la C.C.T. n° 109, d'une indemnité correspondant au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération. Il reste toutefois loisible au travailleur de demander, en lieu et place de l'indemnité précitée, la réparation de son dommage réel (conformément aux dispositions du Code civil).

b) En l'espèce

Le défendeur fait valoir que le licenciement du demandeur est justifié par son absence répétée et injustifiée et par son attitude désinvolte et d'insubordination à son égard et en veut pour preuve les témoignages des proches de la pizzeria.

Le tribunal considère que les déclarations faites par les proches du défendeur à propos de l'attitude adoptée par le demandeur tant à leur égard qu'à l'égard du défendeur lui-même étaient suffisantes pour que le défendeur puisse considérer de manière raisonnable que cette attitude était critiquable et fasse choix de le licencier.

Le tribunal ne fait pas droit à l'indemnité sollicitée à cet égard.

**C. Les rémunérations afférentes au 24, 25 et 26 décembre 2016**

Il est constant que le demandeur n'a pas travaillé les journées des 24, 25 et 26 décembre 2016.

En revanche, les raisons pour lesquelles le demandeur n'est pas venu travailler restent incertaines, celui-ci avançant la thèse selon laquelle il en a été dispensé par le défendeur tandis que ce dernier allègue qu'il avait l'obligation de se rendre à son travail pour y faire le nettoyage et l'inventaire du stock.

Sauf dispositions légales ou conventionnelles en sens contraire, le travailleur ne peut prétendre à la rémunération pour une période au cours de laquelle il n'a pas exécuté de travail, même si c'est par le fait de l'employeur.

Le tribunal ne fait pas droit à la demande.

**D. Les frais de déplacement, l'entretien des vêtements de travail et toute autre somme due en application du contrat de travail**

Le demandeur réclame 1 euro provisionnel au titre de frais de déplacement, de l'entretien des vêtements de travail et de toute autre somme due en application du contrat de travail.

Au terme d'un échange de plusieurs conclusions entre parties, le demandeur ne justifie aucunement ses demandes ; le tribunal n'y fait pas droit.

**E. La délivrance des documents sociaux et l'astreinte**

Suite à un arrêt de la Cour de cassation ( Cass., 30 novembre 1998, Pas.,1998, I, p.495), il est admis que l'article 1385bis, alinéa 1<sup>er</sup> du code judiciaire interdit qu'une astreinte soit prononcée en ce qui concerne l'exécution du contrat de travail en tant que telle mais qu'une astreinte soit prononcée à l'égard d'une action introduite après la cessation du contrat de travail en vue d'assurer non l'exécution du contrat de travail en tant que telle mais celle d'obligations qui ne seraient, certes pas nées sans le contrat de travail mais qui ne concernent pas des obligations caractéristiques du contrat de travail.

Toutefois la charge de la preuve des conditions de débit de l'astreinte appartient à la partie qui en poursuit l'exécution.

En l'espèce, le demandeur n'apporte aux débats aucun élément qui serait de nature à considérer que le défendeur n'exécutera pas son obligation de délivrance des documents sociaux.

La demande n'est pas fondée.

**F. Les dépens**

Aux termes de l'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire, 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 juge décrète. L'alinéa 4 du même article dispose que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.

En l'espèce, le tribunal ne fait droit que partiellement à la réclamation du demandeur. Chacune des parties a ainsi succombé partiellement dans ses prétentions.

Le tribunal considère qu'il y a lieu de compenser les dépens en application de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, et de laisser à chacune des parties ses propres dépens.

**PAR CES MOTIFS,  
Le tribunal du travail,  
Statuant contradictoirement,**

Vu, telle que modifiée à ce jour, la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Reçoit la demande et la dit fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne Monsieur C à payer à Monsieur C la somme de 4.751,52 € au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 27 décembre 2016 ;

Déboute Monsieur C du surplus de ses demandes ;

Compense les dépens ;

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement conformément à l'article 1397 du Code judiciaire ;

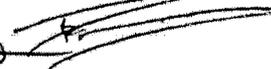
Ainsi rendu et signé par la première chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

Brigitte DELVIGNE, juge président la première chambre ;  
Eric VANHAVERBEKE, juge social au titre d'employeur ;  
Patrice BUSIAU, juge social au titre de travailleur ouvrier ;  
Françoise WALLEZ, greffier ;

Et prononcé en audience publique de la première chambre du tribunal précité, le 3 mai 2019, par Brigitte DELVIGNE, juge président la première chambre, avec l'assistance de Françoise WALLEZ, greffier.



F. WALLEZ



P. BUSIAU



E. VANHAVERBEKE



B. DELVIGNE