

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Neuvième chambre du 27/10/2020

En cause :

Monsieur **D**

Partie demanderesse, ayant comparu par Madame Hélène COLSON,
déléguée syndicale C.S.C. LIEGE-HUY-WAREMME, 4020 LIEGE, Boulevard
Saucy 8-10

Contre :

LA SA ETABLISSEMENTS MAURICE WANTY, (BCE: 0401.212.289), dont le
siège est établi rue des Mineurs, 25 à 7134 LEVAL-TRAHEGNIES

Partie défenderesse, ayant comparu par son conseil Maître Nathalie
MONFORTI, avocate à 6000 CHARLEROI, boulevard de la Fontaine, 17

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 reçue au greffe le 05 mars 2019.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 22
septembre 2020.

I. LA DEMANDE

Par requête du 5 mars 2019, Monsieur D conteste la décision de son ex
employeur, la SA établissements Maurice WANTY, du 5 mars 2018 de le licencier pour
motif grave et sollicite la condamnation de cette dernière au paiement des sommes de :

- 15.409,95 € à titre l'indemnité de rupture
- 18.654,15 € à titre de dommages-intérêts équivalent à l'indemnité de
compensation
- 91,67 € nets à titre d'éco-chèques
- 500 € à titre de dommages et intérêts du fait de la délivrance tardive du certificat
de chômage C4

Il sollicite, sous peine d'astreinte, la délivrance de la fiche de paie du mois de mars 2018.

II. RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

III. LES FAITS

Monsieur D est entré au service de la SPRL Jean-Claude CASTAGNETTI le 4 janvier 2005 en qualité d'ouvrier « *opérateur machiniste* ».

La SPRL Jean-Claude CASTAGNETTI sera absorbée par l'actuelle défenderesse.

Le 2 mars 2018, le requérant se serait emparé, sans y avoir été autorisé, ce qu'il conteste, d'un grappin. Ces faits ont été constatés sur les caméras de surveillance.

Il est licencié le 5 mars 2018 dans les termes suivants :

« Ce Vendredi 2 mars 2018, en procédant à une inspection des mouvements en dehors des heures de travail, via les caméras installées sur notre site de Jemeppe-sur-Meuse, nous avons constaté qu'en date du 1^{er} mars 201[8] vers 17h40, vous vous êtes rendu en notre dépôt, en dehors de vos heures de prestation, et que vous êtes reparti avec un grappin appartenant à notre entreprise (voir photo en annexe).

Vous n'avez à aucun moment été autorisé par un de vos supérieurs hiérarchiques à enlever ce grappin. Nous nous voyons dès lors dans l'obligation de constater qu'il s'agit d'un vol.

Au vu de ce qui précède et des remarques émises précédemment (cf courrier recommandé du 27/09/2017), nous vous notifions par la présente notre décision de mettre fin au contrat de travail qui nous lie et ce avec effet immédiat, sans préavis ni indemnité pour raison de faute grave.

Les faits décrits ci-dessus constituant une faute rendant définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle et rompant la confiance qui vous était accordée.

Nous vous demandons de nous restituer le matériel qui vous a été confié dans un délai de 24h00.

Nous attendons la restitution des éléments suivants pour ce mardi 06/03/2018 :

- Véhicule Renault Mascott immatriculé
- Clés des engins et du dépôt + télécommande
- Matériel appartenant à l'entreprise
- Vêtements lettrés au nom de l'entreprise
- Harnais de sécurité et stop chute...

Vos documents sociaux vous seront transmis dès réception par notre secrétariat social.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées »

Il restitue les objets réclamés dont sa camionnette le lendemain 6 mars 2018.

IV. DISCUSSION

Le requérant soulève, tout d'abord, la nullité de la notification de la lettre de licenciement dont il doute qu'elle ait été réellement expédiée par courrier recommandé.

Il soutient ne pas avoir reçu un tel pli. En outre, il se défend de tout motif grave, exposant qu'une autorisation informelle existait quant aux pièces abandonnées dont le grappin litigieux et conteste la validité de la preuve par caméra. Il relève que si son intention avait été frauduleuse, il n'aurait pas transporté le grappin au vu et au su de tout le monde. Il estime l'indemnité de rupture due tout comme son accessoire constitué par l'indemnité de compensation. Il estime avoir subi un préjudice du fait de la délivrance tardive du C4.

La défenderesse reconnaît ne pas pouvoir prouver l'envoi de la lettre de licenciement par recommandé n'en ayant pas conservé le récépissé. Elle invoque néanmoins la gravité intrinsèque du motif et estime les preuves recevables. Elle ne s'estime pas devoir de dommages et intérêts dès lors que le requérant n'a pas subi de préjudice.

V. DECISION DU TRIBUNAL

5.1. Le motif grave

5.1.1. En droit

L'article 35, al. 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« Chacune des parties peut 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 et intérêts s'il y a lieu ».

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail dispose que :

« 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 ».

Il résulte de cette disposition que la faute grave qui constitue un motif grave est celle dont l'intensité est telle qu'elle ne permet plus la poursuite de la relation contractuelle et qu'elle ne peut aboutir qu'à la rupture du contrat - immédiatement et définitivement - sans préavis ni indemnité.

Il est unanimement admis que le motif grave est :

- Une faute
- Intrinsèquement grave
- Qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration
- Sans que ce qui précède ait, forcément, causé un préjudice à l'employeur

L'intensité de la faute est proportionnelle à l'intensité de la sanction de telle sorte que toute faute n'est pas constitutive de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L'intensité de la faute est proportionnelle à l'intensité de la sanction de telle sorte que toute faute n'est pas constitutive de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Tout motif grave, par contre, autorise l'employeur à licencier pour motif grave sans que le tribunal puisse rechercher si la sanction est proportionnelle au motif.

En effet, dans son arrêt du 6 juin 2016, la Cour de cassation a rappelé qu'en liant la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de l'emploi, les juridictions rajoutent une condition à la loi.

Par ailleurs, la charge de la preuve du motif grave incombe à l'employeur.

Eu égard à la sanction extrême que constitue pour le travailleur un licenciement pour faute grave, la preuve des faits invoqués doit être rapportée de manière rigoureuse sans qu'un doute quant à leur existence, leur consistance ou leur imputabilité puisse subsister.

5.1.2. Les formes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose en ses alinéas 3 et suivant que :

" Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

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.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4" .

La partie qui se prévaut d'un motif grave est censée procéder en deux temps d'abord en notifiant un congé qui n'est soumis à aucune forme particulière et ensuite par la dénonciation, dans le délai de rigueur de trois jours, des motifs dans un écrit qui est, lui, soumis au formalisme de l'article 35. Elle peut néanmoins procéder en un seul temps par une lettre contenant tant le congé que la notification des motifs.

Si le congé, lequel est un acte unilatéral réceptice, n'est donc soumis à aucune forme particulière¹, la lettre de notification des motifs doit, à peine de nullité, observer les formes visées à l'alinéa 5 de l'article 35 précité. Lorsque la partie, en l'espèce l'employeur, opte pour un seul écrit, il doit, à peine de nullité, être notifié par pli recommandé ou par exploit d'huissier.²

5.1.3. Application

En l'espèce, il est manifeste que la défenderesse n'est pas en mesure de produire la preuve de l'envoi de la lettre de rupture par recommandé.

Dans certaines circonstances, la jurisprudence³ a admis un allègement de la charge de la preuve lorsque les circonstances démontraient, au-delà d'un doute raisonnable, l'envoi par recommandé même si la preuve en avait été égarée.

La réalité de l'envoi par recommandé se prouve mais peut, aussi, se déduire du contexte, d'un aveu ou d'un comportement.

Il en va ainsi, par exemple, lorsque la partie requérante admet, expressément ou implicitement, dans certains écrits voire même dans certains écrits de procédure, l'envoi par recommandé.

Rien de tout cela en l'espèce, le tribunal ne peut que constater que la défenderesse n'est pas en mesure de démontrer l'envoi par recommandé tandis que le requérant a toujours contesté la validité de la notification.

Pour paraphraser ce qui s'est dit lors de l'audience du 22 septembre 2020, le requérant peut s'estimer heureux du fait qu'aucun débat n'ait pu se tenir sur le fond du dossier.

L'action est fondée dans son principe.

5.1.4. Indemnisation

Les montants réclamés n'étant pas contestés, même subsidiairement, ils seront octroyés.

Il s'agit des :

- 15.409,95 € à titre l'indemnité de rupture
- 18.654,15 € à titre de dommages-intérêts équivalent à l'indemnité de compensation

¹ Cass. 11.05.191, pas, 81, p1040

² En ce sens, CT Mons, 17 décembre 2012, RG 2011/AM/ 397 sur www.terralaboris.be

³ voir notamment en ce sens C.T. Liège, 8 juin 2018, R.G. n° 2017/AL/399, inédit

5.2. Les dommages et intérêts

Le requérant sollicite 500 € à titre de dommages et intérêts pour la délivrance tardive du certificat de chômage C4.

La défenderesse expose avoir expédié le C4 immédiatement mais par pli simple.

Outre le fait qu'on peut s'interroger sur l'efficacité de la gestion de la correspondance par la défenderesse ou encore sur l'efficacité du point poste dont elle dépend, rien n'interdisait à la défenderesse d'adresser un C4 par pli simple. Encore faut-il démontrer que celui-ci a bien été envoyé.

Le tribunal relève, néanmoins, que, d'une part, le requérant a été licencié pour motif grave et que, d'autre part, il a quasi immédiatement retrouvé un emploi. Il y a, en effet, moins de 15 jours de battement entre son licenciement et son nouveau poste, de telle sorte que même s'il avait disposé de son C4 immédiatement, compte-tenu de l'examen à faire par l'ONEm du point de vue du « *motif équitable* », il n'aurait pas bénéficié d'allocations de chômage immédiatement.

Au-delà de quelques tracas, le requérant ne peut se prévaloir d'un dommage réel.

Ce chef de demande est non fondé.

5.3. Les documents sociaux

Le tribunal condamnera la défenderesse à délivrer une fiche de paie pour le mois de mars 2018, il n'apparaît pas opportun d'ordonner des astreintes, rien n'indiquant que la défenderesse se soustraira à l'exécution du présent jugement.

5.4. Les écochèques

Sur ce point, et bien qu'une carte électronique ait été délivrée, il ressort des débats qu'il semble bien que le montant, réclamé et non contesté, n'ait pas été chargé sur ladite carte.

Le tribunal condamnera la défenderesse à la somme réclamée.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée.

En conséquence, condamne la SA établissements Maurice WANTY à payer à Monsieur D les sommes de :

- 15.409,95 € à titre l'indemnité de rupture
- 18.654,15 € à titre de dommages-intérêts équivalent à l'indemnité de compensation

- 91,67 € nets à titre d'écochèques

A majorer des intérêts depuis le 5 mars 2018.

Et à délivrer la fiche de paye du mois de mars 2018 dont les astreintes sont réservées.

La condamne aux dépens limités à la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne de 20 €.

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

VAN PRAAG FABRICE,	Juge, président la chambre,
LETTE LOUIS,	Juge social employeur,
WEGIMONT JEAN-MARC,	Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **27/10/2020** par **VAN PRAAG FABRICE**, Juge, président la chambre, assisté de **BOLLETTE MARIE-CHRISTINE**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,