

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Sixième chambre du 22/01/2021

En cause :

Monsieur A

Partie demanderesse, représentée par Monsieur I , délégué CSC
au sens de l'article 728 du code judiciaire, dont les bureaux sont établis à 4020
LIEGE, boulevard Saucy, 8-10, porteur de procuration écrite.

Contre :

ENTREPRISE FRANCOIS POLIS STRAMING SA, inscrite à la BCE sous le n°
0411.960.483, dont le siège social est établi rue Moister, 28 à 4624 ROMSEE.

Partie défenderesse, représentée par Maître José MAUSEN, avocat, à 4000
LIEGE, rue de l'Académie, 73.

PROCEDURE

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 reçues au greffe le 10 octobre 2019;
- l'ordonnance actant un calendrier amiable de mise en état de la cause du 4 février 2020
prise sur pied de l'article 747 du code judiciaire ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 7 avril 2020;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 3 juin 2020;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe
le 4 août 2020;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 25/09/2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe
le 4 novembre 2020;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 18
décembre 2020.

I. OBJET DE LA DEMANDE

Monsieur A demande que la SA ENTREPRISE FRANCOIS POLIS STRAMING (ci-dessous
l'ENTREPRISE FPS) soit condamnée à lui payer :

- 6.030,67 € brut à titre d'indemnité de rupture ;
- 109,48 € à titre de rémunération d'un jour férié ;
- les intérêts légaux et judiciaires ainsi que les dépens.

II. LES FAITS

Monsieur A était occupé en qualité d'ouvrier par l'ENTREPRISE FPS dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein depuis le 10 avril 2017.

Le contrat de travail prévoit, à l'article 10, que : « L'ouvrier(ère) s'engage par la présente, en cas d'absence résultant d'une incapacité de travail, à avertir son employeur, au besoin par téléphone, dès le premier jour ouvrable de cette incapacité et à lui fournir dans les deux jours ouvrables à compter du début de l'incapacité, un certificat médical attestant de l'incapacité de travail et indiquant la durée de celle-ci. »

Le 26 avril 2018, l'ENTREPRISE FPS a adressé à Monsieur A un courrier recommandé lui indiquant qu'il est en absence injustifiée depuis le 24 avril 2018.

Le 7 mai 2018, l'ENTREPRISE FPS a adressé un nouveau courrier recommandé à Monsieur A précisant qu'elle n'a toujours pas de nouvelle de sa part et qu'à défaut de justification de son absence avant le 16 mai 2018, elle devra considérer que Monsieur A a mis fin volontairement à son contrat de travail.

Le contrat de travail s'est ensuite manifestement poursuivi.

Le 23 novembre 2018, l'ENTREPRISE FPS a encore adressé un courrier recommandé à Monsieur A lui reprochant d'être en absence injustifiée depuis le 8 novembre. Elle y précise *in fine* « Cette lettre est un premier avertissement. Si vous manquez encore à vos obligations de la même manière, je me verrais dans l'obligation de vous licencier pour motif grave. »

Monsieur A n'a pas répondu à ces différents courriers.

Le 12 mars 2019, l'ENTREPRISE FPS a envoyé un long courrier recommandé à Monsieur A résumant les absences de celui-ci depuis le mois de décembre 2018 ainsi qu'un incident survenu le 11 mars 2019 suite au retour au travail de Monsieur A après une incapacité de plusieurs semaines.

Il résulte de ce courrier que le 11 mars, Monsieur M , administrateur-délégué de l'ENTREPRISE FPS, et Monsieur A ont eu une discussion houleuse lors de l'arrivée de Monsieur A sur chantier. Au terme de cette discussion, Monsieur MICHOTTE a décidé de ne pas faire travailler Monsieur A . Il lui a alors fixé un rendez-vous à la médecine du travail le lendemain afin de lui faire passer un examen de reprise du travail.

Le 12 mars, Monsieur A et Monsieur M ont échangé divers SMS dont il résulte, en résumé, que le médecin du travail a considéré que Monsieur A était apte à reprendre le travail.

Au cours de ces échanges, Monsieur A a alors confirmé en ces termes qu'il viendrait travailler le 13 mars : « donc demain je viendrais mais toi ne vient pas me faire tes remarques débile et ne vient pas me faire chier quand je travail et mon travail sera fais comme il se doit. A demain ».

Le 13 mars il ne s'est pas présenté au travail.

Monsieur M lui a envoyé un SMS à 5h34, et un autre à 10h49, lesquels n'ont pas été suivis de réponse.

Le 14 mars 2019, l'ENTREPRISE FPS a licencié Monsieur A pour motif grave.

Le motif grave a été notifié en ces termes à Monsieur A :

« Malgré ce que vous indiquiez dans votre dernier message de ce mardi 12 mars : 'donc demain je viendrais mais toi ne vient pas me faire tes remarques débile et ne vient pas me faire chier quand je travail et mon travail sera fais comme il se doit. A demain', vous ne vous êtes pas présenté au travail ce mercredi matin et encore moins prévenu de votre absence, une fois de plus. Je vous ai envoyé un message à 5h33 indiquant le départ de la camionnette pour le chantier et qu'il vous est possible de rejoindre le chantier. Dans la négative vous seriez en absence volontaire. Je vous ai envoyé un rappel à 10h49 auquel vous n'avez pas donné suite.

Force est de constater que vous persister dans votre attitude malgré les diverses mises en gardes tant écrites que verbales que je vous ai adressées.

Par cette attitude et votre manque de politesse et de respect, vous avez rendu le dialogue totalement impossible.

Afin de préserver la bonne marche de mon entreprise, je suis donc contraint de mettre fin au contrat qui nous lie pour motif grave.

Par conséquent, vous ne faites plus partie de mon personnel à partir de ce jour, jeudi 14/03/2019. » (sic).

Le 8 mai 2019, Monsieur A a contesté son licenciement par l'intermédiaire de son syndicat. Il s'est en outre plaint d'un harcèlement par mails de son employeur.

Le 15 mai 2019, Monsieur M a répondu en adressant au syndicat de Monsieur A la copie des lettres adressées par recommandé à Monsieur A ainsi que la copie des SMS groupés envoyés aux membres de son personnel.

III. POSITION DES PARTIES

1.
Monsieur A conteste le motif grave.

Il soutient qu'il lui est arrivé une seule fois de ne pas fournir de certificat médical dans les délais, soit en novembre 2018. Il soutient en outre que son absence au travail le 13 mars 2019 est couverte par un certificat médical et est justifiée par le climat d'extrême tension que l'employeur a fait naître en le harcelant le dimanche 10 mars, en l'empêchant de travailler le 11 mars alors qu'il était présent, et en ne lui proposant aucun travail le 12 mars.

Monsieur A considère qu'il faut prendre en compte les nombreuses fautes de l'employeur (irrespect des horaires) et l'usage abusif qu'il fait des technologies de la communication dans ses relations de travail.

2.
L'ENTREPRISE FPS considère que le licenciement pour motif grave est parfaitement justifié en raison de la répétition de faits similaires (absence d'information de ses incapacités de travail, de ses prolongations et/ou reprise de travail, absence de justification de ses absences, etc.), des

incidents du lundi 11 mars 2019, et des propos injurieux tenus par Monsieur A , dans son dernier SMS du 12 mars 2019.

IV. RECEVABILITE DE LA DEMANDE

La demande est recevable, aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

V. EXAMEN DE LA DEMANDE

V.1. INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS

V.1.1. Rappel des principes

1.

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978,

« 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-intérêts s'il y a lieu.

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.

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. »

2.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait qui est accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui donner la nature de motif grave¹. Il y a donc lieu de tenir compte de toutes ces circonstances pour apprécier la gravité du motif.

En outre, pour apprécier la gravité du motif, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué ².

¹ Cass., 16 juin 1971, I, p. 992 et J.T.T., 1972, p.37 ; Cass., 21 mars 1968, Pas. 1968, I, p. 897 ; Cass., 28 novembre 1977, Arr. cass., 1978, 349; Pas., 1978, I, 326; Cass., 16 décembre 1979, J.T.T., 1981, 35; Cass., 18 février 1980, J.T.T., 1981, 35; Cass., 13 décembre 1982, Arr. cass., 1982-1983, n° 223; Pas., 1983, I, 459; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, 437; Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, 140; Cass., 26 octobre 2009, Arr. Cass., 2009, 2486.

² Cass., 21 mai 1990, J.T.T., 1990, 435, note J.F. NEVEN; Cass., 12 février 2018, S.17.0030.N; Trib. trav. Bruxelles, 5 décembre 1978, J.T.T., 1978, 359.

3.

La relation de travail est fondée sur un rapport de confiance, l'employeur et le travailleur se devant respect et égards mutuels (article 16 de la loi du 3 juillet 1978) et le travailleur devant faire preuve de loyauté à l'égard de son employeur (article 17 de la loi du 3 juillet 1978).

V.1.2. Application en l'espèce

1. Conditions de forme

Le licenciement et les faits constitutifs du motif grave ont été notifiés dans un seul et même courrier envoyé par recommandé le 14 mars 2019.

Les faits notifiés à titre de motif grave datent du 12 et du 13 mars 2019.

Le licenciement a donc été notifié dans le délai de trois jours ouvrables prévu à l'article 35, alinéa 3 et le motif grave a été notifié dans le délai de trois jours ouvrables prévu à l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978.

Les formalités prescrites par la loi ont donc été respectées.

Monsieur ANNAKKAYA ne le conteste pas.

2. Conditions de fond.

1. Identification des faits notifiés à titre de motif grave

Il résulte de la lettre de licenciement que les faits notifiés par l'ENTREPRISE FPS à titre de motif grave sont les suivants :

- envoi d'un SMS impoli le 12 mars 2019
- absence au travail sans avoir prévenu le 13 mars 2019.

L'attitude de Monsieur A lors de l'incident du 11 mars 2019 n'est pas invoquée à titre de motif grave dans cette lettre.

Elle ne peut donc être invoquée par l'ENTREPRISE FPS pour justifier le licenciement.

2. Matérialité des faits

Les faits notifiés à titre de motif grave sont établis.

L'ENTREPRISE FPS dépose en effet le SMS de Monsieur A du 12 mars 2019.

Quant à son absence au travail le 13 mars, elle n'est pas contestée.

3. Caractère fautif et gravité des faits

1.

L'absence de Monsieur A au travail le 13 mars n'est pas, en elle-même, constitutive d'un manquement contractuel, puisque son absence est justifiée par un certificat médical produit au dossier.

En revanche, constitue un manquement contractuel dans le chef de Monsieur A le fait qu'il n'a pas prévenu l'ENTREPRISE FPS qu'il ne se présenterait pas au travail le 13 mars.

En effet, l'article 31 § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail prévoit que le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail et l'article 10 du contrat signé par les parties rappelle cette obligation.

2.

Ce manquement de Monsieur A constitue en l'espèce une faute de nature à rompre définitivement toute confiance entre les parties si l'on prend en considération l'ensemble des circonstances suivantes :

- Monsieur A avait confirmé, la veille, dans le courant de l'après-midi, par SMS, qu'il viendrait travailler ;
- Il n'a pas répondu aux SMS qui lui ont été envoyés le 13 mars par son employeur ;
- Il ne fait pas état d'une force majeure qui l'aurait empêché de prévenir son employeur de son incapacité de travail ;
- Il avait déjà reçu de nombreux avertissements de son employeur (en avril, mai et novembre 2018) soit pour défaut d'information soit pour défaut de justification de son incapacité :
- Ainsi, il résulte des courriers recommandés du 26 avril 2018 et du 7 mai 2018 que Monsieur A n'avait pas justifié son absence depuis le 23 avril 2018. Monsieur A soutient qu'il était hospitalisé et qu'il n'a donc pas pu recevoir ces courriers recommandés. Il est vrai que ces courriers sont revenus à l'employeur avec la mention « non réclamé ». Monsieur A ne démontre toutefois pas qu'il était hospitalisé comme il le soutient. La seule mention dans son SMS du 23 avril du fait qu'il était « à l'hôpital et qu'il ne pouvait venir travailler » n'est pas suffisant pour en attester. Ce message est équivoque. Il ne mentionne pas une hospitalisation. Il pouvait tout aussi bien signifier qu'il avait un rendez-vous médical à l'hôpital.

Force est en outre de constater que Monsieur A ne démontre pas qu'il était hospitalisé comme il le soutient et qu'il ne produit aucun certificat médical justifiant son absence.

- Monsieur A reconnaît avoir remis son certificat tardivement en ce qui concerne l'absence du mois de novembre 2018. L'échange de SMS des 8, 11 et 22 novembre 2018 et le courrier recommandé du 23 novembre démontrent du reste que Monsieur A n'avait pas prévenu de son absence au travail le 8 novembre et que cette absence n'était toujours pas justifiée par certificat médical le 23 novembre 2018.

La lettre du 23 novembre de l'ENTREPRISE FPS se terminait par ces mots : « Cette lettre est un premier avertissement.

Si vous manquiez encore à vos obligations de la même manière, je me verrais dans l'obligation de vous licencier pour faute grave. »

- Il résulte des échanges de SMS des mois de février et mars 2019 ainsi que des certificats médicaux que Monsieur A n'a pas veillé à tenir l'ENTREPRISE FPS informée de la prolongation de son incapacité de travail.

Ainsi, alors qu'il était couvert jusqu'au vendredi 22 février 2019, le dimanche 24 février, l'ENTREPRISE FPS l'a interrogé sur la prolongation de son incapacité de travail. Il n'a finalement confirmé sa prolongation que le mardi 26 après avoir pourtant promis de tenir son employeur informé dès le lundi 25.

Le lundi 4 mars 2019, l'ENTREPRISE FPS lui a encore indiqué être sans nouvelle et sans justification d'absence.

Le samedi 9 mars ce n'est que sur interpellation de l'ENTREPRISE FPS que Monsieur A indique que son incapacité n'est pas prolongée.

3.

Quant aux propos tenus par Monsieur A à l'égard de Monsieur M le 12 mars 2019, ils ne pourraient, à eux seuls, constituer un motif grave justifiant la rupture sur le champ.

En effet, le Tribunal constate une réelle condescendance de l'employeur à l'égard de Monsieur A (Monsieur M relève à plusieurs reprises et de façon insistante les fautes de français de Monsieur A ainsi que ses fautes d'orthographe et l'invite à aller voir certains mots au dictionnaire), un manque de respect, ainsi qu'un mode de communication peu adapté voire agressif (envoi de SMS ne comprenant que des points d'interrogation lorsqu'il n'obtient pas de réponse à ses messages).

L'ENTREPRISE FPS a donc sa part de responsabilité dans la dégradation de la communication entre les parties.

Les propos tenus par Monsieur A le 12 mars n'en restent pas moins fautifs, et constituent des circonstances aggravantes du manquement contractuel commis par Monsieur A le 13 mars (défaut d'information de son absence au travail).

En effet, qualifier les remarques de son employeur de « débiles » et l'inviter à ne plus le faire « chier » constituent des propos grossiers et irrespectueux à l'égard de son employeur, mettant en outre en cause son pouvoir d'autorité.

Les éventuels manquements de l'employeur à ses obligations en matière d'horaire de travail (dont il semble toutefois que Monsieur A ne s'est jamais plaint en cours de contrat) ne permettent pas de justifier de tels propos, le travailleur ayant d'autres moyens (non fautifs et plus efficaces) à sa disposition pour faire valoir ses droits (comme le recours à son syndicat par exemple).

4.

Au regard de ce qui précède, le Tribunal estime que c'est à bon droit que l'ENTREPRISE FPS a rompu le contrat de travail pour motif grave.

En effet, alors que Monsieur A s'était vu rappelé à l'ordre à trois reprises par courriers recommandés pour des absences non annoncées ou injustifiées (en avril, mai et novembre 2018), et alors que l'ENTREPRISE FPS avait encore fait preuve de patience à son égard en février et mars 2019 en veillant à s'informer elle-même de ses prolongations éventuelles d'incapacité de travail, l'absence de Monsieur A au travail le 13 mars, contrairement à la promesse faite quelques heures auparavant, sans adresser le moindre message pour prévenir, a légitimement rendu immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles entre les parties, et ce avec effet immédiat.

5.

La demande de Monsieur A est donc non fondée.

V.2. REMUNERATION DU JOUR FERIE DU 1^{ER} MAI

L'obligation de l'employeur de payer la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, ne s'applique pas en cas de licenciement pour motif grave (article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés).

Le licenciement pour motif grave étant justifié, la demande de Monsieur A d'obtenir la rémunération du jour férié du 1^{er} mai 2019 est non fondée.

V.3. DÉPENS

Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, Monsieur A doit être condamné aux dépens, puisqu'il échoue dans sa demande.

DECISION DU TRIBUNAL

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande de Monsieur A recevable mais non fondée.

Condamne Monsieur A aux dépens, soit :

- en faveur de l'ENTREPRISE FPS, l'indemnité de procédure de 1.080,00 €.
- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne de 20,00 €, déjà payée lors de l'introduction de la demande.

AINSI jugé par la 6^{ème} chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

Stéphanie BAR,
Dominique SELBIANI,
Pol GILLES,

Juge président la chambre,
Juge social à titre d'employeur
Juge social à titre d'ouvrier

Les juges sociaux



Le Président



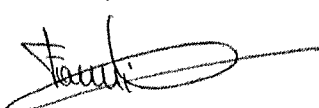
Le jugement n'étant pas signé par Monsieur le juge social P. GILLES qui s'est trouvé dans l'impossibilité de le faire (article 785 alinéa 1 du Code judiciaire).

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre

le VENDREDI VINGT-DEUX JANVIER DEUX MILLE VINGT ET UN,

par St. BAR, Président de la chambre,
assisté de C. FAUVILLE, Collaboratrice, Greffier assumé en application de l'article 329 du code judiciaire.

Le Greffier,



Le Président,

