

numéro de répertoire 2022/3596
date du jugement <u>11/03/2022</u>
numéro de rôle R.G. : 21/ 860/ 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

Troisième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur H

Partie demanderesse, comparaissant personnellement, assistée de Maître Juliette DERMINE, avocate substituant son confrère Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4000 LIEGE, avenue Constantin de Gerlache, 41.

Contre :

La SCA DELHAIZE LE LION, dont le siège social est établi à 1080 MOLENBEEK-ST-JEAN, Rue Osseghem 53, inscrite à la BCE sous le n° 0402.206.045.

Partie défenderesse, représentée par Maîtres Salomé VAN BUNNEN et Antoine HALLET, avocats substituant son confrère Maître Olivier RIJCKAERT, avocat, à 1050 IXELLES, Avenue Louise, 65/11.

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 22 mars 2021 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ du 11 mai 2021 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 12 juillet 2021 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 10 septembre 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 15 novembre 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 11 février 2022.

Vu l'absence de conciliation des parties ;

I. FAITS

Monsieur H est occupé par la SC DELHAIZE LE LION (ci-dessous DELHAIZE) dans le cadre d'un contrat de travail d'employé en tant qu' « *assistant center store* » depuis le 2 octobre 2006 au sein du magasin de Bois-de-Breux.

A partir du mois de décembre 2017, Monsieur H a fait l'objet de divers avertissements :

- Le 1^{er} décembre 2017 en raison d'un comportement irrespectueux à l'égard de Monsieur D *assistant store manager*
- Le 4 juin 2018 parce qu'il a quitté son lieu de travail sans autorisation et sans pointer
- Le 29 février 2020 pour mauvais comportement envers son supérieur hiérarchique

- Le 24 mars 2020, Monsieur H. est mis en demeure, suite à un manque de respect et un refus d'exécuter le travail demandé le 29 février 2020, de modifier son comportement sous peine de subir une sanction disciplinaire plus lourde,
- Le 25 avril 2020, Monsieur H. se voit infliger une mise à pied d'un jour parce qu'un de ses collègues a pointé la fin de sa pause à sa place.

Le 11 décembre 2020, selon les déclarations concordantes des parties, un incident est survenu entre un chauffeur de camion et plusieurs collaborateurs du magasin de Bois-de-Breux.

Monsieur H. a alors téléphoné à Madame L., *assistant store manager*, pour l'informer de cet incident et évoquer la rédaction du SST, soit un rapport électronique d'incident.

Les parties sont en désaccord quant au déroulement de cet entretien téléphonique.

Selon D., Monsieur H. a fait preuve d'impolitesse et d'agressivité, ce que Monsieur H. conteste.

Le jour-même vers 19 heures, le Directeur (*Store Manager*), Monsieur D., a convoqué Monsieur H. dans son bureau.

Les parties sont également en désaccord sur le contenu de cet entretien.

Selon D., l'incident avec Madame L. a été évoqué, Monsieur H. a donné sa version des faits et constatant son mensonge, Monsieur D. lui a infligé une mise à pied de deux jours.

Selon Monsieur H., Monsieur D. : lui a seulement indiqué qu'il allait être sanctionné sans préciser ni les motifs ni la nature de la sanction.

Les parties confirment en revanche toutes deux que Monsieur D. a, lors de cette entrevue, demandé à Monsieur H. s'il souhaitait être assisté d'un délégué syndical. Monsieur H. a répondu par l'affirmative.

Il n'est pas contesté que Monsieur H. a travaillé le lendemain, soit le samedi 12 décembre.

Le lundi 14 décembre 2020, Monsieur H. a été entendu notamment par Monsieur D., Madame L. et Madame S. (HR Manager) en présence d'un délégué syndical.

A l'issue de cet entretien, Monsieur H. a été informé qu'il était sanctionné d'une mise à pied de 2 jours.

Monsieur H. a ensuite subi une incapacité de travail à partir du 16 décembre 2020.

Par courrier du 22 janvier 2021, D. a confirmé la sanction de deux jours de mise à pied, précisant qu'elle aurait lieu les 26 et 27 mars 2021.

Le 1^{er} février 2021, par l'intermédiaire de son syndicat, Monsieur H. a contesté la sanction pour des raisons de fond et de forme (respect du délai d'un jour ouvrable).

Par e-mail du 10 février 2021, D. a maintenu sa position.

Par courrier du 15 mars 2021, DELHAIZE a confirmé la sanction, précisant que la mise à pied aurait lieu les 29 et 30 avril 2021. Il n'est pas contesté que ce courrier vise seulement à modifier les jours d'application de la sanction disciplinaire.

Monsieur H. a introduit la présente procédure par requête déposée le 22 mars 2021.

Les 29 et 30 avril 2021, Monsieur H. a effectivement subi la sanction de mise à pied.

II. OBJET DE LA DEMANDE

Monsieur H. demande que la sanction reprise dans les courriers des 22 janvier et 15 mars 2021 soit annulée et que DELHAIZE soit condamné aux dépens.

A titre subsidiaire, il demande que la sanction soit réduite à la perte de rémunération de 12 heures (au lieu de 16 heures) car selon l'horaire prévu, il devait effectuer deux journées de 6 heures et non de 8 heures les 29 et 30 avril 2021.

III. RECEVABILITE DE LA DEMANDE

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

IV. EXAMEN DE LA DEMANDE

IV.1. VALIDITE DE LA SANCTION DISCIPLINAIRE

1. Position des parties

Monsieur H. soutient qu'il n'a fait preuve d'aucun manque de respect ni d'aucune agressivité à l'égard de Madame L. le 11 décembre 2020.

Selon lui, Madame L. lui a indiqué qu'elle était occupée et qu'elle ne pouvait momentanément pas s'occuper de rédiger le SST mais que s'il le voulait, il pouvait le rédiger (ce qui, selon Monsieur H. ne relève pas de sa compétence). Il indique avoir répondu qu'il ne pourrait pas s'en charger car il n'avait pas le temps non plus, devant décharger seul un camion.

Il soutient en outre que la sanction disciplinaire est nulle car elle lui a été notifiée en dehors du délai prévu par l'article 17 alinéa 1^{er} de la loi du 8 avril 1965.

Il considère qu'il fait l'objet d'un certain acharnement de son employeur depuis quelques temps.

DELHAIZE soutient que le 11 décembre 2020 lors de l'entretien téléphonique litigieux, Madame L. a demandé à Monsieur H. de rédiger le SST, qu'il a refusé et a dit « *si c'est comme cela, cela restera comme ça* » en utilisant un ton irrespectueux, et a raccroché au nez de Madame L. sans lui laisser la possibilité de répondre.

DELHAIZE soutient que Monsieur D. a entendu cette conversation car le téléphone était « sur haut-parleur ».

DELHAIZE soutient que Monsieur D a notifié la sanction de mise à pied de deux jours à Monsieur H , dès le 11 décembre, soit dans le délai légal.

2. Rappel des principes

1.

En raison du lien de subordination qui unit employeur et travailleur, le premier dispose d'un pouvoir disciplinaire.

L'exercice de ce pouvoir disciplinaire est encadré notamment par la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

2.

Seules les pénalités prévues par le règlement de travail peuvent être appliquées (article 16 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail).

A peine de nullité, les pénalités doivent être notifiées par l'employeur ou son préposé à ceux qui les ont encourues au plus tard le premier jour ouvrable suivant celui où le manquement a été constaté (article 17 alinéa 1^{er} de la loi du 8 avril 1965).

Cette disposition n'implique pas que l'employeur doit, à peine de nullité, porter la sanction à la connaissance du travailleur par écrit¹. Sous réserve de la question de la preuve, la notification peut se faire par oral.

3.

Une sanction prévue par le règlement de travail doit être conforme aux normes supérieures.

Elle doit donc notamment être conforme aux articles 6, 20 et 25 de la loi du 3 juillet 1978 et à la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération.

Dans un arrêt du 10 octobre 1988², la Cour de cassation a considéré qu'une clause qui accorde la possibilité à l'employeur de prendre des sanctions disciplinaires sous forme de modification des conditions du contrat, est contraire à l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978.

La jurisprudence semble depuis lors partagée quant à la validité des sanctions disciplinaires de rétrogradation ou de mise à pied.

Ainsi, la Cour du travail de Liège a considéré dans un arrêt du 2 novembre 1988³ que « *Sont, en conséquences, illégales les sanctions disciplinaires qui modifient un élément essentiel du contrat telles la mise à pied, avec ou sans rémunération, ou encore la rétrogradation, définitive ou temporaire. Il s'ensuit que ne subsistent que les pénalités mineures, c'est-à-dire celles qui concernent uniquement les conditions de travail accessoires. Le même raisonnement est de mise, que la sanction disciplinaire soit fondée sur le règlement de travail ou sur une convention collective de travail même rendue obligatoire par arrêté royal puisque la loi, dans ses dispositions impératives, est supérieure aux sources précitées.* »

Certaines juridictions adoptent une position contraire. Ainsi, la Cour du travail de Bruxelles⁴ considère que le législateur a réservé au seul règlement de travail le soin d'édicter les sanctions

¹ Cass., 10 octobre 1994, J.T.T., 1995, 227

² Cass., 10 octobre 1988, R.D.S., 1988, 388, note H. DEMEESTER

³ C. trav. Liège (sect. Namur), 2 novembre 1998, Chron. D.S., 1999, 386; dans le même sens, voy. Trib. trav. Mons, 15 novembre 2010, J.T.T., 2011, 107 et C. trav. Mons, 8 décembre 2011, J.T.T., 2012, 219.

⁴ C. trav. Bruxelles, 22 juin 1990, J.T.T., 1991, 164.

disciplinaires et pénalités à charge des travailleurs et que, ces dispositions s'insérant automatiquement dans les contrats, la sanction de rétrogradation prévue dans le règlement de travail est régulière. La Cour du travail de Liège a également validé une sanction disciplinaire de mise à pied par référence à l'article 6, 6° de la loi instituant le règlement de travail⁵. Elle ne fait toutefois aucune référence aux articles 20 et 25 de la loi du 3 juillet 1978.

3. Application dans les faits

1.

En l'espèce, Monsieur H ne conteste pas la légalité de la sanction de mise à pied en tant que telle mais uniquement le respect du délai prévu par l'article 17 de la loi du 8 avril 1965.

Cette dernière question sera par conséquent examinée en premier.

2.

Les parties reconnaissent toutes deux que le Directeur, Monsieur D, a été informé des faits dès le 11 décembre 2020 et qu'il a convoqué Monsieur H dans son bureau le jour même vers 19 heures.

Conformément à l'article 17 précité, la sanction disciplinaire devait donc être notifiée au plus tard le samedi 12 décembre 2020, qui est un jour ouvrable.

Force est de constater que DELHAIZE ne démontre pas que Monsieur D, lors de l'entretien du 11 décembre, notifié la sanction de mise à pied de 2 jours à Monsieur H.

DELHAIZE produit uniquement une attestation de Monsieur D rédigée dans le cadre du présent litige, qui est contredite par les affirmations de Monsieur H. Il s'agit donc de la parole de l'un contre la parole de l'autre, aucune d'entre elles ne pouvant *a priori* prévaloir.

Aucun compte-rendu de l'entretien n'a apparemment été établi *in tempore non suspecto*.

En revanche, dans les courriers de confirmation de cette sanction du 22 janvier 2021 et du 15 mars 2021, DELHAIZE, elle-même, fait uniquement référence à la notification de la sanction lors de l'entretien du 14 décembre et non lors de celui du 11 décembre.

En effet, ces courriers (quasi identiques) sont libellés comme suit :

« Par la présente, nous vous confirmons la décision de Monsieur D, Store Manager du Supermarché BOIS DE BREUX, de vous sanctionner (...) de deux jours de mise à pied (...).

Cette sanction vous a été communiquée oralement le lundi 14 décembre 2020 au cours d'un entretien que vous avez eu avec monsieur D, Madame L. (...), Madame S (...) et monsieur J (...) en présence de la délégation syndicale.(...) » (c'est le Tribunal qui souligne).

La rencontre du 11 décembre entre Monsieur D et Monsieur H est évoquée dans la suite de ces courriers mais il est seulement fait mention du fait que Monsieur H, lors de cet entretien, donné sa version des faits et qu'il a, selon DELHAIZE, ouvertement menti à cet égard. Aucune notification de sanction à cette date n'est évoquée.

⁵ C. trav. Liège, 18 décembre 2000, chron. D.S., 2001, p. 458.

Après que Monsieur H. ait contesté la sanction par l'intermédiaire de son syndicat le 1^{er} février 2021, DELHAIZE a indiqué, dans sa réponse du 10 février 2021 : « *La sanction a bien été notifiée dans le délai de 24h puisque Monsieur D. le directeur du magasin a notifié le jour même (11/12 vers 19H, soit +-4 heures après les faits) à Monsieur H. le fait qu'il allait recevoir une sanction. Monsieur D. lui a alors demandé s'il souhaitait être assisté de la délégation syndicale, ce qui était le cas, et comme aucun délégué n'était disponible à ce moment, l'entretien a dû être reporté ; Enfin, la loi n'exige pas de notification écrite de la sanction dans ce même délai, une notification orale étant dès lors suffisante (...)* » (c'est le Tribunal qui souligne).

Ce récit (relaté par DELHAIZE, elle-même) est conforme à la thèse de Monsieur H. : une sanction lui a été annoncée le 11 décembre 2020 mais aucune précision ne lui a été donnée quant à la nature de cette sanction.

Or la simple annonce d'une sanction sans que la nature de celle-ci soit précisée ne constitue pas la notification prévue par l'article 17 de la loi du 8 avril 1965.

Le Tribunal relève qu'il est du reste contradictoire dans le chef de DELHAIZE de soutenir d'une part que la sanction a été notifiée à Monsieur H. dès le 11 décembre 2020 tout en reconnaissant le droit de Monsieur H. d'être assisté d'un délégué syndical pour sa défense.

Quel est l'intérêt d'une audition en présence d'un délégué syndical le 14 décembre 2020 si la sanction a déjà été décidée et notifiée le 11 décembre ? Dans ce cas, on peut s'interroger sur la réelle volonté de DELHAIZE d'entendre Monsieur H. en ses moyens de défense le 14 décembre 2020 avant de prendre sa décision...

Dans ces conditions, le Tribunal considère que la sanction n'a été notifiée à Monsieur H. que le 14 décembre 2020 et que le délai prescrit à peine de nullité par l'article 17 de la loi du 8 avril 1965 n'a pas été respecté.

La sanction de mise à pied est donc nulle.

3.

Dans ces conditions, il est inutile de s'interroger sur la légalité de la sanction de mise à pied au regard de la loi du 3 juillet 1978 et de la loi du 12 avril 1965 ainsi que sur la matérialité des faits reprochés à Monsieur H.

IV.2. DEPENS

Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, les dépens doivent être mis à charge de DELHAIZE puisque Monsieur H. obtient gain de cause.

Monsieur H. demande une indemnité de procédure de 480,00 € qu'il ne justifie pas.

Comme DELHAIZE, le Tribunal constate que 16 heures de rémunération correspondent, selon les fiches de paie produites par Monsieur H. à un montant compris entre 250,01 et 750,00 €.

L'indemnité de procédure doit donc être fixée à la somme de 260,00 €.

IV.3. EXECUTION PROVISOIRE ET CANTONNEMENT

1.

DELHAIZE demande que l'exécution provisoire du présent jugement soit exclue et à titre subsidiaire que la faculté de cantonner lui soit laissée.

2.

Les jugements définitifs sont exécutoires par provision sauf si le juge décide le contraire dans une décision spécialement motivée (article 1397 du Code judiciaire).

L'exécution provisoire a lieu aux risques et périls de la partie qui y recourt. (article 1398 alinéa 1 du Code judiciaire).

Le débiteur peut recourir au cantonnement si celui-ci n'a pas été exclu par le Juge (article 1398 alinéa 2 du Code judiciaire).

3.

Par conséquent, si Monsieur H met en œuvre l'exécution provisoire, il le fera à ses risques et périls et assumera donc les éventuelles conséquences fiscales et sociales de sa décision à cet égard. Le choix qui lui est laissé par la loi ne doit pas lui être retiré au motif qu'il pourrait en subir certains inconvénients.

Quant aux inconvénients d'ordre administratif qu'une mise en œuvre de l'exécution provisoire par Monsieur H serait de nature à entraîner pour DELHAIZE, le Tribunal estime qu'ils ne justifient pas d'écarter l'exécution provisoire.

En effet, l'article 1397 précité ne permet au Juge d'écarter l'exécution provisoire que par une décision spécialement motivée. Les arguments avancés par DELHAIZE sont tels que l'exécution provisoire devrait être écartée à chaque fois que sont en cause des condamnations portant sur des sommes soumises à retenues fiscales ou sociales.

Or le législateur n'a pas exclu ce type de condamnation du principe et il n'y a pas lieu de faire une distinction là où la loi n'en fait pas.

Le Tribunal estime par conséquent que seules des circonstances concrètes et spécifiques à la cause pourraient justifier d'exclure l'exécution provisoire. Aucune circonstance de ce type n'est invoquée en l'espèce.

Conformément à l'article 1397, alinéa 2, l'exécution provisoire ne porte pas préjudice aux règles du cantonnement. Rien ne justifie que celui-ci soit exclu en l'espèce.

DECISION DU TRIBUNAL

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et fondée ;

Annule la sanction de mise à pied de deux jours reprise dans les courriers des 22 janvier et 15 mars 2021 ;

Dit que le présent jugement est exécutoire par provision, la faculté de cantonner étant maintenue ;

Condamne la SCA DELHAIZE LE LION aux dépens, soit :

- l'indemnité de procédure en faveur de Monsieur H : 260,00 €
- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne : 20,00 €.

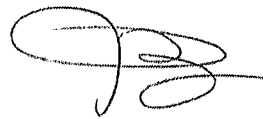
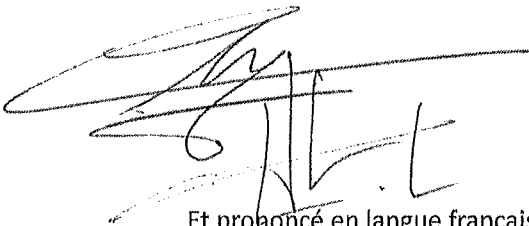
Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

Stéphanie BAR,
Cédric ANDRIES,
Philippe SONCK,

Juge président la chambre
Juge social à titre d'employeur
Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux,

Le Président,



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

Le VENDREDI ONZE MARS DEUX MILLE VINGT-DEUX

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,

