

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
2^{ème} Chambre

Jugement du 13 septembre 2021

RG n° 20/3460/A

Rép n° 21/1029

En cause :

Monsieur O, NN : 1, né le /1966,
domicilié à

Partie demanderesse, ayant comparu par Maître Jean-Philippe BRUYERE,
avocat à 4000 LIEGE, avenue Constantin de Gerlache, 41.

Contre :

LA SCRL CERBARA TRANSPORTS, inscrite à la BCE sous le numéro
0437.624.705, dont le siège social est sis à 4460 GRACE-HOLLOGNE, rue
du Travail, 14,

Partie défenderesse, ayant comparu par Maître Ghislain ROYEN, avocat à
4880 AUBEL, Côte de Hagelstein, 23/25.

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 le 21/06/2021, et
notamment :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 17 décembre 2020 ;
- l'ordonnance actant un calendrier amiable annexée à la feuille d'audience de la
première chambre du 2 février 2021 ;
- les conclusions de la partie demanderesse et les conclusions principales et de
synthèse de la partie défenderesse ;
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

Attendu que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire a
échoué.

Entendu les parties représentées par leurs conseils en leurs dires et moyens à l'audience du 21 juin 2021.

RECEVABILITE

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

FONDEMENT

1. LES FAITS

Monsieur O a été occupé par la SCRL CERBARA TRANSPORTS (ci-dessous CERBARA) dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée à partir du 25 novembre 2019.

Il exerçait la fonction de chauffeur de véhicules de 7 à 15 tonnes.

Le 20 décembre 2019, CERBARA a adressé par recommandé à Monsieur O une lettre d'avertissement pour ce motif que Monsieur O ne s'est pas présenté au travail sans raison valable les 19 et 20 décembre 2019 ; cet avertissement lui faisait le reproche de perturber par son absence le planning.

Le 12 février 2020, CERBARA a adressé à Monsieur O un deuxième avertissement parce que Monsieur O avait fait annoncer qu'il était malade alors que la veille, en soirée, il aurait publié un film et des photos de cette soirée ; si l'on comprend cet avertissement, il remettait en cause la sincérité de l'état d'incapacité allégué par Monsieur O.

Le 8 mai 2020, CERBARA adressait à Monsieur O un « troisième et dernier avertissement » fondé sur cette circonstance que la veille, Monsieur O avait annoncé qu'il ne viendrait pas travailler en invoquant « un motif douteux » ; CERBARA s'exprimait comme suit : « Vous avez perdu ma confiance car je pense que vous me menez en bateau. Des absences répétitives sans motif cohérent et non justifiées sont considérées comme faute grave. La prochaine fois, se sera la rupture du contrat même si un certificat médical devrait être présenté dans les six prochains mois, il ne sera pas accepter car considéré comme abusif ».

Le 20 août 2020, CERBARA a licencié Monsieur O pour motif grave.

La faute grave reproduite dans la lettre de notification du licenciement est décrite comme suit :

« Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre fin à votre contrat de travail et ce, pour faute grave. Cette rupture de contrat est effective à partir d'aujourd'hui, le 20 août 2020, sans délai de préavis ni paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. En date du 6 août 2020 et ce jour, vous ne vous êtes pas

présenté au travail et ce, malgré notre 3^{ème} et dernier avertissement par recommandé du 8 mai 2020. Quand notre client nous a téléphoné à 7 h pour nous prévenir que vous n'étiez pas là, nous avons essayé, en vain, de vous appeler, aucune réponse ! Vous téléphonez à 12 h 30 pour prévenir de votre absence alors que vous commencez votre travail à 7 h du matin. De nouveau, des absences répétitives sans raison valable considérées comme faute grave. Celles-ci rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle. Une telle attitude est intolérable ! Désorganisation totale de notre planning ! ».

Le même jour, à 6 h 04 du matin, Monsieur O avait adressé à son employeur, par téléphone, un SMS ainsi rédigé : *« Bonjour, je suis malade. Je vous recontacte quand j'ai vu le médecin. Merci pour votre compréhension ».*

Le 21 août 2020, Monsieur O a adressé par recommandé à son employeur un certificat médical par lequel il est reconnu incapable de travailler pour cause de maladie à 100 % du 20 août 2020 au 6 septembre 2020 inclus.

Monsieur C conteste son licenciement pour motif grave.

2. FONDEMENT DE LA DEMANDE

Monsieur O demande la condamnation de CERBARA au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 4.051,95 € bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 20 août 2020 et des dépens.

3. DISCUSSION

3.1. Règles de forme

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, « (...) 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. (...) ».

Il résulte des dossiers des parties et des faits relatés par celles-ci que le licenciement a bien été notifié par un envoi recommandé du 20 août 2020 ; se référant, notamment, à

un fait survenu le même jour, le licenciement a donc été notifié dans le délai de trois jours ouvrables suivant la connaissance de ce fait, conformément aux exigences de l'article 35 précité.

Les formes prescrites par l'article 35 ont également été respectées.

3.2. Règles de fond

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, *« 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.

(...)

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. »

« En cas de motif grave, il doit nécessairement s'agir de faits qui peuvent être considérés comme une faute »(Cass., 23 oct. 1989, J.T.T., 1989, p.432).

« Des absences antérieures peuvent être invoquées pour mettre en évidence une absence pour laquelle le congé est donné, même si elles ne sont pas mentionnées dans la lettre de congé »(Cass., 27 févr. 1978, R.W. 1978-1979, 331).

« Des faits antérieurs qui ne peuvent plus, en tant que tels, justifier un congé pour motif, peuvent être invoqués pour mettre en évidence la gravité du fait pour lequel le congé pour motif grave est donné » (Cass., 16 déc. 1979, J.T.T., 1981, p.35 ; Cass., 28 oct. 1987, J.T.T., 1987, p.494 ; Cass., 28 mars 1988, J.T.T., 1989, p.82).

« Il reste que lorsqu'il est reproché au travailleur des fautes répétées, l'employeur dispose de trois jours ouvrables à partir de la connaissance du dernier fait connu pour licencier le travailleur. Ce dernier fait et sa nature fautive doivent cependant être prouvés. Si cette preuve n'est pas rapportée, le congé qui est donné plus de trois jours après que les autres faits ont été connus est tardif » (C. trav. Bruxelles, 19 févr. 2019, J.T.T., 2019, p.291 ; C. trav. Bruxelles, 4 mai 2007, J.T.T., 2007, p.390).

« Une absence justifiée n'est jamais considérée comme faute grave, ce qui est logique puisque dans cette hypothèse, aucune faute contractuelle ne peut être imputée au travailleur. Le licenciement pour faute grave d'un travailleur pour cause d'absence au travail n'est pas justifié et est même abusif lorsque cette absence est couverte par un certificat médical » (Trib. Trav., Bruxelles, 24 juin 1985, Chron.D.S., 1989, 117 ; voy. ég. : C. trav. Bruxelles, 6 sept. 1988, J.T.T., 1988, p.384). *« Depuis le 1^{er} avril 2014, la réglementation relative au licenciement abusif a fait place à la réglementation relative au licenciement manifestement déraisonnable prévue par la C.C.T. n°109 »* (W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium social 2020-2021, Droit du travail, tome 3, n°4555).

En l'espèce, l'employeur n'établit pas qu'à l'occasion de l'absence du 20 août 2020, le travailleur aurait commis une quelconque faute dès lors que le travailleur d'une part a averti l'employeur de son absence le matin même et, d'autre part, a fait parvenir à l'employeur un certificat médical établissant une incapacité, certificat qui n'a été censuré par aucun contrôle et dont la sincérité ou la validité ne sont pas remises en cause.

Le travailleur n'a donc manqué ni à son obligation d'avertir son employeur de son absence, ni à son obligation de justifier celle-ci par un certificat médical communiqué par recommandé le 21 mai.

Le dossier de pièces de l'employeur ne recèle aucune preuve de l'existence d'une quelconque faute qui aurait été commise par le travailleur dans les trois jours précédant la rupture.

Quand bien même l'employeur n'aurait-il pas reçu le SMS qui lui a été adressé par Monsieur O le 20 août 2020 à 6 h 05 du matin, ce n'est pas pour autant que ce défaut éventuel d'avertissement immédiat puisse être à lui seul érigé en faute grave dès lors que, d'une part, Monsieur O a téléphoné à 12 h 30 à son employeur comme en atteste la lettre de notification du licenciement et, d'autre part, depuis le 1^{er} janvier 2014, la loi relative aux contrats de travail dispose que le travailleur qui n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail peut se voir refuser le droit au salaire garanti pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de l'avertissement, cette sanction désormais spécifique rendant sans doute obsolète la rare jurisprudence qui admettait que cette absence d'avertissement pouvait être érigée en faute grave (W. van Eeckhoute et V. Neuprez, *op. cit.*, tome 3, n°4560).

Le licenciement pour motif grave est par conséquent irrégulier.

Il y a lieu de faire droit à la demande de Monsieur O et de condamner CERBARA à lui payer l'indemnité compensatoire de préavis qu'il réclame et dont le montant n'est pas contesté, d'un montant de 4.051,95 € bruts correspondant à huit semaines de rémunérations, sous déduction des charges sociales et fiscales, à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis le 20 août 2020, et jusqu'à complet paiement.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et fondée.

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse 4.051,95 € bruts à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 20 août 2020 jusqu'à complet paiement et sous déduction des cotisations sociales et du précompte

professionnel.

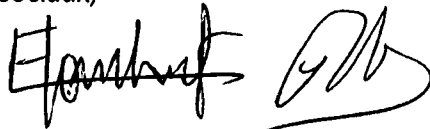
Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse les dépens liquidés par la partie demanderesse à l'indemnité de procédure de 780 € et condamner la partie défenderesse au paiement de la contribution forfaitaire à l'aide juridique de 20 €.

Ainsi jugé par:

Mr Pierre PICHAULT,
Mr Yves RENTMEISTER,
Mr Etienne LOMBART,

Juge suppléant, présidant la Chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre d'employé,

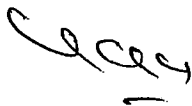
Les Juges sociaux,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la 2ème chambre du Tribunal du Travail de Liège - division Liège, le **TREIZE SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT ET UN**, par Mr Michel VANGOETHEM, Vice-Président, présidant la Chambre, désigné à cette fin par ordonnance de Mr le Président du Tribunal (article 782 bis al 2 CJ), le jugement n'étant pas signé par Mr Pierre PICHAULT, Juge suppléant, qui s'est trouvé dans l'impossibilité de le faire (article 785 al 1 CJ).

assistés de Nathalie MAGOTTE, Greffier.

Le Greffier,



Le Vice-Président.

