



Numéro de répertoire: 2020 /
Date du prononcé: 19 octobre 2020
Numéro de rôle: 19/454/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : DEFINITIF

Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :	Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :
--	--

Tribunal du travail de Liège Division Dinant

2ème chambre

Jugement

En cause de :

Monsieur P

comparaissant personnellement et assisté de Maître DEFRAIRE Alexia loco Maître LOUAYE Donia, avocate à 6000 CHARLEROI, Boulevard Paul Janson, 35 ;

Partie demanderesse

Contre :

BPOST SA DE DROIT PUBLIC, BCE n° 0214.596.464, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Centre Monnaie, représentée par Maître PETRE Yseult loco Maître VAN OLMEN Chris, avocat à 1050 BRUXELLES, Avenue Louise, 221 ;

Partie défenderesse

Indications de procédure

Revu les antécédents de la procédure, notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 13/11/2019 et les convocations adressées aux parties sur pied de l'article 1034 sexies du Code judiciaire ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse ;
- le procès-verbal d'audiences publiques ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire;

Aucune conciliation préalable, telle que prévue à l'article 734 du Code judiciaire, n'a pu être établie ;

Après avoir entendu les conseils des parties à l'audience publique du 21/09/2020, le Tribunal a déclaré les débats clos, pris l'affaire en délibéré et fixé le prononcé du jugement à l'audience publique de ce jour ;

1. OBJET DE L'ACTION

- M. P. postule la condamnation de la SA BPOST ;
- à lui payer la somme de **20.307€ bruts** à titre d'indemnité de rupture correspondant à **41** semaines de rémunération à majorer des intérêts à dater du 09.11.2018, date du licenciement ;
 - aux dépens de l'instance.

2. LES FAITS

Monsieur P est occupé par Bpost depuis le 15.09.2008 en qualité d'employé à la distribution de courrier. Il est affecté au bureau de poste de Philippeville.

Entre le 27.03.2018 et le 13.04.2018, Monsieur P reçoit plusieurs modèles 9 (formulaire de demande d'informations/explications relativement à différents problèmes/incidents survenus dans l'exécution de ses fonctions (problème de comptage de quotidiens, d'attitudes peu orthodoxes envers 2 clientes (pièces 4 et 5 du dossier employeur).

Au vu des modèles 9, un contrat de progrès prenant cours le 4 mai 2018 est signé (pièce 6 du dossier employeur) visant expressément à un meilleur respect de la réglementation relative à la distribution et à l'usage du véhicule, des explications et directives à priori ayant été données lors d'un entretien en date du 13.04.2018.

Remarque du Tribunal : il est regrettable qu'un compte-rendu écrit de cet entretien ne figure pas au dossier.

Le 20 juin 2018, Monsieur P reçoit un quatrième modèle 9 relatif à un accrochage avec son véhicule postal.

Le 29 juin 2018, Monsieur P reçoit un cinquième modèle 9 signalant que Monsieur M, client l'a aperçu effectuer la distribution de courrier en roulant à gauche, sur le trottoir, sans sortir du véhicule, et lui demandant de fournir des explications sur ces faits. À titre de justification, Monsieur P se contente de souligner l'inimitié qui existerait entre Monsieur M et lui-même.

Le 2 juillet 2018, Monsieur P reçoit un sixième modèle 9 relatif à un prétendu vol des clefs du véhicule IEEZ738. Monsieur F y explique ensuite, avoir permuté ses propres clés avec celles du véhicule par inadvertance (pièce 9 du dossier employeur).

Le 10 juillet 2018, une demande d'informations est adressée à Madame B, supérieure hiérarchique de Monsieur P, suite à sa constatation d'une anomalie concernant le véhicule de service IEEZ738, appartenant à Monsieur P le 2 juillet 2018.

Madame B fournit les explications suivantes :

« J'étais à la caisse du LIDL de Florennes à 12h50 (heure paiement) ce lundi 2 juillet 2018. Monsieur P se stationnait et entrait dans le magasin. À ma sortie, j'ai constaté véhicule stationné devant porte d'entrée pas sur un emplacement parking sans surveillance, moteur en route et carreau conducteur ouvert. J'ai prélevé les clés sans ouvrir la portière et déposé dans le rectangle sur le tableau de bord. Monsieur P était toujours pas revenu à son véhicule lorsque j'ai quitté le parking. J'étais dans l'impossibilité d'attendre Monsieur P pour des raisons personnelles ».

Le 16 août 2018, Monsieur P est informé de la suspension de son contrat pour une durée de 5 jours suite aux faits survenus en avril 2018 et aux faits antérieurs dont question dans les modèles 9 qui lui ont été adressés. Lors de l'entretien, Monsieur P admet avoir menti lors de l'incident relatif aux clés de sa camionnette. Il déclare également estimer que les clients sont des menteurs, tout en admettant que son comportement doit s'améliorer. Enfin, Monsieur P est averti d'un risque de licenciement si la situation ne s'améliore pas (pièce 11 du dossier de l'employeur).

Le 16 octobre 2018, Madame B, employée de la concluyente gestionnaire de bureau, reçoit Madame B, gérante d'un magasin où Monsieur P livre du courrier. Suite à l'entretien, Madame B relate les faits suivants à sa hiérarchie :

« J'ai reçu en RDV hier Mrs B gérante du magasin L et Lui à l' . Elle me fait part que son employée Melle D est harcelée moralement par un de nos agents P. DEPUIS +/- 2 ANS. Mrs B a pu identifier l'agent grâce à ses caméras de surveillance du magasin. Il dépose le courrier tous les jours au magasin et a des paroles insistantes envers l'employée Melle D. Melle D a des soucis de courrier et se demande si ce collègue ne détournerait pas son courrier tant donné qu'elle refuse ses avances. Le compagnon de cette dernière perd vraiment patience et c'est fort possible que ça tourne mal... N'est-il pas envisageable dans un premier temps de demander à l'agent de déposer le courrier du magasin dans la boîte aux lettres et comme ça de ne plus rentrer... ».

Le 18 octobre 2018, Madame D prend contact avec le service clientèle de BPost dans la foulée de la plainte pénale qu'elle a déposée. Elle relate les faits suivants :

« Mr P la harcèle et l'épie (compliments inadaptés, renseignements des lieux que la cliente fréquente, recherche de données personnelles ... manière de s'habiller ... gens qui l'entourent) ».

Le 19 octobre 2018, Monsieur P reçoit à nouveau un modèle 9 suite à la plainte déposée. Monsieur P répond « suite à votre PV, loin de là et sincèrement en plus connaissant vos patrons! Triste d'être trop spontané, navré » !

M. P est prié de rendre son badge et d'après ses dires, il aurait été suspendu ou mis à pied.

Remarque du tribunal : aucune pièce n'est déposée concernant cette suspension/mise à pied.

M. P est convoqué à un entretien fixé au 06.11.2018.

Remarque du tribunal : aucune des parties ne dépose cette convocation, la date de cet envoi n'est pas précisée.

Le 29 octobre 2018, Monsieur P est entendu par les services de police de Florennes suite à la plainte de Madame D

Monsieur P téléphone à l'employeur quelques minutes avant l'entretien du 06.11.2018 pour indiquer qu'il ne s'y présentera pas, sans fournir, d'après l'employeur, aucune justification quant à cette absence.

Par mail du 9 novembre 2018, le service HRCC avise Monsieur S , personne compétente pour licencier, des faits et de l'absence injustifiée de Monsieur P lors de l'entretien du 6 novembre et lui adresse sur base de l'avis du « service disciplinaire » et du N+1 une lettre de licenciement (pièce 15).

Remarque du tribunal : Cet avis du service disciplinaire et du service N+1 n'est pas déposé.

Le même jour, Monsieur S procède au licenciement pour motif grave de Monsieur P , et notifie les raisons de ce licenciement comme suit (pièce 16) :

« Monsieur,

Concerne : Rupture de contrat

Par la présente, je vous notifie la rupture de votre contrat de travail pour faute grave, sans préavis ni indemnité en raison des faits graves portés à ma connaissance le 09/11/2018.

Ces faits qui rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite des relations de travail sont les suivants : attitude inacceptable.

Le 3 septembre 2018, une suspension de contrat de cinq jours vous avait été notifiée à la suite des manquements dans la distribution et d'un comportement inapproprié à l'égard de clients.

Sans revenir sur ces faits déjà sanctionnés, il est important de souligner que vous aviez alors été clairement informé que de nouveaux manquements pourraient donner lieu à la rupture de votre contrat.

Le 18 octobre 2018, le service clients de l'entreprise a reçu une plainte d'une cliente se plaignant d'un comportement totalement déplacé que vous adoptiez à son égard.

Vous avez été invité à vous expliquer sur ces faits par le biais d'un formulaire « modèle 9 » du 19 octobre 2018. Vous n'avez pas contesté ceux-ci et avez répondu « triste d'être trop spontané. Navré. »

À noter que vous avez ensuite été invité par votre hiérarchie à un entretien qui devrait se tenir le 6 novembre 2018, avec votre représentant syndical. Quelques minutes avant l'heure prévue de cet entretien vous avez téléphoné à votre hiérarchie pour indiquer que vous ne seriez pas présent.

Votre manière d'agir n'est pas acceptable – a fortiori compte tenu de l'avertissement préalable – et a pour effet de rompre immédiatement et de manière irrémédiable le lien de confiance devant exister entre bpost et vous. Vous ne faites par conséquent plus partie du personnel de bpost à compter du 09/11/2018 et vous ne devez plus vous présenter au travail.

Les documents sociaux de même que les derniers paiements qui vous sont dus vous seront adressés dans les prochains jours.

Nous vous invitons à remettre encore aujourd'hui tout le matériel appartenant à bpost. Ceci concerne en particulier et de manière non limitative le GSM, le PC portable, toute la documentation de l'entreprise en votre possession, votre badge d'accès, etc., pour autant que cela n'ait pas encore été fait.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

S

Manager HR Shared Service Center ».

M. P par la voie de son syndicat conteste par courrier son licenciement.

Le 24 octobre 2019, Monsieur P introduit la présente procédure par voie de requête.

Le 16 décembre 2019, soit plus d'un an après les faits, Monsieur P fournit à Bpost un certificat médical portant sur la période du 5 au 30 novembre 2018 (pièce 6 de Monsieur F).

3. POSITION DES PARTIES

M. P estime son licenciement irrégulier, étant intervenu en dehors du délai de 3 jours de la connaissance des faits, la notification des motifs manquant en outre, de précision.

Sur le fond, il estime que la réalité du fait et son caractère fautif ne sont pas démontrés et qu'en tout état de cause, l'ensemble des faits ne présente pas le degré de gravité suffisant que pour justifier un licenciement sur le champs sans indemnités.

BPost

-rappelle que le délai de 3 jours ouvrables prend court à dater du moment où la personne habilitée à licencier a une connaissance suffisante des faits c-à-d. en l'espèce le 9.11.2018, date du mail + annexes envoyés à M. S du service HR Shared service center, personne compétente pour licencier.

-expose que la lettre de licenciement détaille en quoi consistent les attitudes jugées comme inacceptables, permettant ainsi à M. F de savoir précisément ce qui lui était reproché.

-considère que les pièces du dossier établissent la caractère fautif des faits et leur gravité.

4. APPRÉCIATION

4.1. Principes,

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 autorise chacune des parties à résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu, ce motif grave s'entendant de « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

« la faute doit être à ce point grave qu'elle ne permet plus au cocontractant d'avoir confiance dans les services de l'auteur de la faute

... l'impossibilité de poursuivre la relation de travail résulte de l'intensité de la faute commise par le cocontractant (...) » ; que « la poursuite des relations contractuelles doit être définitivement impossible. La faute doit être à ce point décisive qu'il n'est plus possible à l'employeur de garder à son service le travailleur même momentanément » ; « l'intensité de la faute est donc telle qu'elle ne peut que déboucher sur la rupture immédiate du contrat » ; (...) qu' « il ne suffit donc pas que le travailleur (...) ait commis une faute grave au sens commun du terme ou au sens de l'article 1184 du Code civil, pour entraîner la rupture du contrat de travail pour « motif grave ». Il faut une faute grave qui, en raison de sa gravité et de ses effets sur la relation de travail, ne permet plus à l'une des parties au contrat d'avoir encore confiance dans les services de l'autre partie ...

... Dans le chef du travailleur la faute est appréciée « in concreto » (...) son appréciation doit tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à attribuer à un fait le caractère de motif grave : (...) le caractère isolé de la faute ou la propension du travailleur à commettre des fautes, les antécédents et les faits antérieurs au licenciement ». C'est l'importance du degré de gravité de la faute au regard de ces éléments qui autorise la rupture pour motif grave : une faute légère ne permet pas en principe la rupture immédiate ; par contre une faute inacceptable l'autorise. C'est le critère de proportionnalité entre la faute et la sanction qui doit justifier la légitimité de la mesure de licenciement »¹.

D'aucuns prétendent qu'il ne convient plus d'apprécier la faute grave eu égard au critère de proportionnalité suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 6.06.2016².

Toutefois, cet arrêt insiste sur le fait de ne pas tenir compte des conséquences de la rupture du contrat de travail qui pourraient paraître disproportionnées et non d'une éventuelle disproportion dans l'appréciation de la faute elle-même³.

La gravité des faits constitutifs de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relève de l'appréciation souveraine du juge.

Conformément au dernier alinéa de l'article 35 précité, il incombe à la partie qui invoque le motif grave de prouver tant la réalité de ce dernier que le respect des délais pour notifier le congé.

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

« Les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés de manière à permettre tant à l'autre partie qu'au juge d'apprécier la gravité de ces motifs. La lettre recommandée, par laquelle les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis sont notifiés, peut être complétée par une référence dans la lettre à d'autres éléments, mais à la condition seulement que cet ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs graves justifiant le congé » (Cass.2 avril 1965, Pas, pp. 827-828).

Il faut que l'employeur établisse à tout le moins un fait constitutif de motif grave ; fait dont il a pris connaissance dans les trois jours ouvrables visés à l'article 35 de la loi du 3/7/1978.

¹ V. VANNES, « Le contrat de travail : Aspects théoriques et pratiques », Ed. Bruylant 1996, « La rupture du contrat pour motif grave », p. 632 à 644.

² Cass. 6.06.2016, S150067F, www.juridat.be

³ Cfr en ce sens F. Lambinet et S. Gilson « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », BJS, 2017, 577, p 6 et Cl. Wantiez, note sous Cass., 6 juin 2016, J.T.T., 2016, p. 351 et s.

4.2. En l'espèce,

Le tribunal constate la régularité formelle du congé pour motif grave.

Bpost apporte des éléments de preuve suffisamment probants de la prise de connaissance des faits par M. S. (dont M. P. ne conteste pas qu'il soit la personne compétente pour licencier) le 09.11.2018 date de l'envoi par le service HRCC d'un mail et de ses annexes (étant les plaintes, les modèles 9 et réponses y apportées, le contrat de progrès, la suspension du contrat, le nouveau P9) et l'avisant de l'absence de M. P. à l'entretien du 06.11.2018.

M. P. n'apporte pas la preuve contraire d'une connaissance suffisante des faits par la personne qui a qualité pour licencier avant cette date.

Or, il est de jurisprudence constante que

« Le point de départ de ce délai de trois jours est le moment où la partie qui donne le congé a acquis des faits reprochés une connaissance suffisante⁴. Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est ainsi 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 justice⁵.

Il ne faut pas confondre la connaissance des faits et leur preuve⁶. Ce n'est donc pas au moment où l'employeur dispose de la preuve matérielle des faits que le délai prend cours mais au moment où le fait fautif est suffisamment porté à sa connaissance pour emporter sa conviction.

La preuve du respect du délai de trois jours repose sur celui qui invoque le congé⁷.

La preuve du respect du délai ne doit pas nécessairement résulter de l'acte de congé, ni de la notification du motif grave⁸.

Si l'auteur du congé apporte des éléments de preuve suffisamment probants de prise de connaissance des faits dans le délai de trois jours, il appartient alors au destinataire du congé d'apporter la preuve contraire de la connaissance suffisante antérieure⁹.

Le dernier fait porté à la connaissance du service HRCC chargé de l'envoi des modèles 9 remonte effectivement au 18.10.2018.

Cependant, il ne peut être reproché à l'employeur, avant de transmettre le dossier à la personne habilitée à licencier, d'avoir souhaité entendre M. P. au vu de la réponse lacunaire apportée à la demande de justifications/explications sollicitée par modèle 9.

⁴ Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 212 ; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58.

⁵ Cass. 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58 ; Cass. 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500 ; Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.*, p. 390.

⁶ Cf. St. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave », in *Le congé pour motif grave* (St. GILSON, coord.), p.169, spéc. p.176.

⁷ Cf. art. 35, dernier alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 et art. 4, §1^{er}, al.1^{er}, de la loi du 19 mars 1991.

⁸ Voir St. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave », in *Le congé pour motif grave* (St. GILSON, coord.), p.169, spéc. p.177.

⁹ Cf. Cass., 4 décembre 1989, *J.T.T.*, 1990, p. 92 ; Cl. WANTIEZ, o.c., p.82.

Vu l'absence à l'entretien sans justification, aucun certificat n'ayant été adressé à l'employeur à ce moment, il ne peut être reproché à l'employeur de ne l'avoir pas convoqué à nouveau.

En ce qui concerne la précision de la notification des motifs, le tribunal l'estime suffisante permettant à M. P de comprendre ce qui lui est reproché (une attitude déplacée à l'égard de Mme D une absence sans justification valable à l'entretien du 06.11.2018 manquements qui, à la lumière des avertissements antérieurs, du contrat de progrès et de la mise en garde contenue dans la notification de la suspension sont considérés par l'employeur comme un motif grave) et au tribunal de pouvoir vérifier si les faits plaidés correspondent aux motifs invoqués.

Quant au fond, il appartient à l'employeur de prouver la réalité des faits, leur imputabilité et leur caractère gravement fautif.

S'agissant de manquements répétés il est de jurisprudence constante que

« quand il est donné dans les trois jours ouvrables à dater du dernier manquement. Le dernier fait connu doit être une faute, mais celle-ci ne doit pas, à elle-seule, être une faute grave. Si le juge refuse de considérer qu'un acte fautif a été posé dans les trois jours qui précèdent le congé pour motif grave, il n'a pas à examiner les faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ce congé.

Ces faits antérieurs sont en effet considérés comme ne pouvant avoir une incidence sur la gravité d'un comportement jugé non fautif survenant dans le délai de trois jours ouvrables.

« la notion de motif grave: concept abstrait difficile à appréhender concrètement par Michel DAVAGLE », p. 61 et décisions y citées.

Le fait objet du modèle 9 envoyé le 19.10.2018 est assurément **fautif et inacceptable** tout comme la réponse y apportée et l'absence de prise de conscience par M. P de l'inadéquation de certains de ses comportements.

L'issue incertaine de la plainte pénale déposée par la cliente est irrelevante étant entendu que M. P dans son audition par les services de police en octobre 2018, ne conteste pas « avoir adressé à la plaignante, comme à son habitude (souligné par le tribunal), des compliments mettant à l'honneur la gente féminine, s'être renseigné sur des faits de sa vie privée (présence à un mariage) » mais considère son attitude comme non déplacée ayant à cœur d'apporter de la bonne humeur aux gens tout en reconnaissant que ce n'est pas la 1^{ère} fois qu'il fait l'objet de malentendus. (souligné par le tribunal)

Ce fait fautif, à la lumière des autres faits dont question dans la lettre de rupture (suspension du contrat en septembre 2018, réponse lacunaire à la demande d'explication, absence à l'entretien du 06.11.2018) et des avertissements et faits antérieurs présentent un degré de gravité suffisant pour rompre le contrat pour motif graves.

La demande est non fondée.

Par ces motifs,

Le tribunal, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable mais non fondée,

En déboute M. P.

Condamne la partie demanderesse aux dépens de la défenderesse liquidés comme suit :

- Indemnité de procédure : 2400 €.

Met à charge de M. P les 20 € de contributions aux frais de fonctionnement de l'aide juridique de seconde ligne,

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

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

Madame Laurence HOREKENS, Juge président la chambre

Monsieur Paul DE KEYSER, Juge social employeur

Monsieur Philippe HUBERT, Juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Madame Julie LECHARLIER**, greffier assumé

Le Greffier
J.LECHARLIER

Les Juges Sociaux
P. DE KEYSER Ph. HUBERT

Le Juge président la chambre
L. HOREKENS

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du dix-neuf octobre deux mille vingt au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame Laurence HOREKENS**, Juge président la chambre, assistée de **Madame Julie LECHARLIER**, greffier assumé (AJ REP 2020/.....), qui signent ci-dessous.

Le Greffier,
J. LECHARLIER

Le juge président la chambre
L. HOREKENS