Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Sixième chambre du 23/03/2020

En cause :

Monsieur V.

r
v

Partie demanderesse,

ayant comparu par son organisation syndicale, la CSC Liège-Huy-Waremme, Service juridique, dont les bureaux sont établis à 4020 LIÈGE, rue Saucy, 10 en la personne de Madame BROKAMP Bérénice, déléguée et porteuse d'une procuration écrite (article 728 du Code judiciaire)

Contre :

La s.p.r.l. CONSTRUCTION LOCATION SERVICE, en abrégé s.p.r.l. CLS, immatriculée à la BCE sous le numéro 0880.922.326, dont le siège social est établi rue L. Marechal, 194 à 4360 OREYE

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître MICHEL Jean-François, avocat, à 4000 LIÈGE, Rue des Wallons 258, ayant comparu par Maître MAUSEN José, avocat

Indications de procédure

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes déposées au greffe le 24 avril 2019 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la 1^{ère} chambre du Tribunal de céans le 4 juin 2019 ;
- les conclusions de la s.p.r.l. CLS reçues au greffe le 5 août 2019 ;
- les conclusions de M. V déposées au greffe le 4 octobre 2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 5 novembre 2019 ;
- le dossier de M. V déposé au greffe le 4 octobre 2019 ;
- le dossier complémentaire de M. V déposé au greffe le 17 décembre 2019 ;
- le dossier de la s.p.r.l. CLS déposé à l'audience du 6 mars 2020.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **6 mars 2020.**

I. OBJET DE L'ACTION

Par requête contradictoire du 24 avril 2019, M. V. conteste le licenciement pour motif grave dont il a fait l'objet le 24 avril 2018 et poursuit la condamnation de la s.p.r.l. CLS à lui payer les sommes brutes suivantes :

- 2.556,65 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 382,44 € à titre de jours fériés ;

le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires et des dépens.

Par voie de conclusions déposées le 4 octobre 2019, M. V. renonce à sa réclamation relative aux jours fériés.

II. DISCUSSION

A. Les faits

Le 14 novembre 2017, M. V. est engagé par la s.p.r.l. CLS dans le liens d'un contrat de travail ouvrier, à temps plein, en qualité de chauffeur.

Le 24 avril 2018, la s.p.r.l. CLS lui notifie sa décision de le licencier pour faute grave : dégâts à deux véhicules lors d'une manœuvre effectuée sur le parking.

B. Quant au motif grave

1. Position des parties

M. V. ne conteste pas avoir commis une faute à l'occasion d'une manœuvre de son véhicule. Il ne s'agit cependant pas d'une faute grave. Il n'y a eu aucune intention délibérée dans son chef, comme le prétend la s.p.r.l. CLS. Il n'avait pas l'expérience requise, n'ayant jamais été chauffeur auparavant. Il n'avait que 5 mois d'ancienneté au moment des faits. La manœuvre n'était pas aussi aisée que ce que décrit l'employeur. Le montant des dégâts ne peut être pris en compte pour stigmatiser la faute.

La s.p.r.l. CLS fait valoir que M. V. a été responsable de divers accidents, dès le début d'activité. Le 24 avril 2018, il a endommagé deux véhicules, dont les réparations ont coûté plus de 8.000 €. M. V. a menti lors de son engagement, à savoir qu'il avait été occupé comme chauffeur pour une autre entreprise alors qu'aujourd'hui il soutient n'avoir aucune expérience dans ce métier. La faute commise est grave et témoigne d'une nonchalance coupable.

2. Position du Tribunal

a) En droit

L'article 35 alinéa 2 dispose que « Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Le droit du travail connaît un régime de résiliation du contrat de travail fondé sur les caractéristiques spécifiques des relations professionnelles et sur le particularisme du contrat de travail, contrat conclu *intuitu personae*, où les

qualités personnelles des parties contractantes sont considérées comme fondamentales et essentielles.

Le fondement légal de ce droit de rupture spécifique est évident.

Le contrat de travail est un contrat à prestations successives dont l'exécution repose sur des relations personnelles et constantes entre l'employeur et le travailleur mais qui est probablement surtout fondé sur la confiance réciproque que pareilles relations impliquent.

La notion légale de « motif grave » implique que les éléments suivants soient réunis :

- 1) le motif grave doit être constitutif de « faute » : celle-ci peut résulter d'un comportement actif ou passif ;
- 2) cette faute doit être intrinsèquement grave : 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 (Cass., 9 mars 1987, *J.T.T.*, 1987, p. 128 ; Cass., 9 mars 1995, *J.T.T.*, 1995, p. 281) ;
- 3) elle doit entraîner l'impossibilité de poursuivre la relation de travail, laquelle est déterminée par la perte de confiance de la personne qui la subit envers son auteur : ainsi, il ne suffit pas que le travailleur ait commis une faute grave ; encore faut-il que cette faute, en raison de sa gravité particulière et de ses effets sur les rapports de travail, ne permette plus à la partie qui la subit d'avoir confiance dans les services de l'autre (voir « La rupture du contrat pour motif grave » V. Vannes, in *Contrat de travail*, 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, p. 209 et suivantes).

Il est par ailleurs de jurisprudence constante qu'il existe une hiérarchie dans la gravité des fautes pouvant entraîner un licenciement de telle sorte que l'exigence de proportionnalité entre la faute commise et la sanction commande de reconnaître que certaines de ces fautes ne sont pas de nature à empêcher la poursuite immédiate des relations contractuelles (voir notamment Claeys et Engels in « La rupture du contrat de travail – Chronique de jurisprudence 2002-2005 », p 162.) (c'est le Tribunal qui souligne).

En effet, il se déduit de l'intensité requise pour que la faute grave soit un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, que le licenciement immédiat sans préavis ni indemnité est une sanction que l'employeur doit appliquer avec la pondération requise, sans précipitation ni réaction excessive, le licenciement pour motif grave devant être exclu lorsque les parties auraient pu aplanir le différend par une mise au point, une discussion voire un avertissement (C. Trav. Liège, 7 mars 2000, Chron.D.S., 2001, p. 234) (c'est le Tribunal qui souligne).

C'est à l'employeur de prouver le motif grave qu'il invoque.

La preuve du motif grave — qui incombe à l'employeur — doit être apportée de manière rigoureuse (C. trav. Bruxelles (vac.) n° 51.049, 14 août 2008, *J.T.T.* 2009, p.125).

Dès lors, tout doute doit profiter au destinataire du congé (voir S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, *La preuve du motif grave*, in *Le congé pour motif grave, notions évolutions, questions spéciales*, Ed. Anthémis 2011, p. 178).

b) En l'espèce

Le Tribunal considère que, si M. V. a incontestablement commis une faute, il ne s'agit pourtant pas d'une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Il a été jugé que :

- Des fautes dues à l'incompétence du travailleur ne constituent en principe pas un motif grave. Peut par contre constituer un motif grave l'incompétence qui est la conséquence d'une nonchalance intentionnelle (C. trav. Bruxelles (3e ch.) n° 2015/AB/150, 6 novembre 2015, J.T.T. 2016, liv. 1241, p. 105).
- Le contrat de travail engendrant une obligation de moyen et non de résultat, l'incompétence, voire les négligences du travailleur, ne justifient le licenciement sur l'heure que s'il est établi qu'elles procèdent d'une intention malicieuse ou que les manquements traduisent une désinvolture délibérée teintée d'insubordination (C. trav. Mons 28 avril 2000, J.T.T. 2000 (abrégé), p. 504 ; C. trav. Liège 4 septembre 1997, Ors. (Cahier) 1997 (reflet PATERNOSTRE, B.), liv. 10, p. 3 ; C. trav. Liège 15 mai 1996, J.T.T. 1997, p. 136).
- S'il paraît évident que de simples négligences ne peuvent justifier un licenciement pour motif grave, il en va, bien évidemment, autrement si le travailleur refuse de faire preuve de responsabilité professionnelle en faisant amende honorable et qu'il reproduit quelque temps plus tard le même comportement que celui qui fut dénoncé aux termes d'un avertissement sévère, de telle sorte que les manquements dont le travailleur se rend coupable traduisent en réalité une désinvolture délibérée dans son chef, constitutive de motif grave (C. trav. Mons, 18 janvier 2016, R.G. 2009/AM/21.901, www.terralaboris.be).

En l'espèce, la s.p.r.l. CLS reste en défaut de prouver que M. V. aurait été l'auteur de divers accidents avant celui du 24 avril 2018, comme elle l'affirme en termes de conclusions, tout comme elle reste en défaut de démontrer que M. V. : aurait menti lors de son engagement en prétextant avoir de l'expérience en tant que chauffeur de camion.

Le CV de M. V. : ne met par ailleurs nullement en avant une telle expérience (voir pièce n° 1 du dossier complémentaire de M. V.).

Le Tribunal imagine qu'avant d'embaucher M. V. la s.p.r.l. CLS, en tant qu'employeur prudent et diligent, lui a fait passer un test de conduite et, par la suite, lui a donné une formation, vu la matériel coûteux à utiliser.

Il n'est pas plus établi que M. V. aurait eu un comportement nonchalant intentionnel ou aurait fait preuve d'une intention malicieuse.

M. V. a juste fait preuve d'incompétence non coupable. Un simple licenciement moyennant indemnité compensatoire de préavis était envisageable avant de recourir à la sanction ultime que représente un licenciement pour motif grave.

Le recours est fondé.

Il convient de condamner la s.p.r.l. CLS à payer à M. V la somme de 2.556,65 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalente à 4 semaines de rémunération.

C. Quant à la compensation

1. Position des parties

La s.p.r.l. CLS fait valoir que, si elle n'est plus dans les conditions pour réclamer le remboursement de son préjudice, il n'en reste pas moins que M. V, a engagé sa responsabilité sur base de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, ayant commis une faute lourde. Elle entend invoquer le bénéfice de la compensation légale visée aux articles 1289 à 1299 du Code civil, les conditions étant remplies.

M. V ; conteste cette demande, les conditions de la compensation légale n'étant pas remplies. La dette n'est pas liquide en ce qu'elle est contestée et n'a pas fait l'objet de débat ni de décision. Il n'a pas commis de faute lourde.

2. Position du Tribunal

La compensation légale est un mode particulier d'extinction des obligations. Les règles qui la fondent sont stipulées aux articles 1289 à 1299 du Code civil.

La doctrine a défini la compensation légale comme suit :

« Le mécanisme de la compensation est " la réunion de la qualité de créancier et de débiteur sur une même personne vis-à-vis d'une autre, et donc réciproquement pour cette dernière, entraînant l'extinction des deux créances à concurrence du montant le plus faible" ».

Les conditions nécessaires à la réalisation de la compensation légale sont les suivantes :

- il faut deux dettes réciproques et donc deux personnes qui détiennent chacune une créance l'une à l'égard de l'autre ; l'origine de la dette ou le type de débiteur est sans incidence ;
- les deux personnes détentrices d'une dette doivent agir en la même qualité en tant que débiteur et créancier ;
- l'objet de chaque dette doit être une somme d'argent ou une quantité déterminée de choses fongibles de même espèce ; la jurisprudence majoritaire admet la compensation de deux dettes exprimées en monnaies différentes ;
- les dettes réciproques doivent être liquides et exigibles ; une dette est exigible lorsqu'elle est venue à son terme : le créancier peut en exiger le paiement ; si l'obligation de payer est faite sous une condition suspensive, la compensation ne peut opérer qu'après la réalisation de la condition prévue.

Deux conditions cumulatives doivent être réunies pour qu'une dette soit liquide:

- l'existence de la dette doit être certaine ;
- le montant de la dette doit être déterminé.

Une dette est « certaine » lorsque le débiteur ne conteste pas son existence ou lorsque cette contestation ne peut pas être considérée comme sérieuse : « *la contestation de la dette doit avoir une apparence suffisante de fondement, elle ne peut être simplement fantaisiste ou dilatoire* ».

Une dette dont l'existence et/ou le montant est sérieusement contesté, c'est-à-dire avec une apparence suffisante de fondement, n'est pas liquide et ne peut pas faire l'objet d'une compensation légale (voir DEGROS, A., La compensation légale dans le cadre de la relation de travail, Ors. 2015, p. 16).

L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail limite la responsabilité civile du travailleur. Concrètement cela signifie que si des dégâts matériels ou humains se produisent du fait d'actes du travailleur, la responsabilité civile du travailleur sera engagée uniquement si ces dommages résultent d'un comportement dolosif, d'une faute lourde ou d'une faute légère habituelle.

La faute lourde est la faute qui est tellement grossière ou excessive qu'elle en devient inexcusable.

Le travailleur qui commet ce type de faute doit savoir ou aurait dû savoir que l'acte fautif est inexcusable.

La faute lourde au sens de l'article 18 précité est une faute non intentionnelle mais d'une importance telle qu'elle en devient inexcusable. La faute lourde témoigne d'un comportement gravement imprudent, proche de l'inconscience, à tel point qu'il en devient impardonnable. (...)

Une faute lourde ne peut être retenue sur la seule base de la gravité du dommage survenu ou de son caractère imprévisible mais peut être constatée lorsque l'auteur du fait devait prévoir les conséquences de son acte, même s'il ne les a pas voulues, ou devait en avoir conscience (...) (voir R. CAPART, La responsabilité civile des travailleurs, in Le droit du travail dans tous ses secteurs, éd. Anthémis 2008, p. 361 et suivantes).

En l'espèce, le Tribunal considère que les conditions de la compensation légale ne sont pas remplies dans la mesure où la contestation soulevée par M. V. ... présente une apparence de fondement.

Pour les raisons rappelées ci-dessus, le Tribunal considère que la faute lourde ne peut être retenue dans le chef de M. V. ... Il n'est pas démontré que M. V. ... a, auparavant, dû réaliser la manœuvre qui lui était demandée le jour des faits en sorte qu'il aurait dû savoir qu'il s'y prenait mal.

La demande n'est pas fondée.

DÉCISION DU TRIBUNAL,

Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Dit le recours **fondé**,

Condamne la s.p.r.l. CLS à payer à M. V. la somme de **2.556,65 €**, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalente à 4 semaines de rémunération, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires,

Condamne la s.p.r.l. CLS aux dépens liquidés dans le chef de M. V. à 20,00 €, soit la contribution au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

AINSI jugé par la Sixième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

PICCININ Françoise,

BORREMANS Catherine,

GAZZO Pietro,

Juge président la chambre,

Juge social employeur,

Juge social ouvrier,

Qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ont signé.

Vu l'article 785 du code judiciaire, les articles 2 et 3 de l'arrêté ministériel du 18 mars 2020 portant des mesures d'urgence visant à limiter la propagation du coronavirus COVID 19 et les directives contraignantes prises par le collège des cours et tribunaux le 16 mars 2020, la présente décision est signée, le cas échéant, par l'un des membres du siège uniquement et/ou par le magistrat qui la prononce. Mention en sera faite à la feuille d'audience.

Le Président et les Juges sociaux,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **23/03/2020 par PICCININ Françoise**, Juge président la chambre, assistée de **WALLRAF Nadine, Greffier**,

Le Président et le Greffier,