

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Neuvième chambre du 09/02/2021

En cause :

Monsieur **L**

Partie demanderesse, ayant comparu par son conseil Maître Alice
LEBOUTTE, avocat à 4053 EMBOURG, rue Charles Radoux Rogier, 2

Contre :

LE CENTRE AUTOMOBILE NUTOTASS, (BCE: 0553.748.551), dont le siège
est établi Quai du Bassin 5B à 4040 HERSTAL

Partie défenderesse, ayant comparu par son gérant Monsieur Abderrahim
Tassounte assisté de son conseil Maître Michel SAINT-REMI, avocat à 4400
FLEMALLE, Grand'Route, 526

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 4 février 2020.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 12
janvier 2021.

I. LA DEMANDE

Par requête du 4 février 2020, Monsieur, L' conteste la décision de son
ancien employeur, Monsieur T I exerçant commerce sous la
dénomination « *NUTOTASS CENTRE AUTOMOTIVE* » du 14 février 2019 de la licencier
pour motif grave.

Il sollicite la condamnation de ce dernier au paiement des sommes de :

- 2.447,12 euros à titre d'indemnité de rupture
- 3.466,81 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement
déraisonnable

à majorer des intérêts depuis le 14 février 2019 et des dépens.

Selon le requérant, la lettre de licenciement est insuffisamment motivée. Il est impossible de la situer dans le temps et dans l'espace de telle sorte que le respect des délais n'est pas assuré. Subsidiairement, les faits qui lui sont reprochés ne sont manifestement pas constitutifs d'une faute grave et ne sont nullement démontrés. Le

licenciement est en outre manifestement déraisonnable.

Selon le défendeur, le motif grave est établi. En effet, le requérant aurait accumulé les absences injustifiées qui sont autant de fautes graves comme le relève le règlement de travail en vigueur entre parties. Le requérant ne peut décemment pas contester le nombre très important d'absences injustifiées reprises aux fiches de paies. L'employeur insiste sur l'influence néfaste de la compagne du requérant qui semble avoir régenté les jours où son compagnon était autorisé, ou non, à venir prêter comme en attestent les nombreux SMS échangés entre les parties et avec la compagne du requérant.

V. DECISION DU TRIBUNAL

5.1. Le motif grave

5.1.1. En droit

L'article 35, al. 1^{er} 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. Le double délai de 3 jours

Les 3^{ème} et 4^{ème} alinéas de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 susvisée organisent le droit à la rupture du contrat sans préavis pour motif grave sur la base d'un double délai de trois jours.

Le congé doit être donné dans les trois jours de la connaissance du fait qui le justifie.

Une fois le congé donné, la notification du motif grave doit se faire dans les trois jours ouvrables suivant le congé bien que généralement le congé et la notification du motif invoqué se fassent par un seul et même acte.

Ce délai de trois jours ne prend cours qu'au moment où la personne compétente pour prendre la décision de rompre le contrat est informée du fait imputé à la faute au travailleur.

La prise de cours du délai coïncide avec le moment où le fait est connu de la personne donnant congé et où il lui est possible de prendre une décision en toute connaissance de cause tant quant à l'existence même des faits que quant aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, connaissance apportant à l'auteur du congé, et pour reprendre la formulation habituelle de la Cour de cassation " *une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* ".

Avant de prendre la décision de rompre le contrat pour motif grave, l'employeur peut estimer souhaitable d'indaguer (par ex. en recourant à des auditions de témoins ou de plaignants, en procédant à l'audition du travailleur lui-même, en vérifiant certains faits par un contrôle interne, etc.) en vue de lui permettre d'asseoir sa conviction mais aussi d'éviter de prendre une mesure aussi grave et lourde de conséquences pour le travailleur concerné sans s'assurer préalablement de son bien-fondé.

Si une telle décision ne peut être différée indéfiniment par l'exécution de vérifications superflues, elle ne peut non plus se prendre dans la précipitation. Cependant, ces mesures d'instruction ne peuvent évidemment s'éterniser puisque les faits reprochés et dont l'employeur a eu vent, sont des faits qui, par essence, empêchent toute poursuite, même temporaire, des relations de travail pour répondre adéquatement à la définition du motif grave.

La jurisprudence a balisé les limites de la prise de cours du délai comme suit :

- ✓ il ne peut être fait reproche à l'auteur du congé de ne pas s'être rendu compte plus tôt de l'existence d'un motif grave suite à un défaut d'organisation interne ;
- ✓ le délai ne court qu'à dater de l'information reçue par la personne (ou de l'organe) compétente pour licencier ;
- ✓ il faut opérer une distinction entre la connaissance d'un fait et la preuve de celui-ci. Le délai prend cours dès la connaissance du fait même si la preuve n'est pas encore apportée. La preuve peut être apportée ultérieurement ;
- ✓ l'audition du destinataire du congé peut être utile mais n'est pas un préalable obligé.

5.1.3. La précision des motifs

Selon la cour du travail de Mons (C.T. Mons, 2ème ch., 15 septembre 2008, R.G. n° 20.622, Inédit) :

« De manière classique, la jurisprudence exige que l'énonciation des fautes invoquées à l'appui du licenciement soit précise

En effet, " s'il est vrai que la manifestation de la volonté de rompre n'est soumise à aucune règle de forme, il n'en demeure pas moins vrai que le congé pour motif grave (comme du reste les autres modes de rupture) constitue un acte réceptice dont la formation nécessite une notification au destinataire et qu'à ce titre, l'écrit qui contient l'expression de la volonté de rupture de contrat pour motif grave doit être rédigé avec suffisamment de précision "

Par conséquent, " la notification de motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui permettre de se défendre utilement, et aussi au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification de motif grave.

Toutefois, " l'exigence de précision des motifs (...) ne peut (...) mener à un formalisme excessif et ne justifie pas que la notification mentionne les lieu et date de l'événement et de la prise de connaissance par l'employeur (...). D'autre part, l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé "

En effet, comme l'enseignant Claude WANTIEZ et Didier VOTQUENNE " la notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments pour autant que son contenu permette la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. La notification doit contenir à tout le moins le " point de départ " de cette vérification " »

5.1.4. Application

En l'espèce, il y a lieu de relever que si la lettre de rupture présente bien un motif de licenciement, elle manque à ce point de précision qu'il est impossible de la situer dans le temps.

Or, l'utilité de la précision des motifs est double, elle permet de savoir ce qui est reproché et quand le, ou les faits, reproché(s) se sont produits.

Une fois ces deux éléments connus, la partie qui se voit opposer le motif grave peut préparer sa défense et le débat judiciaire à venir.

Lorsque, comme en l'espèce, le congé qui contient, aussi, la dénonciation des motifs est à ce point imprécis qu'il est impossible de situer sinon dans l'espace du moins dans le temps le ou les faits reproché(s), il faut bien alors constater que le motif grave est irrégulier dès lors qu'il ne permet nullement à la partie à qui on l'oppose et au juge d'apprécier le respect du délai de trois jours.

L'action, sur ce point, est fondée.

5.2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

5.2.1. En droit

La convention collective de travail n° 109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT 109 dispose que :

« 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. »

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

« 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. »

Selon la doctrine¹ :

« Il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur « normal et raisonnable » eut lui aussi pu opter pour le licenciement dans les mêmes circonstances »

Le tribunal du travail de Liège, division Dinant, a jugé le 20 mars 2017² que :

« le licenciement sera régulier au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et prudent. (...) Le Tribunal est donc amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT».

Le tribunal dans sa décision précitée relève la généalogie existant entre la CCT 109 et l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 aujourd'hui abrogé.

De nombreuses considérations ont amplement été développées à l'endroit de cet ancien article 63 qui concernait le licenciement « *présumé* » abusif du travailleur ouvrier.

La Cour de cassation, citée par la division de Dinant dans son jugement du 20 mars 2017, avait retenu qu' :

« un licenciement pour un motif lié à l'aptitude à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable »³.

Il a été jugé⁴ que :

« Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal de contrôler deux éléments :

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

2. Il doit ensuite contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence

¹ Sophie GERARD, Anne-Valérie MICHAUX, Erwin CRABEELS, La C.C.T. Imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et déjà – de nombreuses questions », Chr. D.S. 2014, p. 146 cités notamment par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016, RG 15/394/A (Inédit)

² RG 15/ 1317/ A, Inédit

³ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

⁴ Trib. trav. Liège, div. Huy, 17 juiln 2019, inédit, RG 18/161/A

à ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. (...)

Le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées. »

Le motif invoqué doit être légitime, valable et raisonnable⁵.

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement.⁶

Le licenciement doit être proportionné aux circonstances de la cause, raisonnable et légitime. Selon la doctrine :

*« En ce qui concerne le critère de l'attitude, la jurisprudence de la Cour de cassation du 22 novembre 2010 nous paraît parfaitement applicable. Il faut en effet un motif valable de congé. L'employeur ne peut invoquer n'importe quelle « attitude ». Le motif du licenciement doit être raisonnable ou légitime, ce qui donne un contrôle de proportionnalité entre les faits qui sont invoqués et la décision de mettre fin au contrat de travail. Sans exiger que le comportement du travailleur pouvant justifier valablement un licenciement doive être fautif, parce qu'un licenciement décidé, par exemple, sur la base de l'attitude peut provenir d'un comportement non fautif de celui-ci, encore faut-il que la décision de l'employeur soit raisonnable ou légitime ».*⁷

La charge de la preuve incombe, selon les cas, à l'employeur ou au travailleur⁸ :

« Si l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués

⁵ M. JOURDAIN, Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes

⁶ C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement

⁷ 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. 227 cités par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016.

⁸ L. PELTZER, E. PLASCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », J.T. 2014, p. 387 cités notamment par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016.

qu'il n'a pas ou pas correctement communiqués au travailleur et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;

Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement ».

Concernant la charge de la preuve, trois hypothèses peuvent être envisagées :

- soit le travailleur n'a pas demandé et/ou n'a pas reçu spontanément la motivation de son licenciement et la charge de la preuve lui incombe intégralement, il devra prouver les motifs de son licenciement et le caractère déraisonnable de ces derniers ;
- soit le travailleur a demandé mais n'a pas reçu la motivation de son licenciement et la charge de la preuve incombe à l'employeur, il devra démontrer les motifs du licenciement et le caractère raisonnable de ces derniers ;
- soit le travailleur a demandé et a reçu, ou a reçu spontanément, la motivation de son licenciement et un partage de la charge de la preuve s'installe alors, l'employeur devra démontrer la véracité des motifs, le travailleur devra démontrer le caractère manifestement déraisonnable de ces derniers.

En l'espèce, on se trouve dans la troisième hypothèse, s'agissant d'un motif grave, et même si la lettre de rupture est très peu motivée, le requérant ne pouvait ignorer ce qui lui était reproché même si non situé dans le temps et ce a fortiori après le courrier du 20 avril 2019 précisant la lettre de rupture.

5.2.3. Application

Sur ce point, et à l'inverse de l'indemnité de rupture qui est à l'évidence due, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne l'est pas.

Nul employeur normalement prudent et diligent n'aurait conservé à son service, même s'agissant d'un très bon ouvrier, quelqu'un qui vient travailler au gré de ses humeurs, de ses obligations ou des consignes de sa compagnie.

Ce chef de demande est radicalement non fondé et même relativement abusif.

Monsieur L . peut probablement s'estimer heureux du fait que la lettre de rupture ait été à ce point peu précise.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable.

La déclare partiellement fondée.

En conséquence, condamne Monsieur . T. à payer à Monsieur L a somme de 2.447,12 euros à titre d'indemnité de rupture à majorer des intérêts depuis le 14 février 2019.

Le condamne aux dépens étant l'indemnité de procédure d'un montant de 1.080 €.

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

VAN PRAAG FABRICE,
HUSTINX GUY-MICHEL,
WEGIMONT JEAN-MARC,

Juge, président la chambre,
Juge social employeur, (aut 785081 CT)
Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **09/02/2021** par **VAN PRAAG FABRICE**, Juge, président la chambre, assisté de **BOLLETTE MARIE-CHRISTINE**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,


