

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION ARLON

Jugement prononcé à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du 23 NOVEMBRE 2021

Rôle n° 20/84/A

Rép. n° A.J. n° 21/ 772

Exp. du

à

JTT n°

coût :

En cause de :

Monsieur P

Partie demanderesse ayant pour conseil Me DE BIE A., avocat

Contre :

JINDAL FILMS EUROPE VIRTON SPRL, BCE: 0554.887.213, dont le siège social est sis Zoning Industriel de Latour à 6761 VIRTON

Partie défenderesse ayant pour conseil Me HENRION M. loco Me HENRY F., avocats

Vu la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues et l'article 1017 du code judiciaire;

Vu la requête introductive d'instance, reçue au greffe le 14.05.2020.

Vu l'ordonnance fixant les délais pour conclure.

Vu les conclusions et pièces de la partie demanderesse.

Vu les conclusions et pièces de la partie défenderesse.

Entendu les conseils des parties à l'audience publique du 26.10.2021.

* * *

Vu l'impossibilité de concilier les parties.

*

1. Demande

La partie demanderesse réclame le paiement de la somme de 847,98 euros à majorer des intérêts à dater du « premier jour de la suspension », à titre de réparation du dommage subi.

2. Faits

La partie demanderesse est au service de la partie défenderesse en qualité d'ouvrier depuis le 16.10.2006.

Le 16.03.2020, elle reçoit la notification écrite d'une sanction consistant en une mise à pied temporaire sans solde de 5 jours :

Par la présente, nous vous confirmons la décision notifiée le 12 mars 2020 suite aux faits commis le 9 mars 2020 et suite à l'entretien à caractère disciplinaire tenu ce 11 mars 2020 en nos bureaux, en présence de Monsieur S F , Directeur du site, Messieurs D W et E T , Délégués Syndicaux et Monsieur B V , Responsable Ressources Humaines.

Ainsi que nous vous l'avons communiqué, nous estimons que votre comportement envers votre ligne hiérarchique et vos collègues de travail à l'occasion de la réunion d'équipe qui s'est tenue le 9 mars 2020 n'est pas acceptable.

Précédemment, en octobre 2019, vous avez été vu à ce sujet par D. B , Maintenance, Orientation & Reclaim Op. Manager, et ce en présence d'un délégué syndical. L'objet de la discussion était déjà une notification de votre comportement inadéquat envers votre superviseur et vos collègues de travail.

Malgré cet avertissement, vous avez reproduit les mêmes agissements lors de la réunion de sécurité du 9 mars 2020.

Concrètement, nous parlons d'un comportement qui nous a été rapporté par plusieurs sources comme étant agressif et intimidant.

Il nous a également été rapporté que vous avez tenu en public des propos intolérables et irrespectueux envers votre superviseur comme « tu es un menteur », « tu es responsable de la mauvaise ambiance sur l'équipe »,...

Ce comportement n'est absolument pas en ligne avec le comportement attendu des employés de Jindal.

Il existe des règles de fonctionnement claires dans la législation et dans le règlement du travail, il y a des comportements attendus décrits dans les pratiques de base de la société comme le respect de la ligne hiérarchique et des consignes données, le respect de ses collègues. Clairement, votre comportement ne rencontre pas les attentes de la société.

Certains de vos collègues nous ont également indiqué avoir peur et ne plus vouloir travailler avec vous. La relation de confiance normale entre un employé et son employeur est vraiment mise à mal.

Notre responsabilité en tant qu'employeur est de garantir la sécurité et le bien-être de notre personnel sur son lieu de travail. Il peut arriver qu'il y ait un désaccord. Dans ce cas, nous attendons de vous que vous puissiez en faire part de manière professionnelle et respectueuse tant vis-à-vis de vos collègues que de l'ensemble de la ligne hiérarchique.

Après en avoir débattu, au vu du caractère répété des faits qui vous sont reprochés, nous vous avons notifié et nous vous confirmons par la présente notre décision de vous adresser une mise à pied temporaire sans solde de cinq jours, conformément à l'article 106 (d.) du Règlement de Travail.

Ces cinq jours seront places durant l'année 2020 en fonction des possibilités de l'organisation.

Nous espérons vivement que cette sanction aura pour effet de vous permettre d'adopter une meilleure attitude. A défaut, si des faits de nature similaire, ou tout autre manquement, devaient être à l'avenir constatés, nous serons contraints d'envisager des mesures plus sévères pouvant aller jusqu'au licenciement.

3. Recevabilité

La recevabilité de la demande n'est pas contestée ni contredite par les éléments du dossier.

4. Fondement

a. De l'existence d'une faute

Les faits sont rapportés comme suit par Monsieur S , superviseur de la partie demanderesse ;

A ses commencements, J P était sur mon équipe et a ensuite été muté sur une autre équipe à l'occasion d'un rééquilibrage du personnel.

A plusieurs reprises, le superviseur de la nouvelle équipe de J P s'est plaint auprès de moi du comportement et de l'attitude de J P.

Au 01/01/17, il a été décidé de changer à nouveau J P d'équipe en raison de son comportement envers ses collègues et sa supervision. Etant donné que j'avais déjà eu l'intéressé dans mon équipe sans que cela ne pose de problème, nous pensions que cela pouvait être une solution.

J'ai rapidement pu constater que les choses ne se sont pas améliorées.

Le 23/06/17, j'ai rencontré J P en raison de différents problèmes au niveau de son comportement au travail.

J P avait alors refusé d'exécuter une prise d'échantillon.

Plus largement, j'ai également fait part à J P du fait que plusieurs personnes s'étaient plaintes de son attitude qui était qualifiée d'agressive par ses collègues (intimidation, contestation, agressivité).

Le 5/11/2018, J P s'est déjà énervé à l'occasion d'une réunion d'équipe car il n'était pas d'accord avec ce que je présentais. A cette occasion, il a été très arrogant avec ses collègues, les interrompant lorsqu'ils cherchaient à s'exprimer et les rabrouant vertement.

Le 24/09/19, je participe à une réunion avec J P F , D B et un délégué syndical.

D B fait part à J P de différents reproches au niveau de son comportement et de son attitude envers des collègues de travail. La réaction de J P a été très agressive et le délégué a dû intervenir afin de tenter de calmer J P qui commençait à se montrer très agressif.

Le 09/03/20, je reviens de vacances et présente la réunion sécurité. Alors que je faisais remarquer qu'une séquence n'avait pas été exécutée correctement, je me fais directement prendre à partie dans la réunion par J P et J G . Tous deux haussent rapidement le ton.

Entre autres choses, je me fais alors traiter de menteur et les 2 travailleurs disent qu'ils ne peuvent plus travailler sur cette ligne.

Après le comité de sanction de J P G , il me revient que J P s'est tout d'abord montré satisfait du fait que la sanction était plus faible que pour lui-même mais n'a pas apprécié lorsqu'il a su que J P G avait reconnu les faits.

(pièce n° 15.2 du dossier de la partie défenderesse)

Il n'y a pas de motif de douter de la fiabilité de ce témoignage.

Monsieur F directeur du site, confirme qu'au cours du comité de sanction, la partie demanderesse a reconnu avoir traité son superviseur de menteur en réunion de sécurité mais qu'elle s'estimait en droit de le dire. Il déclare que la partie demanderesse contestera ensuite les faits après qu'il ait été rappelé qu'il avait déjà fait l'objet de remarques et avertissements (pièce n° 15.1 du dossier de la partie défenderesse).

La reconnaissance des propos tenus le 09.03.2020 est confirmée par Monsieur V (pièce n° 15.4 du dossier de la partie défenderesse). Monsieur D: P confirme pour sa part le changement d'équipe de la partie le 01.01.2017 en raison du « comportement individualiste [de la partie demanderesse] et au manque d'esprit d'équipe rapporté par son superviseur », ainsi qu'une rencontre avec la partie demanderesse le 24.09.2019 en raison du comportement de celle-ci (« absences répétées au poste de travail, proteste dès qu'il y a du travail, passe son temps sur son téléphone, ... », outre le fait que des collègues aient demandé à ne plus travailler avec elle) (pièce n° 15.3).

Les faits reprochés apparaissent ainsi établis.

Les propos tenus par la partie demanderesse le 09.03.2020 sont irrespectueux à l'égard de son supérieur hiérarchique, représentant de l'employeur.

En outre, en marquant son refus de travailler sur une ligne, la partie demanderesse marque le refus de suivre les injonctions de son supérieur, représentant l'employeur.

Cette attitude est fautive dans le chef de la partie demanderesse.

Le contrat de travail se caractérise en effet par la subordination du travailleur à l'employeur.

Ainsi, le travailleur doit respect à son employeur (article 16 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail) et doit agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat (article 17, 2°).

Si le travailleur peut contester les décisions prises par son supérieur, représentant l'employeur, il doit le faire avec respect et ne peut refuser le travail demandé, sauf à vouloir sauvegarder un intérêt supérieur, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

b. Légalité de la sanction

i. Modification unilatérale du contrat de travail

La partie demanderesse invoque l'article 25 de la loi du 03.07.1978 qui prévoit que « toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle ».

En l'espèce, la partie défenderesse ne modifie pas unilatéralement un élément du contrat de travail. Elle applique une sanction temporaire en exécution du règlement de travail.

Ce moyen manque de fondement.

ii. Protection de la rémunération

La partie demanderesse invoque l'article 18 de la loi du 08.04.1965 (instituant les règlements de travail) qui prévoit que « si la pénalité consiste en une amende, le total des amendes infligées par jour ne peut dépasser le cinquième de la rémunération journalière ».

En l'espèce, la partie défenderesse n'a pas prononcé une amende (sanction pécuniaire sans suspension du contrat de travail) mais a ordonné la mise à pied (suspension temporaire du contrat, sans prestation ni rémunération).

Ce moyen manque de fondement.

c. Prévisibilité de la sanction

La partie demanderesse invoque le fait que la sanction prévue au règlement de travail est illégale en ce qu'elle serait exprimée en des termes insuffisamment précis.

Seules les pénalités prévues par le règlement de travail peuvent être appliquées (article 16 de la loi du 08.04.1965).

Le règlement de travail doit indiquer « les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent » (article 6, §1^{er}, 6° de la loi du 08.04.1965).

En l'espèce, le règlement de travail prévoit en son article 106 les sanctions suivantes à l'égard des travailleurs qui contreviennent aux dispositions du règlement ainsi qu'aux ordres et instructions donnés :

- a. observation
- b. réprimande
- c. avertissement écrit – mise en garde
- d. mise à pied temporaire sans solde
- e. licenciement

Les sanctions c, d et e ne peuvent être infligées que par la direction ou son délégué à cet effet.

La pénalité ordonnée par la partie défenderesse est ainsi prévue au règlement de travail.

Ne s'agissant pas d'une amende, son montant ne doit pas être précisé.

Les sanctions sont prévues de manière graduelle.

Le choix du degré de la sanction appartient à l'employeur.

La sanction apparaît dès lors conforme à la loi, sans préjudice du contrôle du Tribunal quant à la proportionnalité de la sanction prononcée (cfr ci-dessous).

Ce moyen est écarté.

d. Délai de notification

A peine de nullité, les pénalités doivent être notifiées par l'employeur ou son préposé à ceux qui les ont encourues au plus tard le premier jour ouvrable suivant celui où le manquement a été constaté (article 17 de la loi du 08.04.1965).

En l'espèce, les faits entraînant l'ouverture d'une procédure disciplinaire datent du 09.03.2020.

Ils sont portés à la connaissance de S. F. (Directeur du site), D. B. (Operations manager) et B. (Responsable des ressources humaines) le 10.03.2020 (pièces n° 15.1, 15.3 et 15.4 du dossier de la partie défenderesse).

La partie défenderesse décide d'entendre la partie demanderesse (et le second travailleur auteur des faits) le lendemain 11.03.2020.

Il ne peut être fait grief à la partie défenderesse d'avoir décidé cette audition, permettant aux intéressés, dont la partie demanderesse, d'apporter d'éventuelles explications utiles.

Cette audition est en outre prévue au règlement de travail (article 107, pt 3-5).

La partie défenderesse dispose d'une connaissance complète des faits reprochés et des éventuels manquements des intéressés en suite de cette audition.

Les témoins S F et B V attestent que la sanction est décidée et notifiée verbalement à la partie demanderesse le jour-même de l'audition, le 11.03.2020 (pièces n° 15.1 et 15.4 du dossier de la partie défenderesse).

Le délai légal de notification est dès lors respecté.

La loi ne prévoit pas de formalité à peine de nullité quant à la notification de la sanction.

Il faut que cette notification soit certaine.

Elle est en l'espèce rapportée par les témoins cités ci-avant.

Ce moyen doit donc être écarté.

e. Recours interne

Le règlement de travail doit indiquer « les recours ouverts aux travailleurs qui ont une réclamation à formuler ou des observations et contestations à présenter au sujet des pénalités qui leur ont été notifiées » (article 6, §1^{er}, 7° de la loi du 08.04.1965).

Il s'agit d'un recours interne à l'entreprise.

En l'espèce, le règlement de travail est lacunaire sur ce point (l'article 104 concerne toute réclamation d'un ouvrier, lequel doit alors s'adresser en premier lieu à son responsable de service, tandis que l'article 107 parle d'un report possible pour complément d'information).

La loi ne sanctionne toutefois pas de nullité la sanction prise sans recours interne clairement organisé au sein de l'entreprise.

En l'espèce, la partie demanderesse a pu être entendue par l'employeur avec l'assistance de délégués syndicaux et a pu apporter tout élément utile avant que la sanction soit prise.

Il n'y a pas de violation manifeste des droits de défense de la partie demanderesse qui invaliderait la sanction prise.

La sanction ne peut être annulée sur cette base.

f. Proportionnalité

La décision d'infliger une sanction disciplinaire ainsi que l'évaluation de la gravité des faits sont, en principe, de la compétence discrétionnaire de l'employeur qui répond de la direction de l'entreprise.

Les juridictions de travail exercent sur ce point un contrôle marginal, sanctionnant l'abus éventuel du droit et vérifiant, au travers de ce prisme, la proportionnalité de la sanction infligée.

Lorsque l'employeur a fait un usage disproportionné, abusif de son droit, le préjudice ainsi occasionné fautivement au travailleur doit être dédommagé conformément aux règles du droit civil.

En l'espèce, si la faute de la partie demanderesse est établie (voir dessus), la partie défenderesse ne dépose pas le procès-verbal ou un simple compte-rendu, tant de la réunion de sécurité que de la commission de sanction qui permettraient d'affiner le contexte.

De même, si la partie demanderesse a été changée de service en 2017 et si des remarques lui ont été faites quant à son comportement avant la sanction litigieuse, les pièces du dossier n'établissent pas qu'une sanction disciplinaire, même mineure, lui ait été notifiée précédemment.

En conséquence, la mise à pied de la partie demanderesse durant 5 jours, avec la perte de salaire conséquente (1/4 de salaire mensuel), apparaît manifestement disproportionnée et ainsi abusive.

Une mise à pied excédant 2 jours apparaît excessive et abusive.

En conséquence, la partie demanderesse est en droit de percevoir (5 - 2 =) 3 jours de salaire en réparation du préjudice ainsi subi, soit (847,98 euros x 3/5 =) 508,79 euros.

A défaut de précision, les intérêts réclamés sont dus à dater de l'introduction de l'instance.

5. Dépens

Chaque partie succombant pour partie à la demande, les dépens sont compensés, excepté la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à la somme de 20,00 euros et due à la partie demanderesse (l'action judiciaire étant à tout le moins partiellement justifiée).

PAR CES MOTIFS :

Le tribunal, statuant contradictoirement et en premier ressort.

Dit la demande recevable et pour partie fondée.

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse les sommes de :

- 508,79 euros, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 14.05.2020, à titre dédommagement,
- 20,00 euros à titre de dépens.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège - division Arlon, composée de :

F. LEFEBVRE, Juge président la chambre,
V. GOFFIN, Juge social employeur,
E. SOPPELSA, Juge social ouvrier,

qui ont assistés aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature de N. HAUFERLIN, greffier

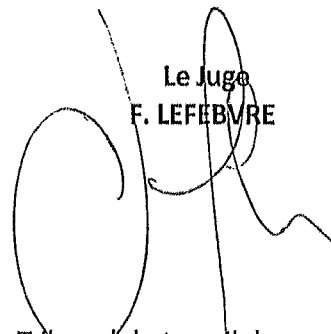
Le Greffier
N. HAUFERLIN



Les Juges sociaux
V. GOFFIN E. SOPPELSA



Le Juge
F. LEFEBVRE

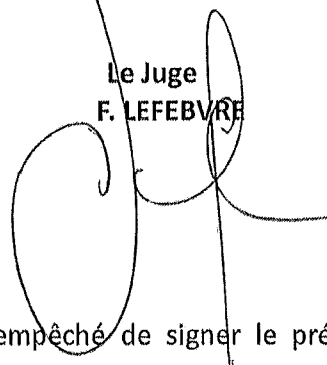


Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège - Division Arlon, du **23 NOVEMBRE 2021** au Palais de Justice – Bâtiment A, Place Schalbert à 6700 ARLON par F. LEFEBVRE, Juge président la chambre, assisté de N. HAUFERLIN, Greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier
N. HAUFERLIN



Le Juge
F. LEFEBVRE



Monsieur Elvi SOPPELSA, juge social ouvrier, est légitimement empêché de signer le présent jugement au délibéré duquel il a participé (article 785 CJ).

Le Greffier,
N. HAUFERLIN

