

N° Répertoire : 21/15423

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE - DIVISION LIEGE

Jugement du 19 décembre 2022

R.G. n° 21/3659/A

EN CAUSE DE :

Monsieur M \_\_\_\_\_, RN n° \_\_\_\_\_ né le \_\_\_\_\_  
domicilié à \_\_\_\_\_

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement assisté de Madame \_\_\_\_\_  
déléguée au sens de l'article 728 § 3 du Code judiciaire, porteuse de  
procuration écrite (CSC LIEGE, boulevard Saucy, 10 à 4020 LIEGE).

CONTRE :

LA SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL, inscrite à la BCE sous le numéro  
0424.823.178, dont le siège social est établi à 4340 AWANS, chaussée Noël Ledouble,  
59.

Partie défenderesse, ayant comparu par Maître Kenny LHEUREUX, avocat à 4000  
LIEGE, boulevard Piercot, 4 bte 14.

\*\*\*\*\*

PROCEDURE

Vu les pièces de la procédure à l'audience de clôture des débats du 21 novembre 2022.

Vu la requête contradictoire reçue au greffe le 10 décembre 2021.

Vu l'ordonnance de fixation rendue sur pied de l'article 747§2 du Code judiciaire  
datée du 18 janvier 2022.

Vu les conclusions et le dossier de pièces de la partie demanderesse.

Vu les conclusions et le dossier de pièces de la partie défenderesse.

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 relative à l'emploi des langues en matière  
judiciaire.

Aucune conciliation préalable, telle que prévue à l'article 734 du Code judiciaire, n'a  
pu être établie.

Après avoir, à l'audience publique du 21 novembre 2022, entendu les parties en leurs explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

## I. FAITS PERTINENTS

1. Monsieur M a été engagé par la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL selon un contrat de travail, conclu à durée indéterminée, pour exercer, à dater du 22 janvier 2018, les fonctions d'hydraulicien en qualité d'ouvrier et à temps plein.

La SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL est une entreprise active dans le commerce de détail d'équipements de véhicules automobiles, de matériel hydraulique, d'outillage et de matériel de bricolage. Elle propose des services d'entretien et de dépannage.

Elle dépend de la commission paritaire 149.04 (sous-commission paritaire pour le commerce du métal).

A l'époque des faits, Monsieur i PI en est le représentant permanent et la SRL CHRIMARC (dont Monsieur P est l'administrateur) en est l'administrateur délégué.

2. Le 10 décembre 2020, la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL a notifié son intention de mettre fin au contrat de Monsieur M pour faute grave.

Les motifs qui fondent le licenciement ont été notifiés par un courrier daté du 11 décembre 2020, adressé par envoi recommandé le 12 décembre 2020.

Ils sont décrits comme suit :

« 1.-

*Ce jeudi 10 décembre 2020, lorsque vous êtes arrivé sur votre lieu de travail, je vous ai demandé d'exécuter un travail en urgence. Ce travail n'a été réalisé que plusieurs heures plus tard, et ce sans aucun motif légitime.*

2.-

*De plus, le même jour, aux alentours de 14h00, vous vous êtes rendu dans mon bureau afin de solliciter un congé le 23 décembre 2020.*

*Je vous ai répondu qu'aucun congé n'était accordé au personnel la veille des congés annuels de l'entreprise.*

*Ce refus repose sur l'article 17, alinéa 4, du règlement de travail ainsi que de la grille d'établissement des congés, laquelle reprend expressément l'interdiction de prendre un congé la semaine avant les congés de Noël.*

*Cette interdiction se justifie en raison du fonctionnement de l'entreprise et du fait que tous nos clients se doivent d'être fournis avant les congés annuels de l'entreprise. Nous devons également nettoyer complètement l'entreprise, ranger les ateliers et établir un inventaire.*

*Suite à ce refus, vous avez quitté mon bureau excessivement fâché.*

Le même jour, aux alentours de 15h00, Monsieur MO, délégué commercial, vous a demandé de confectionner 2 tuyaux en dépannage pour livrer un de nos clients en urgence avant la fin de la journée.

Vous avez refusé d'exécuter les ordres de votre supérieur en lui rétorquant que « vous n'aviez pas eu vos congés et que vous n'en aviez plus rien à foutre ». Et ce, alors que vous n'étiez occupé à aucune autre tâche et qu'aucun client n'était présent au comptoir.

Monsieur MO: m'a immédiatement averti de ces faits.

3.-

Les faits de ce jeudi 10 décembre 2020 ne s'avèrent pas être des faits isolés. En effet, au mois de septembre, vous aviez déjà refusé d'exécuter une injonction d'un autre délégué commercial.

Ces actes sont constitutifs d'insubordination caractérisée. Votre refus de suivre les ordres donnés par l'un de vos supérieurs revient à refuser d'exécuter votre contrat de travail.

4.-

En outre, depuis que vous êtes présent dans l'entreprise, vous avez additionné de nombreuses arrivées tardives.

Vos collègues se sont plaints de votre nonchalance et de votre manque de motivation quant au travail à réaliser.

Pire encore, de nombreux clients se sont plaints de la qualité du service que vous leur avez fourni.

Il y a un mois, vous avez envoyé un client directement chez un fournisseur plutôt que de lui fournir la pièce recherchée. Cet acte a été effectué sans concertation préalable avec vos supérieurs et peut avoir pour conséquence la perte directe d'un client.

Par vos actes, vous ternissez l'image de toute l'entreprise.

Des avertissements ainsi que des remontrances vous ont été formulées oralement à plusieurs reprises.

5.-

Ce jeudi 10 décembre 2020, je vous ai appelé dans mon bureau afin de vous entendre sur les faits en question.

A la suite de cet entretien, je vous ai notifié oralement mon intention de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave.

Au vu de cet ensemble d'éléments, je considère que votre comportement est à ce point grave que toute poursuite de la collaboration est devenue immédiatement et définitivement impossible. »<sup>1</sup>.

3. Des courriers ont ensuite été échangés entre les parties quant à la régularité du licenciement, sans que cet échange ne puisse aboutir sur un quelconque accord.
4. Par requête transmise au greffe le 10 décembre 2021, Monsieur M a introduit la présente procédure judiciaire.

<sup>1</sup> Pièce 6 de la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL.

## **II. OBJET DE L'ACTION ET DEMANDES DES PARTIES**

- Aux termes du dispositif figurant dans ses conclusions, **Monsieur M** postule la condamnation de la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL à lui verser :
- 8.125,91 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
  - 2.275 € brut à titre de prime de fin d'année 2020 ;
  - 224 € brut à titre de rémunération pour les deux jours fériés du 24 décembre 2020 et du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Il demande aussi que la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL soit condamnée à verser les intérêts légaux et judiciaires ainsi que les dépens.

- Aux termes du dispositif figurant dans ses conclusions additionnelles, la **SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL** demande au Tribunal de :
- dire la demande de Monsieur M. si recevable, à tout le moins non fondée ;
  - condamner Monsieur M. à lui verser les entiers frais et dépens liquidés dans son chef à la somme de 1.540,00 € ;
  - condamner Monsieur M. à payer les droits de mise au rôle qui lui seront ultérieurement réclamés par l'Etat Belge ;
  - dire les condamnations portables et le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans cantonnement.

## **III. RECEVABILITE**

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

La recevabilité n'est d'ailleurs pas contestée par la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL.

La compétence d'attribution du Tribunal est justifiée au regard de l'article 578,1° du Code judiciaire.

## **IV. DISCUSSION**

### **IV.1. La demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis**

#### **IV.1.1. Le double délai de trois jours**

##### **A. *Position des parties***

- Selon **Monsieur M** ; la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL ne prouve aucun fait se situant dans les trois jours précédant le licenciement pour motif grave.

Il considère que les seuls éléments pouvant rattacher les fautes reprochées aux trois jours précédant le licenciement sont ceux qui se sont déroulés le 10 décembre 2022 qui ne sont, selon lui, pas constitutifs de faute grave ou ne sont pas démontrés.

- Selon la **SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL**, les faits reprochés à Monsieur M se sont produits le 10 décembre 2020 alors que la société l'a informé le même jour de son intention de mettre fin immédiatement à la relation de travail pour motif grave et que le courrier notifiant les motifs de rupture a été adressé par recommandé du 12 décembre 2020.

Elle estime que les délais légaux ont donc été respectés.

### **B. En droit**

- L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail contient deux règles en matière de computation des délais :
- « 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 » (alinéa 3) ;
  - « 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 » (alinéa 4).
- Le délai de 3 jours ouvrables ne commence à courir qu'à partir du moment où la partie qui notifie le congé a une « connaissance suffisante » des faits<sup>2</sup>.

Le fait qui constitue le motif grave de la rupture est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice.<sup>3</sup>

Si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués par la partie qui donne le congé, plus de 3 jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie doit prouver les circonstances ayant entraîné que les faits ne lui ont été connus qu'au plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé<sup>4</sup>.

- L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail fait peser sur l'auteur de la rupture pour motif grave la charge de la preuve du respect des délais prévus aux alinéas 3 et 4 du même article.

<sup>2</sup> Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 1973, p. 212 ; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 58 ; C. trav. Bruxelles, 31 janvier 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 137 ; C. trav. Liège, 20 décembre 2013, *J.T.T.*, 2014, p. 114.

<sup>3</sup> Cass., 14 mai 1979, *J.T.T.*, 1980, 78 ; Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, 500 ; Cass., 6 septembre 1999, *J.T.T.*, 1999, 457 ; Cass., 8 novembre 1999, *J.T.T.*, 2000, 211, concl. Av. gén. LECLERCQ ; Cass., 19 mars 2001, *J.T.T.*, 2001, 249 ; Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, 390 ; Cass., 22 octobre 2001, *J.T.T.*, 2002, 197 ; voy. aussi Cass., 28 février 1983, *Pas.*, 1983, I, 723 ; Cass., 15 juin 2015, *Or.*, 2015, (reflet PLETS, I.), 248 ; C. trav. Anvers, 22 avril 1983, *Chron. D.S.*, 1984, 15 ; C. trav. Mons, 4 septembre 2000, *J.T.T.*, 2001, 87 ; C. trav. Liège, 20 décembre 2013, *J.T.T.*, 2014, 114 ; C. trav. Liège, 27 février 2015, *J.T.T.*, 2015, 236 ; Trib. trav. Charleroi, 26 janvier 1987, *R.D.S.*, 1987, 136.

<sup>4</sup> C. trav. Bruxelles, 19 mars 1985, *Chron. D.S.*, 1985, 178 ; C. trav. Bruxelles, 18 février 1986, *J.T.T.*, 1986, 464 ; C. trav. Mons, 1<sup>er</sup> mars 1999, *J.T.T.*, 2000, 62 ; C. trav. Bruxelles, 2 juin 2015, *Chron. D.S.*, 2016, 192, note H. DECKERS, *Chron. D.S.*, 2016, 185-186.

### C. En l'espèce

Il n'est pas contesté, qu'en tous cas, certains faits litigieux ayant fondé la rupture pour faute grave se sont produits le 10 décembre 2020 et que la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL en a eu une connaissance suffisante le jour même.

Dès lors que le licenciement a été notifié le 10 décembre 2020 et que le courrier contenant les motifs a été adressé par envoi recommandé le 12 décembre 2020, la société a respecté le double délai de trois jours prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

#### IV.1.2. La preuve, la précision des motifs et la gravité de la faute

##### A. Position des parties

- Monsieur Mi considère que les preuves fournies par son ancien employeur sont insuffisantes pour démontrer une quelconque faute grave dans son chef au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, que certains motifs sont libellés de manière imprécise et ne sont de toute façon pas suffisamment graves.
- La SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL estime que la réalité des motifs graves est notamment démontrée par les attestations de témoins qu'elle dépose.

Selon elle, les éléments qu'elle produit démontrent à suffisance que Monsieur Mi a fait preuve d'insubordination caractérisée et a tenté de dénigrer l'image de la société auprès de ses clients, ce qui constitue des motifs de licenciement pour faute grave.

##### B. En droit

##### ➤ La preuve de la faute grave

La charge de la preuve incombe à la partie qui invoque un motif grave<sup>5</sup>.

Eu égard aux conséquences pour la partie qui fait l'objet du congé, la jurisprudence exige que la preuve apportée soit rigoureuse<sup>6</sup> et certaine<sup>7</sup>, ce qui implique que tout doute doit profiter au destinataire du congé<sup>8</sup>. L'auteur du congé subira donc entièrement le risque du défaut probatoire.<sup>9</sup>

Ainsi, selon la Cour de cassation, viole les règles de la preuve l'arrêt qui conclut à l'existence des griefs reprochés en se fondant sur des allégations de fait de l'employeur alors qu'elles sont déniées par le travailleur<sup>10</sup>.

La preuve ne peut donc laisser subsister aucun doute quant aux faits<sup>11</sup>.

<sup>5</sup> C. trav. Liège, 3 mars 1994, *J.L.M.B.*, 1994, 1405.

<sup>6</sup> C. trav. Liège, 4 septembre 1997, *Or.*, 1997, n°10, p. 3.

<sup>7</sup> C. trav. Mons, 16 mai 1991, *Bull. FEB.*, 1992, p.78.

<sup>8</sup> C. trav. Bruxelles, 16 mars 1989, *R.D.S.*, 1989, p. 238.

<sup>9</sup> GILSON, S., ROSIER, K., FRANKART, A. et GLORIEUX, M., "La preuve du motif grave" in S. GILSON (dir.), *Le congé pour motif grave. Notion, évolutions, questions spéciales*, Limal, Anthemis, 2011, p. 170.

<sup>10</sup> Cass., 14 novembre 1988, *J.T.T.*, 1989, p. 80.

➤ **La précision des motifs**

La jurisprudence exige de longue date que la notification des motifs ayant provoqué un licenciement pour faute grave se fasse avec la plus grande précision.

Cette précision n'est pas seulement nécessaire pour que l'autre partie soit informée des faits qui lui sont reprochés, mais aussi pour que le juge puisse examiner si le motif grave invoqué est suffisamment grave et si le motif qui est avancé devant lui est bien le même que celui qui est notifié à la partie qui a reçu le congé<sup>12</sup>.

Le juge statue souverainement en fait sur le point de savoir si les motifs graves énoncés dans la lettre de licenciement sont formulés de manière suffisamment précise<sup>13</sup>.

A titre d'exemples, les descriptions suivantes ont été jugées insuffisamment précises :

- la référence à « *des comportements déplacés répétés* »<sup>14</sup> ;
- le reproche fait au travailleur de son refus d'exécuter le travail<sup>15</sup> ou du fait qu'il ne met pas complètement sa force de travail à disposition de son employeur<sup>16</sup> ;
- la mention dans la lettre de congé de « *laxisme, Incompétence et mauvaise foi de certains collaborateurs et, plus grave encore, d'accusations graves (sans aucun fondement) à l'encontre de l'employeur en présence du personnel le vendredi 20 janvier 1984* »<sup>17</sup> ;
- l'expression « *refus d'exécuter normalement le travail, sabotage dans l'inscription des prix de vente et comportement injurieux* »<sup>18</sup> ;
- la formulation « *négligences graves, dissimulation d'erreurs, malgré plusieurs avertissements* »<sup>19</sup>.

L'on ne peut pallier, par l'audition de témoins ou d'autres moyens de preuve, l'imprécision avec laquelle la faute grave a été notifiée.<sup>20</sup>

➤ **La gravité de la faute**

La Cour de Cassation, notamment dans un arrêt du 23 octobre 1989<sup>21</sup>, a souligné que les motifs graves qui permettent de rompre le contrat sans préavis ou avant

---

<sup>11</sup> C. trav. Bruxelles, 14 août 2008, *J.T.T.*, 2009, p. 125.

<sup>12</sup> Cass., 2 juil 1976, *R.W.*, 1976-1977, 1022 ; Cass., 27 février 1978, *R.W.*, 1978-1979, 331 ; Cass., 8 mars 2021, S.20.0018.N.

<sup>13</sup> Cass., 8 mars 2021, S.20.0018.N.

<sup>14</sup> C. trav. Bruxelles, 11 janvier 1978, *J.T.T.*, 1978, 201.

<sup>15</sup> C. trav. Liège, 24 mars 1986, *Chron. D.S.*, 1986, 275.

<sup>16</sup> Trib. trav. Liège, 17 septembre 1976, *J.L.*, 1977, 287.

<sup>17</sup> C. trav. Liège, 4 décembre 1986, *Chron. D.S.*, 1987, 253.

<sup>18</sup> Trib. trav. Bruxelles, 29 janvier 1986, *Chron. D.S.*, 1986, 282.

<sup>19</sup> C. trav. Liège, 8 février 2019, *Chron. D.S.*, 2021, 460, note.

<sup>20</sup> C. trav. Liège, 2 octobre 1997, *J.T.T.*, 1999, 261 ; C. trav. Liège, 2 décembre 2006, *J.T.T.*, 2007, 191 ; C. trav. Mons, 16 avril 2010, *J.T.T.*, 2011, 94.

<sup>21</sup> *J.T.T.*, 1989, p. 432.

l'expiration du terme sont des faits qui doivent pouvoir être considérés comme fautifs et imputés en tant que tels au travailleur personnellement.

Ainsi, « La décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement », le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.<sup>22</sup>

Le juge doit, à cet égard, apprécier la faute *in concreto* en tenant compte de toutes les circonstances de la cause, invoquées dans la lettre de rupture et de nature à attribuer au fait incriminé le caractère de motif grave et notamment, en tenant compte de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement.<sup>23</sup>

L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)<sup>24</sup> – et le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le Juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties.<sup>25</sup>

### C. En l'espèce

➤ Les motifs graves notifiés par la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL sont répertoriés et analysés par le Tribunal de la manière suivante :

#### 1. Le 10 décembre 2020, avoir refusé, à son arrivée d'exécuter un travail en urgence demandé par Monsieur P

Ce motif est décrit comme suit dans la lettre de rupture :

<sup>22</sup> M. DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, *Orientations* 2003, page 2 et M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in *LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthémis, 2011, pages 27 et suivantes

<sup>23</sup> V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans *Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, éd. JBB, 1998, page 228 - V.VANNES, "Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques", BXL, Bruylant, 1996, pages 633 et suivantes - COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, pages 1542 et suivantes.

<sup>24</sup> Cass. 6 juin 2016, RG n° S.15.0067.F, <http://jre.juridat.just.fgov.be>. : arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

<sup>25</sup> H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? » in *LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthémis, 2011, pages 251 à 290 et du même auteur, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », *Orientations*, 2015/8, p. 2 à 7.

« Ce jeudi 10 décembre 2020, lorsque vous êtes arrivé sur votre lieu de travail, je vous ai demandé d'exécuter un travail en urgence. Ce travail n'a été réalisé que plusieurs heures plus tard, et ce sans aucun motif légitime. »<sup>26</sup>.

Le Tribunal constate d'abord que ce motif n'est pas libellé de manière suffisamment précise ; la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL n'indique ainsi pas quel travail aurait été demandé à Monsieur MBALA NGANDU.

En outre, alors que la réalité même de cette requête de Monsieur P est contestée par Monsieur M, la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL ne démontre pas avoir demandé à Monsieur M d'exécuter un travail, ni, *a fortiori*, que Monsieur M ait refusé.

Selon la doctrine, « Le Juge ne peut pas (...) fonder sa conviction sur les seules affirmations de l'employeur, si elles sont déniées par le travailleur et ne sont établies par aucune des modalités de preuve par les articles 1315 et suivants du Code civil. »<sup>27</sup>.

La Cour de cassation, de même a décidé que « L'arrêt qui se fonde uniquement (...) sur les allégations de fait (de l'auteur de la rupture) déniées par (son cocontractant) viole les règles de la charge de la preuve »<sup>28</sup>.

Ce fait est imprécis et non prouvé.

2. Le 10 décembre 2020, avoir refusé d'exécuter une demande émanant d'un supérieur hiérarchique, à savoir un certain Monsieur MO (délégué commercial) en lui rétorquant que n'ayant pas eu ses congés, il n'en avait « plus rien à foutre » alors qu'au mois de septembre, il avait déjà refusé d'exécuter une injonction d'un autre délégué commercial

L'insubordination vise la situation dans laquelle l'autorité de l'employeur est méconnue, parce qu'un travailleur refuse d'accomplir le travail convenu ou d'obéir à un ordre qu'il a reçu. Le refus d'exécuter des ordres licites est considéré comme une faute grave qui justifie le licenciement<sup>29</sup>.

D'emblée, le Tribunal constate que la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL reste en défaut de démontrer qu'il y ait un quelconque lien hiérarchique entre Monsieur M et les délégués commerciaux.

En tout état de cause, si même la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL démontrait un quelconque lien hiérarchique entre Monsieur MO et Monsieur M, ce refus, par Monsieur M d'exécuter cet ordre n'est pas démontré avec rigueur et certitude alors que la version de Monsieur M diverge de celle de son ancien employeur.

Ni la réalité ni la gravité de ce fait n'est prouvée.

<sup>26</sup> Pièce 6 de la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL.

<sup>27</sup> C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », De Boeck & Larcler, 2005, p. 24.

<sup>28</sup> Cass., 1<sup>er</sup> novembre 1998, J.T.T., 1989, p. 80.

<sup>29</sup> C. trav. Bruxelles, 4 décembre 1972, R.D.S., 1973, 331, note A.T. ; C. trav. Liège, 23 avril 2010, J.L.M.B., 2010, 1468.

3. **Le 10 décembre 2020, avoir demandé de prendre congé le 23 décembre 2020 alors que c'est interdit par le règlement de travail et, suite à ce refus, avoir quitté le bureau de Monsieur P[ ] excessivement fâché**

Le fait de solliciter un jour de congé alors que la grille d'établissement des congés indique qu'en aucun cas, un congé ne pourra être donné ce jour-là n'est pas constitutif de faute grave.

Il en est de même pour le fait d'être « *excessivement fâché* » ; « *Le motif grave exige un fait fautif ainsi que la propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties, indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles. L'expression d'un certain mécontentement et/ou énervement par le travailleur n'est pas en soi fautive, celui-ci disposant du droit d'exprimer sa position et son sentiment, pour autant que ses propos restent modérés et respectueux des convenances.* »<sup>30</sup>.

La SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL n'établit pas que Monsieur M[ ] ait gravement manqué de respect à son supérieur hiérarchique à ce moment-là, ni que son attitude soit constitutive d'une insubordination, à savoir un refus d'exécuter les ordres ou les instructions de l'employeur.

4. **Nombreuses arrivées tardives, nonchalance, manque de motivation quant au travail à réaliser et plaintes de nombreux clients sur la qualité du service**

Ces faits sont décrits de manière vague, sont partant invérifiables et ne sont pas démontrés.

5. **Renvoi d'un client chez un fournisseur au lieu de lui fournir la pièce détachée**

La lettre de congé précise : « *Il y a un mois, vous avez envoyé un client directement chez un fournisseur plutôt que de lui fournir la pièce recherchée. Cet acte a été effectué sans concertation préalable avec vos supérieurs et peut avoir pour conséquence la perte directe d'un client.*

*Par vos actes, vous ternissez l'image de toute l'entreprise.* »<sup>31</sup>.

La SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL entend démontrer la réalité de ce motif par la production d'une note d'envoi d'un fournisseur (la SA PEREE) contenant la mention (« *ENL. PAR VOTRE CLIENT A NOTRE BARRIERE LE 13/11/2020* »)<sup>32</sup>.

Alors que Monsieur M[ ] conteste être à l'origine de ce renvoi vers un fournisseur, la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL ne démontre pas que cette faute soit imputable à Monsieur M[ ]

<sup>30</sup> Trib. trav. Hainaut (div. Tournai), 20 mars 2020, R.G. 19/147/A, www.terralaboris.be.

<sup>31</sup> Pièce 6 de la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL.

<sup>32</sup> Pièce 5 de la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL.

- Les attestations de Madame B et de Monsieur P ne démontrent pas non plus les fautes graves reprochées à Monsieur M
  - Le fait que Monsieur M ait demandé, même à plusieurs reprises, « son délai de préavis en cas de démission »<sup>33</sup> à une secrétaire de la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL n'est pas non plus constitutif d'insubordination en l'espèce.
  - L'attestation de Monsieur P manque de précision : il fait référence à des faits imprécis et non situés dans le temps.

En tout état de cause, ces faits ne se sont pas produits dans un délai de trois jours ouvrables précédant le licenciement de Monsieur M

Or, pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué<sup>34</sup>. Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée<sup>35</sup>.

- Si, des attestations écrites peuvent le cas échéant être reçues comme présomptions dans les hypothèses où la preuve par présomption est admissible, ce qui est le cas lorsqu'il s'agit de prouver des faits, en l'espèce, le Tribunal considère ne pouvoir tirer des attestations produites aux débats des présomptions graves, précises et concordantes susceptibles d'établir la réalité des faits reprochés.

#### IV.1.3. Conclusion

Le licenciement pour motif grave est irrégulier en ce qu'il se fonde sur des faits qui soit ne peuvent être considérés comme suffisamment graves au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, soit qui ne sont pas démontrés de manière rigoureuse et certaine.

La SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL doit verser à Monsieur M. une indemnité compensatoire de préavis que ce dernier chiffre à 8.125,91 € brut correspondant à 15 semaines de préavis.

Ni ce montant ni son calcul n'est contesté par la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL.

Cette demande est fondée.

<sup>33</sup> Pièce 7.2. de la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL.

<sup>34</sup> Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140 ; Cass., 3 juiln 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, *J.T.T.*, 1990, p. 435

<sup>35</sup> Cass., 11 septembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 4.

## **IV.2. La demande relative à la prime de fin d'année pour 2020**

### **A. Position des parties**

Monsieur M sollicite la condamnation de la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL au paiement de 2.275 € brut à titre de prime de fin d'année.

A titre principal, la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL conteste cette demande au motif que le licenciement pour motif grave est régulier et fondé. A titre subsidiaire, elle estime que Monsieur M ne pourra recevoir que 348/365<sup>ème</sup> du montant de la prime.

### **B. En droit**

L'article 9 de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 relative à la prime de fin d'année, applicable au sein de la commission paritaire n°149.04, est libellé comme suit :

*« La prime de fin d'année est attribuée au prorata, quelle que soit la façon dont le contrat prend fin, excepté en cas de:*

- Licenciement pour motif grave dans le chef de l'ouvrier*
- Démission de l'ouvrier ayant moins de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment où le contrat de travail prend fin*

*Pour l'application du présent paragraphe, les ouvriers ont droit à une partie de la prime de fin d'année, égale à un douzième par mois de travail/période assimilée au cours de la période de référence.*

*Chaque mois entamé est considéré comme un mois entièrement presté/assimilé.*

*La période couverte par une indemnité de rupture ouvre également le droit à la prime de fin d'année payée au prorata. ».*

### **C. En l'espèce**

Dès lors que la rupture pour motif grave est jugée irrégulière, la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL est redevable d'une prime de fin d'année.

Comme le précise l'article 9, 3<sup>e</sup> alinéa de la convention collective sectorielle, chaque mois entamé est considéré comme un mois entièrement presté/assimilé.

Monsieur M ayant été licencié le 10 décembre 2020, il a droit à l'entièreté de la prime de fin d'année relative à l'année 2020.

La SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL ne conteste par ailleurs pas le calcul du montant réclamé par Monsieur M, ni sa base rémunératoire.

Cette demande est fondée.

### IV.3. La demande relative à la rémunération des deux jours fériés

#### **A. Position des parties**

Monsieur M sollicite la condamnation de la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL au paiement de 224 € brut à titre de rémunération des jours fériés survenus dans les 30 jours après la rupture.

A titre principal, la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL conteste cette demande au motif que le licenciement pour motif grave est régulier et fondé. A titre subsidiaire, la société considère que ce montant n'est pas dû à Monsieur M dès lors qu'il ne démontre pas être resté sans emploi à la suite de son licenciement.

#### **B. En droit**

L'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 dispose :

*« L'employeur reste tenu de payer :*

*2° 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, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois.*

*(...)*

*Sauf dans le cas où le contrat de travail aurait pris fin à la suite d'une grève, la disposition prévue à l'alinéa 1<sup>er</sup> n'est pas applicable lorsque le travailleur met fin au contrat de travail sans motif grave ni lorsque l'employeur met fin au contrat de travail pour motif grave*

*L'obligation de payer la rémunération prend fin, en tout cas, dès l'instant où le travailleur commence à travailler chez un nouvel employeur. ».*

La Cour du travail de Bruxelles considère qu'il appartient au travailleur qui réclame le paiement de jours fériés situés après la fin du contrat de prouver qu'il n'a pas exercé d'activité durant ces jours fériés.<sup>36</sup>

#### **C. En l'espèce**

Monsieur M. n'établit pas qu'il n'était pas au service d'un nouvel employeur les 24 décembre 2020 et 1<sup>er</sup> janvier 2021 alors qu'il est le dépositaire des documents permettant de démontrer sa situation sociale dans les trente jours suivant son licenciement.

Cette demande n'est pas fondée.

<sup>36</sup> C. trav. Bruxelles, 24 février 2020, J.T.T., 2020, 256. Dans le même sens : Trib. Trav. Bruxelles francophone, 15 novembre 2021, R.G. 20/1575/A, *La semaine sociale*, 6 Juin 2022.

#### **IV.4. Les dépens**

##### **A. En droit**

Selon l'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire :

*« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. »*

Conformément aux articles 1018 et 1022 du même Code, les dépens comprennent une indemnité de procédure établie par le Roi, selon l'importance de l'affaire et la nature du litige.

L'article 1022 du Code judiciaire, modifié par la Loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais des avocats prévoit :

*« L'indemnité de procédure est une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause. ».*

##### **B. En l'espèce**

La SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL ayant largement succombé, elle supportera ses propres dépens et sera condamnée à supporter les dépens d'instance qui se limitent à la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne due en vertu de la loi du 19 mars 2017, les dépens étant nuls dans le chef de Monsieur M.

**PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL,**

**STATUANT** contradictoirement,

**VU** les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

**DIT** la demande recevable et partiellement fondée.

**CONDAMNE** la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL à verser à Monsieur M

- 8.125,91 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 2.275 € brut à titre de prime de fin d'année 2020.

**CONDAMNE** la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL au paiement des intérêts de retard au taux légal sur ces sommes depuis les différentes dates d'exigibilité.

**CONDAMNE** la SA ETABLISSEMENTS JAMOULLE DIESEL au paiement des frais et dépens de l'instance, soit à 22 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à

l'aide juridique de deuxième ligne, les dépens étant nuls dans le chef de Monsieur M.

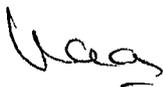
Ainsi jugé par :

Mme Clémentine de BECO,	Juge, président la chambre,
Mr Yves RENTMEISTER,	Juge social au titre d'employeur,
Mr Georges REQUENA-BEUCKX,	Juge social au titre d'ouvrier,

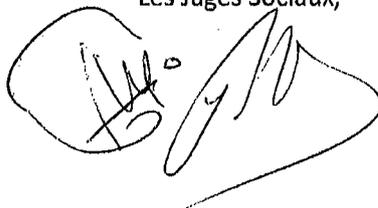
Et prononcé en langue française à l'audience publique de la 2ème chambre du Tribunal du Travail de Liège - division Liège, le **DIX-NEUF DECEMBRE DEUX MILLE VINGT-DEUX**, par Mme Clémentine de BECO, Juge président la Chambre,

assistés de Nathalie MAGOTTE, Greffier.

Le Greffier,



Les Juges Sociaux,



Le Juge.

