



numéro de répertoire 2021/ 8361
date du jugement <u>18/06/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 19/ 2329/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Sixième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

S

Partie demanderesse,

ayant comparu par son conseil Maître MAUSEN JOSE, avocat, à 4000
LIEGE, rue de l'Académie, 73,

Contre :

ETS MELKIOR LEON SA, inscrite à la BCE sous le numéro 0402.419.643,
dont le siège social est sis Quai de l'Abattoir 45 à 4040 HERSTAL

Partie défenderesse,

ayant comparu par son conseil Maître DECKERS HERVE, avocat, à 4460
GRACE-HOLLOGNE, Rue Saint-Exupéry, 17B11,BAT17,

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 reçue au greffe le **08/08/2019** ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la chambre de céans le **16/06/2020** ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le **06/08/2020** ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le **16/10/2020** ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le **16/12/2020** ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le **16/02/2021** ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le **15/02/2021** ;
- 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 **21/05/2021**.

Vu la non-conciliation des parties ;

RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux devant la juridiction compétente.

OBJET DE LA DEMANDE

Par requête contradictoire du 8/08/2019, la partie demanderesse sollicite du Tribunal qu'il invalide le licenciement pour motif grave intervenu tant sur la forme qu'au fond et postule la condamnation de la S.A. ETS LÉON MELKIOR à lui payer :

- Une somme de 12.944,11 € brute du chef d'indemnité compensatoire de préavis, somme à majorer des intérêts moratoires à dater du 2/05/2019 ;
- Une somme de 9.567,39 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération, somme à majorer des intérêts moratoires à dater du 2/05/2019.

La partie demanderesse réclame également l'émission d'un nouveau C4 ainsi que la condamnation aux dépens.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est demandée.

Dans ses conclusions de synthèse, le travailleur a postulé les chefs de demande qui suivent, soit la condamnation à :

- Une somme de 13.289,11 € brute du chef d'indemnité compensatoire de préavis, somme à majorer des intérêts moratoires à dater du 2/05/2019 ;
- Une somme de 9.822,38 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération, somme à majorer des intérêts moratoires à dater du 2/05/2019.

Il chiffre ses dépens à 2.420,00 €.

FAITS PERTINENTS

1. Le demandeur a été occupé depuis le 11/03/2011 dans les liens d'un contrat de travail avec la S.A. ETS LÉON MELKIOR en qualité de chauffeur d'abord à temps partiel puis à temps plein à dater du 08/10/2012.

2. Le 27 avril 2019, un entretien téléphonique a lieu entre le demandeur et l'employeur.

A cette occasion, le demandeur a sollicité de pouvoir bénéficier d'un congé à partir du 02/05/2019 inclus.

Les parties sont contraires en fait quant au contenu de cette conversation :

- Pour le travailleur, la réponse de l'employeur « *est clairement positive et il n'y a donc eu aucun refus de sa part* ». Il réserve alors le jour même à 17 heures 44 des billets d'avion pour se rendre à Malaga avec départ le jeudi 2 pour revenir le mardi 07/05/2019 ;
- Pour la S.A. ETS LÉON MELKIOR, la société étant en sous-effectif à cette période, « *elle n'a pas été en mesure d'accorder ce congé* » au demandeur. Ce dernier a affirmé qu'il « *avait déjà réservé des billets d'avion et qu'il entendait bien être absent à partir du 2* ».

3. Le 29 avril 2019, la S.A. ETS LÉON MELKIOR a adressé un courrier recommandé libellé comme suit:

« Je fais suite par la présente à notre entretien téléphonique de ce samedi 27 avril courant au cours duquel vous m'avez annoncé que vous aviez décidé de prendre congé à partir de ce jeudi 2 mai inclus.

Je vous rappelle qu'en règle, les jours de congé doivent être pris avec l'accord commun de l'employeur et du travailleur.

Dans le cas présent, je vous ai confirmé que ne je pouvais pas marquer mon accord sur votre demande, compte tenu du fait que nous sommes actuellement en effectif réduit à la suite, notamment, de l'incapacité de travail prolongée d'un chauffeur et du fait qu'un autre chauffeur est actuellement en vacances annuelles (il avait sollicité et obtenu notre accord sur la prise de congé depuis de nombreuses semaines).

Dans ces conditions, nous vous mettons en demeure d'être présent sur votre lieu de travail ce jeudi 2 mai courant. A défaut, nous serons contraints de considérer votre attitude comme un acte d'insubordination manifeste et de vous licencier pour motif grave.

Persuadé que vous aurez à cœur de respecter vos obligations, je vous prie de croire, Monsieur à l'assurance de ma considération distinguée »

Le demandeur ramène son véhicule au dépôt le mardi 30/04 et dès le 02/05, il s'envole avec son épouse vers MALAGA.

4. La S.A. ETS LÉON MELKIOR rompt le contrat pour faute grave le 02/05/2019 :
« Par la présente, je vous notifie ma décision de mettre fin au contrat de travail qui vous lie à la S.A. TRANSPORTS MELKIOR avec effet immédiat, pour motif grave, sans préavis ni indemnité, conformément aux dispositions contenues dans l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Vous ne faites donc plus partie du personnel de notre société dès à présent. Cette décision est fondée sur les motifs suivants :

En date du 27 avril 2019, vous m'avez annoncé, par téléphone, que vous aviez décidé de prendre congé à partir du jeudi 02 mai 2019.

Je vous ai précisé à cette occasion qu'il ne pouvait être question pour vous de vous absenter à dater du 02 mai 2019, dès lors qu'à la suite d'une réduction temporaire des effectifs de notre société - suite à l'incapacité de travail prolongée d'un chauffeur et au fait qu'un autre chauffeur se trouvait lui-même en vacances annuelles -, nous étions en personnel réduit et que votre présence était en conséquence indispensable.

Par courrier recommandé du 29 avril 2019, je vous ai confirmé ma position en vous rappelant également que les jours de congé devaient être pris de l'accord commun de l'employeur et du travailleur.

Je vous précisais que dans ces conditions, je vous mettais en demeure d'être présent sur votre lieu de travail ce jeudi 02 mai courant et qu'à défaut, je serais contraint de considérer votre attitude comme un acte d'insubordination manifeste et de vous licencier pour motif grave.

Ce jour, vous ne vous êtes pas présenté au travail; vous n'avez pas prévenu de votre absence et ne l'avez pas justifiée.

J'ai par ailleurs appris que, nonobstant ce qui précède, vous aviez décidé de partir en vacances comme vous l'aviez initialement prévu, et cela malgré mon opposition, de sorte que vous vous trouvez actuellement en Espagne.

Le fait, pour un travailleur, de s'absenter de manière injustifiée et de prendre ses jours de vacances annuelles sans avoir obtenu préalablement l'accord de son employeur, mais en outre, en ne tenant pas compte de l'opposition formelle de celui-ci, constitue à l'évidence un manquement grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de nos relations contractuelles.

C'est pour cette raison que j'ai décidé de mettre fin au contrat de travail qui vous liait à notre société avec effet immédiat pour motif grave ».

5. Après l'échec des démarches amiables entreprises, le demandeur a introduit le présent litige par requête du 08/08/2019.

POSITION DES PARTIES

Pour le demandeur, le licenciement pour motif grave est non fondé et irrégulier dans la forme dans la mesure où il n'est pas établi que Monsieur SOI, administrateur délégué, avait le pouvoir de le licencier pour motif grave.

La preuve de la régularité du licenciement incombe à la S.A. ETS LÉON MELKIOR, qui par ailleurs, ne démontrera pas les faits qui fondent son motif grave. Le demandeur affirme avoir obtenu l'accord de l'employeur.

La défenderesse soutient qu'il y aurait bien eu insubordination, que la preuve d'un refus est apportée et justifie ce refus par la situation du personnel.

DISCUSSION

La rupture pour motif grave

Quant à la forme

En droit :

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 sur le contrat de travail dispose :

« 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" .

Le congé est un acte unilatéral qui n'est soumis à aucune formalité particulière¹. Il produit son effet par la volonté manifeste de son auteur sans que doive intervenir l'acceptation de l'autre partie. Il faut toutefois qu'il y ait une prise de connaissance par le destinataire et l'auteur du congé doit avoir pouvoir de donner le congé.

Dans la mesure où elle licencie un travailleur pour faute grave, la défenderesse doit établir qu'elle a respecté les formalités prévues par l'article 35 précité.

La jurisprudence exige que la lettre de notification des motifs soit suffisamment précise pour que la personne qui se voit notifier la rupture pour faute grave sache exactement ce qui lui est reproché et puisse préparer sa défense et pour que le juge puisse apprécier la gravité de la faute.

Concernant l'auteur de la rupture, il est de jurisprudence constante que l'employeur peut valablement déléguer son pouvoir de licenciement à un tiers soit en vertu d'un mandat express, soit en vertu d'un mandat tacite.

L'employeur peut par ailleurs ratifier à postériori la décision d'une personne sans pouvoir de licencier².

¹ Cass. 11/05/1981, PAS, 81, p1040

² cfr en ce sens C.T. Liège, 13/03/1989, JLMB, 1989, p.768

Dans son arrêt du 7/12/2009, la Cour de travail de Liège³ a rappelle que :

« 2.1.- L'excès de pouvoir

(...) C'est à bon droit que les premiers juges décident que le congé donné à M. E.T , d'autant qu'il s'agissait d'un licenciement pour motif grave, « ne peut être considéré comme un acte ressortissant à la notion de gestion journalière ».

En effet, constituent des actes de gestion journalière « ceux qui sont commandés par les besoins de la vie quotidienne de la société et ceux qui, tant en raison de leur peu d'importance que de la nécessité d'une prompt solution, ne justifient pas l'intervention du conseil d'administration lui-même » (Cass., 17 sept. 1968, Pas., 1969, I, 61 ; Cass., 21 févr. 2000, J.T.T., 2000, p. 300).

C'est ainsi que « le recrutement et le licenciement du personnel peu qualifié (...) sont en général considérés comme des actes de gestion journalière », tandis que « le recrutement et le licenciement du personnel hautement qualifié (...) ne sont pas considérés, quant à eux, comme des actes de gestion journalière » (B. Tielleman, L'administrateur des sociétés, La Charte, 2005, pp. 664-665).

Dans la présente cause, au sein d'une jeune société au personnel encore réduit, le licenciement de M. E. T., directeur commercial chargé de l'importante fonction définie en l'annexe à son contrat de travail, sortait effectivement des limites de la gestion journalière ».

En l'espèce

1. Le demandeur soutient que le congé pour motif grave a été donné par Monsieur SO se présentant comme l'administrateur délégué. Or, c'est le Conseil d'administration qui, sauf délégation de ce pouvoir, nomme et révoque les agents, employés et salariés de la société.

Dans le cas d'espèce, il n'est pas contesté que ce n'est pas le Conseil d'administration qui a notifié la décision, pas plus qu'il ne saurait être contesté que Monsieur SO est administrateur délégué en charge de la gestion journalière de la S.A. ETS LÉON MELKIOR.

Le demandeur qui exerçait la fonction de chauffeur-livreur, peut être catégorisé dans le personnel peu qualifié par opposition au personnel hautement qualifié.

Par conséquent, par analogie avec l'arrêt de la Cour du Travail de Liège du 7/12/2009 et la doctrine relative au droit des sociétés, l'administrateur délégué à la gestion journalière pouvait procéder au licenciement du demandeur, s'agissant d'un acte de gestion journalière en raison de son importance relative mais aussi de la nécessité d'une prompt solution, ne justifiant pas l'intervention du C.A.

³ CT Liège, 7/12/2009, RG 36000/08 sur www.luportal.be

Le Tribunal considère que le licenciement est régulier en la forme.

Quant à la notion de faute grave

En droit :

1. Il appartient à l'auteur de la rupture pour motif grave de prouver l'existence de la faute et son caractère grave.

En effet, pour qu'il y ait faute grave, il faut :

- une faute ;
- de caractère grave ;
- qui soit de nature à rendre impossible immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle.

L'appréciation de la gravité se fait *in concreto*.

Dans l'appréciation de la faute grave, il y a lieu d'appliquer le critère de proportionnalité. Ce critère impose à l'employeur d'agir avec modération et sans réaction excessive et de tenir compte des circonstances propres au cas d'espèce, par exemple l'ancienneté du travailleur, ses antécédents, ses capacités professionnelles⁴, le stress auquel il doit faire face ou éventuellement la responsabilité de l'employeur dans la survenance de la faute⁵. En revanche, il est admis que dès que la faute grave est reconnue, l'employeur a le droit de licencier sans préavis ni indemnité sans tenir compte des conséquences de la sanction⁶.

2. L'article 870 du Code judiciaire prévoit que : « *Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.* »

L'article 871 du Code judiciaire prévoit cependant que toutes les parties ont l'obligation de collaborer à l'administration de la preuve.

Cette preuve peut être rapportée par toutes voies de droit et peut se déduire d'un faisceau de présomptions graves, précises et concordantes.

3. Le Livre VIII du nouveau Code Civil en son article 8.4 envisage les règles déterminant la charge de la preuve : « *Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.*

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

⁴ Cfr la jurisprudence citée in W Van Eeckhoutte et N. Neuprez, Compendium social, 2009-2010, TII, p.2019 et sv.

⁵ Cfr à ce sujet l'intéressant article de H. Deckers, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, sous la coordination scientifique de Steve Gilson, Anthémis, Limal, 2011, plus spécifiquement p.270.

⁶ H. Deckers, op. cit. p. 278 et sv..

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement. (...) ».

L'article article 8.28 est relatif à l'admissibilité et la valeur probante des présomptions de fait : « *Les présomptions de fait ne peuvent être admises que dans les cas où la loi admet la preuve par tous modes de preuve.*

Leur valeur probante est laissée à l'appréciation du juge, qui ne doit les retenir que si elles reposent sur un ou plusieurs indices sérieux et précis. Lorsque la présomption s'appuie sur plusieurs indices, ceux-ci doivent être concordants ».

En l'espèce :

1. Les parties étant contraire en fait quant au contenu de la conversation, le Tribunal ne pourra avoir égard qu'aux écrits ayant date certaine soit les recommandés envoyés.

Dès le premier jour ouvrable ayant suivi l'entretien téléphonique, soit le 29/04/2019, l'employeur adressera un courrier par recommandé confirmant le contenu de la communication .

Il écrit: « *Je fais suite par la présente à notre entretien téléphonique de ce samedi 27 avril courant au cours duquel vous m'avez annoncé que vous aviez décidé de prendre congé à partir de ce jeudi 2 mai inclus.*

Je vous rappelle qu'en règle, les jours de congé doivent être pris avec l'accord commun de l'employeur et du travailleur.

Dans le cas présent, je vous ai confirmé que ne je pouvais pas marquer mon accord sur votre demande, compte tenu du fait que nous sommes actuellement en effectif réduit à la suite, notamment, de l'incapacité de travail prolongée d'un chauffeur et du fait qu'un autre chauffeur est actuellement en vacances annuelles (il avait sollicité et obtenu notre accord sur la prise de congé depuis de nombreuses semaines) ».

Ce recommandé sera présenté à l'adresse de son destinataire dès le 30/04/2019.

Cet écrit atteste de la version de l'employeur.

2. Afin de contrer cet écrit, le demandeur affirme que s'il n'avait pas eu l'accord de son employeur, jamais il n'aurait réservé ses billets. Néanmoins, il ne prouve pas (par un relevé téléphonique) que l'entretien ait eu lieu avant la réservation, l'employeur affirmant avoir été mis devant le fait accompli (point 5 page 4 de ses conclusions).

Le demandeur prétend avoir téléphoné à son entreprise lorsque le recommandé a été présenté à son domicile, son épouse n'a pu le recevoir de la Poste mais a identifié l'expéditeur, afin d'en connaître le contenu. A nouveau aucune preuve de cet appel contesté par l'employeur.

Pour le demandeur, jamais une question d'organisation interne n'a été invoqué le 27 avril. Il demandait d'ailleurs à titre subsidiaire la production de documents établissant ce fait. Ceux-ci ont été déposés au dossier de la société.

Aucun des certificat médicaux n'a été établi entre la communication téléphonique et l'envoi du recommandé. Tandis que le second travailleur était bien en vacances les 2 et 3/05.

L'absence de 3 travailleurs sur 3 ½ équivalents temps plein était donc ingérable pour la société.

Jamais le demandeur n'a pris connaissance du recommandé qui a fait un retour à l'expéditeur.

Il ne saurait être fait grief à l'employeur de ne pas avoir « doubler » son recommandé d'un mail, d'un SMS voir d'un pli simple comme le souhaite le demandeur.

Le Tribunal considère que la S.A ETS LÉON MELKIOR démontre la réalité de l'entretien téléphonique au cours duquel elle a bien refusé la demande de congé de son travailleur.

L'absence au travail de ce dernier le 2/05 n'est pas contesté.

3. De longue date, la jurisprudence considère que « *Commet une insubordination constitutive du motif grave, le travailleur qui prend ses vacances contre le gré de l'employeur et sans demander au tribunal du travail saisi en référé de trancher le litige l'opposant à ce dernier en ce qui concerne la date des vacances. Il appartient à l'employeur de déterminer les périodes durant lesquelles il entend voir son personnel prendre ses vacances sous réserve -pour celui-ci- de faire valoir devant le tribunal du travail, le caractère arbitraire de cette décision* » (C. tray. Liège, 17 septembre 1992, J.T.T., 1993, 256; J.L.M.B., 1993, 753 et dans le même sens: C. tray. Gand, 18 septembre 1992, R.D.S., 1993, 370 et C. tray. Mons, 24 mars 1995, R.G. n° 12116, inédit).

Cette jurisprudence est toujours d'actualité, puisque plus récemment, il a été jugé : « *Tout comme les jours de congés, les jours de repos compensatoire faisant suite à la prestation d'heures supplémentaires, doivent être fixés de commun accord entre l'employeur et le travailleur.*

Le travailleur ne peut fixer unilatéralement le moment de ces heures de récupération et s'il le fait malgré l'opposition claire de son employeur, il commet une faute constitutive de motif grave.

En conséquence, quel que soit le sentiment d'injustice qu'ait pu ressentir M., son comportement, en présence d'une mise en garde claire de la part de son employeur, est constitutif de faute grave » (Trib . trav. Mons (sect. de Mons, 4e ch.), 21 janvier 2013. R.G. n° 11/1300/A cité in "La rupture du contrat de travail", LENAERTS et consorts, Larcier, 2017, p.312)

Le Tribunal se rallie à cette position et considère que le demandeur s'est rendu coupable d'insubordination en partant en congé malgré l'opposition de son employeur, confirmée par recommandé. Cette insubordination est une faute grave rendant impossible la poursuite des relations contractuelles.

4. En conclusion, le Tribunal juge que la faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle est démontrée. Elle est constitutive de motif grave, régulier en la forme.

Par conséquent, il ne pourra être fait droit à la demande d'une indemnité de rupture en faveur du travailleur.

Le licenciement manifestement déraisonnable

Le demandeur postule au paiement de 9.822,38 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération

En raison du motif grave reconnu justifiant le licenciement intervenu, cette demande ne peut qu'être déclarée non-fondée.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable mais non fondée dans son entièreté ;

Déboute le demandeur de toutes ses prétentions ;

Condamne la partie demanderesse à payer les dépens de la défenderesse liquidés à la somme de 2.400,00 € ;

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

VIDIC MICHEL,	Juge, président la chambre,
SELBIANI DOMINIQUE,	Juge social employeur,
GILLES POL,	Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **18/06/2021**

par **VIDIC MICHEL**, Juge, président la chambre, assisté de **GHENNE ESTELLE**, Greffier,

Le Président, le Juge social et le Greffier,

M. SELBIANI DOMINIQUE s'étant trouvé dans l'impossibilité de signer (article 785CJ)

