



numéro de répertoire 2021/14646
date du jugement <u>18/11/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 20/ 2447/ 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

Onzième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur R,

Partie demanderesse,

ayant comme conseil Maître BRUYERE JEAN-PHILIPPE, avocat, à 4000 LIEGE, Avenue Constantin de Gerlache, 41, et ayant comparu par Maître DERMINNE JULIETTE

Contre :

La SPRL MIG-WASH, inscrite à la BCE sous le numéro 0881.342.988, établie Boulevard Cuivre et Zinc 27 à 4030 GRIVEGNEE (LIEGE)

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître CRAHAY PAUL, avocat, à 4000 LIEGE, rue Louvrex, 55-57, et ayant comparu par Maître BABILONE PASCALE

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 déposée au greffe le **31/08/2020** ;
- l'ordonnance 747§1 CI rendue par la 1^{ère} chambre le **17/11/2020** ;
- les conclusions principales de la partie défenderesse reçues au greffe le **15/01/2021** ;
- les conclusions de la partie demanderesse déposées au greffe le **15/03/2021** ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le **17/05/2021** ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse déposées au greffe le **08/07/2021** ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le **17/09/2021** ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Vu la non conciliation des parties ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **21/10/2021**.

1. Les faits et la demande

Le demandeur a été engagé en qualité d'ouvrier, par la défenderesse, ci-après la société, à partir du 21 décembre 2016, d'abord dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée, et ensuite, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 21 septembre 2017.

La société exploite une blanchisserie professionnelle à Liège.

Le contrat de travail à durée indéterminée prévoit en son article 4 un horaire fixe du lundi au vendredi.

En 2019, Madame B. la gérante de la société, a exposé à son personnel les nécessités d'une modification de l'horaire de travail en fonction des nécessités de l'entreprise.

Le 30 septembre 2019, le demandeur a signé un avenant au contrat de travail dont l'objet est de modifier l'horaire de travail prévu par le contrat de travail. L'avenant prévoit un horaire variable avec une durée hebdomadaire à temps plein de 38 heures par semaine répartie du lundi au samedi avec un jour de congé dans la semaine de travail.

La société a procédé à la modification de son règlement de travail qui est entré en vigueur 15 jours après l'affichage dans les locaux de l'entreprise.

Le 5 mai 2020, une réunion a été organisée par la gérante, Madame B. pour expliquer la nécessité de devoir travailler le samedi.

Assistaient à cette réunion : la gérante, Madame B. son compagnon, Monsieur B. I, qui n'avait pas de fonction dans la société et trois travailleurs, dont le demandeur.

Le 5 mai 2020, au vu du déroulement de la réunion et de ses suites immédiates, la société a licencié le demandeur pour motif grave.

Le motif grave justifiant la rupture sans indemnité, ni préavis, a été notifié au demandeur par un courrier recommandé du 8 mai 2020, libellé en ces termes :

« Par lettre recommandée de ce 5 mai 2020, je vous ai notifié la rupture pour motif grave de votre contrat de travail. Par la présente, je vous notifie les motifs qui justifient la rupture de votre contrat.

Le 5 mai 2020, j'ai organisé une réunion, en présence de Monsieur B. I, en vue de vous expliquer l'organisation du travail dans les semaines à venir impliquant la possibilité de travailler le samedi, comme prévu au règlement de travail. Etaient présents, Monsieur N. Monsieur M. et vous-même.

Vous, ainsi que vos compagnons de travail, n'étiez pas satisfaits de ces aménagements pourtant nécessaires à l'entreprise, compte tenu des moments difficiles que nous traversons.

Vous avez alors adopté immédiatement un comportement excessivement agressif à mon égard.

Vous avez hurlé en me traitant de « malhonnête », de « méchante ». Vous avez, sur le même ton, prétendu que je « vous traitais comme des chiens, comme des bêtes ».

Vous avez lancé votre pied sur le tableau qui se trouvait derrière vous, tableau qui nous sert pour les livraisons, au point d'effacer toutes les adresses des clients.

Votre comportement était empreint d'une telle violence que j'ai craint pour ma sécurité et mon intégrité physique.

Si je voulais vous adresser la parole, vous seriez les poings comme si vous alliez me sauter à la gorge. Nous avons, dès lors, mis fin à cette réunion.

Monsieur B. s'est absenté pour reconduire un jeune ouvrier. Vous en avez profité pour vous précipiter dans mon bureau afin de me poursuivre de vos hurlements. J'ai été contrainte d'appeler à la rescousse Madame J.

Vous avez prétendu que j'avais extorqué votre signature sur un document. Madame J. était, tout comme moi, apeurée de cette agression.

Lorsque vous avez vu revenir le véhicule de Monsieur B. , vous êtes sorti en claquant la porte.

Ce n'est pas la première fois que je dois déplorer de l'agressivité et des manquements dans le cadre de votre travail, surtout ces derniers temps.

Vous maltraitez certain de vos collègues et me discréditez au près d'autres. Vous aviez adopté de plus en plus un mode de communication agressif avec d'autres membres du personnel.

La violence de votre comportement ce 5 mai 2020, les propos que vous avez tenus et la menace non dissimulée d'agression physique à mon égard sont inacceptables dans le cadre d'une relation de travail et sont contraires à l'obligation de respect et d'égards mutuels et rendent impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle. »

Par un courrier du 4 juin 2020, le demandeur a, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, contesté les motifs de son licenciement. L'organisation syndicale a également demandé à la société qu'elle rapporte la preuve de la modification des horaires de travail du demandeur.

Par un courrier du 19 juin 2020, la société a, par l'intermédiaire de ses conseils, communiqué à l'organisation syndicale du demandeur, l'avenant au contrat de travail de ce dernier concernant la modification des horaires.

Par un courrier du 2 juillet 2020, les conseils de la société ont transmis à l'organisation syndicale du demandeur le règlement de travail modifié. Ils ont également indiqué que compte tenu de la gravité des faits, la société maintenait sa décision.

Le demandeur a alors introduit la présente procédure par une requête déposée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège, le 31 août 2020.

Au terme de ses dernières conclusions, il demande :

- de dire son action recevable et fondée ;
- de condamner la société à lui payer:
 - 5.217,69 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 7.391,73€ bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - 717,23€ bruts à titre de prime de fin d'année 2020 ;
 - 452,99€ bruts à titre de prime de fin d'année sur préavis ;

sommes à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 5 mai 2020.

- d'assortir la décision à intervenir de l'exécution provisoire sans possibilité de caution ni de cantonnement.
- de condamner la société aux dépens (1.430 €) ainsi qu'au paiement des 20,00€ de contribution forfaitaire.

2. Position des parties

Le demandeur invoque que les faits qui lui sont reprochés ne sont pas établis, qu'il n'a adopté aucun comportement agressif à l'égard de la gérante.

Il estime, dès lors, que le licenciement pour motif grave n'est pas fondé et que la société doit être condamnée à lui payer une indemnité compensatoire de préavis ainsi que la prime de fin d'année.

Il soutient que son licenciement est manifestement déraisonnable car il n'a aucun lien avec sa conduite ou son aptitude et il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Il en conclut que la société doit lui payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable qu'il évalue à 17 semaines de rémunération, soit le maximum prévu par les dispositions applicables en la matière.

La société estime que le comportement du demandeur était violent et agressif si bien que la gérante a craint pour sa sécurité et son intégrité physique.

Elle en conclut donc que le motif grave est avéré et qu'aucune indemnité ne doit être versée au demandeur.

A titre subsidiaire, elle demande d'être autorisée à prouver les faits par l'audition de témoins.

Elle demande, si elle devait être condamnée, à ce qu'il soit dérogé au principe de l'exécution provisoire, en application de l'article 1397, alinéa 2, du Code judiciaire et à pouvoir cantonner les fonds qu'elle serait condamnée à payer.

3. Analyse du Tribunal

3.1. Quant à la recevabilité

La demande, introduite dans les formes et délais légaux, est recevable.

3.2. Quant au fondement

A. Rappel des principes applicables concernant le licenciement pour motif grave.

Aux termes de l'article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant de ces contrats prennent fin par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture.

Conformément à l'article 35, alinéa 1er, 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.

Selon l'alinéa 2 de la même disposition, 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 est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice¹. Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle².

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif³. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation⁴.

Il est indifférent que les circonstances en question soient ou non invoquées dans la notification

¹ Cass., 20 novembre 2006, www.juridat.be, Cass., 3 juin 1996, www.juridat.be, Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

² Cass., 6 juin 2016, www.juridat.be.

³ Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

⁴ Cass., 6 juin 2016, www.juridat.be.

des motifs⁵ et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours antérieur au congé⁶.

Par contre, un fait ultérieur au congé ne peut influencer sur la gravité du motif invoqué et l'impossibilité immédiate et définitive qui en résulte⁷.

Néanmoins, dès lors que n'est pas apportée soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé⁸ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

Il est traditionnellement jugé que les comportements malhonnêtes, frauduleux ou déloyaux du travailleur à l'égard ou au préjudice de son employeur ont un caractère de motif grave de licenciement. Il en va notamment ainsi des actes effectifs de concurrence exercée pendant la durée du contrat - à plus forte raison quand elle est déloyale⁹, des faits de vols¹⁰, de la rédaction de faux rapports d'activité ou de faux pointage¹¹ ou d'autres comportements du même ordre¹².

La notification des motifs du congé pour motif grave doit, en vertu des alinéas 5, 6 et 7 de l'article 35 précité, avoir lieu par courrier recommandé, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit à l'autre partie, contre sa signature.

A l'inverse, la notification du congé proprement dit n'est, comme pour tous les autres congés, soumise à aucune condition de forme¹³.

L'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail énonce enfin que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité, de même que le respect des délais dans lesquels le congé et les motifs ont été notifiés.

Selon l'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la même loi, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

B. Application au cas d'espèce

La lettre de notification des motifs graves, du 8 mai 2020, est rédigée par Madame B , la gérante de la société.

Elle mentionne que le demandeur, lors de la réunion du 5 mai 2020, a adopté un comportement

⁵ Cass., 21 mai 1990, www.juridat.be

⁶ Cass., 6 septembre 2004, www.juridat.be

⁷ Cass., 1er octobre 2012, www.juridat.be, *Pas.*, 2012, p. 1793, *Rev. dr. Santé*, 2013-14, p. 107, note S. TACK.

⁸ Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376.

⁹ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social 2013-2014 – Droit du travail*, Kluwer, n° 4175 et les nombreuses références citées.

¹⁰ *Idem*, n° 4176.

¹¹ *Idem*, n° 4213 et 4214.

¹² *Idem*, n° 4195.

¹³ Cass., 15 juin 1981, *Pas.*, 1981, p. 1170.

agressif à l'égard de Madame B et lui a hurlé qu'elle était « méchante », « malhonnête » et qu'elle les « traitait comme des chiens, comme des bêtes ».

Il ressort de cette lettre que Madame B. a eu peur pour son intégrité physique.

La lettre énonce qu'au vu de cette situation, il a été mis fin à la réunion mais que le demandeur serait revenu dans le bureau de Madame B. en continuant à l'invectiver et lui faire des reproches de manière agressive.

Madame B., apeurée, est alors allée appeler Madame J. ; une ouvrière, à la rescousse.

Outre Madame B. et le demandeur, trois autres personnes étaient présentes lors de la réunion, à savoir :

- Monsieur B. le compagnon de Madame B. l'époque, qui, bien que n'ayant pas de fonction dans la société, était présent,
- N., un travailleur, collègue du demandeur,
- M. un travailleur, collègue du demandeur. Il ressort du dossier de pièces du demandeur que l'identité correcte de ce travailleur est, M.

Madame J. n'a pas participé à la réunion mais a été interpellée, un peu après celle-ci par Madame B. qui était apeurée parce que le demandeur la suivait vers son bureau.

Monsieur B., Monsieur M., F, Monsieur N. et Madame J. ont rédigé une attestation.

Les attestations des 2 travailleurs, collègues du demandeur, sont rédigées de manière identique au mot près, reprenant les mêmes fautes d'orthographe. Elles sont déposées par le demandeur et viennent corroborer sa thèse.

Le tribunal est convaincu qu'il s'agit d'un texte que les deux personnes ont recopié mots pour mots.

Si cela jette un certain discrédit sur le contenu des attestations, le fait que les deux témoins aient très certainement recopié un texte qui leur était soumis par le demandeur peut facilement s'expliquer et se comprendre. En effet, il s'agit de deux ouvriers qui ne sont pas familiers des usages pour la rédaction d'une attestation en justice comme le prévoit le Code judiciaire et qui ne sont probablement pas familiers non plus avec la rédaction de texte, tout simplement.

Dès lors, si ces attestations ne peuvent pas, en l'état, recevoir tout le crédit nécessaire, il est quand même indispensable que le tribunal puisse prendre connaissance de la relation des faits par ces deux personnes, témoins directs, en tant que participants à la réunion. C'est pourquoi il est nécessaire de les entendre dans le cadre d'une enquête.

Les parties sont, en effet, contraires en fait puisque le demandeur conteste avoir été agressif ou menaçant et prétend qu'il n'a pas eu de geste violent.

La société dépose le témoignage de Monsieur B., qui était également présent à la réunion, et de Madame J. ouvrière, que Madame B. est allée trouver dans l'atelier lorsque le demandeur continuait à lui hurler dessus.

Le tribunal souhaite également entendre ces deux témoins dans le cadre d'une enquête.

A ce stade, il s'agit de faire la lumière sur le déroulement des faits du 5 mai 2020.

C'est pourquoi le tribunal souhaite entendre les quatre témoins, à savoir Antoine B., N., M. et Nathalie J. sur les faits suivants :

- Au cours de la réunion du 5 mai 2020 lors de laquelle Madame B. a expliqué à messieurs N., M. et au demandeur qu'il faudrait travailler le samedi, le demandeur s'est énervé, il a hurlé sur Madame B. en la traitant de

méchante et malhonnête et lui a dit qu'elle les traitait comme des chiens, comme des bêtes ; il a lancé son pied sur le tableau qui se trouvait derrière lui ; il a adopté un comportement agressif et menaçant envers Madame B.

- Après la réunion, le demandeur est entré dans le bureau de Madame B. en lui hurlant dessus.
- Madame B. apeurée, est allée appeler à la rescousse Madame J. qui se trouvait dans l'atelier.
- Le demandeur prétendait que Madame B. avait escroqué sa signature sur un document.

4. La décision du Tribunal

PAR CES MOTIFS LE TRIBUNAL,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit le recours,

Avant dire droit, ordonne, en application de l'article 916 du Code judiciaire l'audition des témoins suivants :

- M. B.
- M. N.
- M. M.
- M. J.

Sur les faits suivants :

- Au cours de la réunion du 5 mai 2020 lors de laquelle Madame B. a expliqué à messieurs N. , M. : et au demandeur qu'il faudrait travailler le samedi, le demandeur s'est énervé, il a hurlé sur Madame B. en la traitant de méchante et malhonnête et lui a dit qu'elle les traitait comme des chiens, comme des bêtes ; il a lancé son pied sur le tableau qui se trouvait derrière lui ; il a adopté un comportement agressif et menaçant envers Madame B. ;
- Après la réunion, le demandeur est entré dans le bureau de Madame B. en lui hurlant dessus.
- Madame B. , apeurée, est allée appeler à la rescousse Madame J. , qui se trouvait dans l'atelier.
- Le demandeur prétendait que Madame B. avait escroqué sa signature sur un document.

Invite les parties, en préconisant que la société sera la mieux informée à ce sujet et pour ce faire, à communiquer au greffe pour le 31 décembre 2021 au plus tard les coordonnées exactes des témoins dont elles sont en possession,

Invite le greffe à procéder à la convocation des témoins en application de l'article 923 du Code judiciaire, lorsque les parties auront fait connaître leurs coordonnées, et à calculer les taxes et provisions relatives à la tenue de l'enquête et en réclamer paiement à la société,

Dit que la société consignera, à l'invitation du greffe et selon les modalités qu'il lui précisera, les taxes et provisions relatives à la tenue de l'enquête avant la date de celle-ci,

Dit que l'enquête se tiendra en chambre du conseil de la 11^{ème} chambre du Tribunal du travail de LIEGE, division LIEGE le **jeudi 17 février 2022 à 11 heures** en la salle A.O.B., à 4000 LIEGE, place Saint Lambert, 30, rez-de-chaussée.

Réserve à statuer pour le surplus.

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

T	Juge, présidant la chambre,
Ti	Juge social employeur,
ES	Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **18/11/2021** par
T Juge, présidant la chambre, assisté(e) de **F**, Collaborateur,
Greffier assumé en application de l'Art.329 du C.J.,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

M. E l'étant trouvé dans l'impossibilité de signer (article 785CJ)

