

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE - DIVISION DE NAMUR

AUDIENCE PUBLIQUE DU 12 MARS 2019

3^{ème} chambre

Vidant son délibéré, le Tribunal a prononcé le jugement suivant :

En cause de :

Monsieur P

ayant pour conseil **Mes SERVAIS et VERSAILLES** et comparaissant par Me DEVIES, avocats à Namur,

partie requérante, demandeur, (ci-après Monsieur P

Contre :

La S.A. VANHOEBROCK, dont le siège social est établi à 5020 Suarlée, route de Suarlée, 8, BCE 0414.935.811,

ayant pour conseil **Me J-L. DAVID** et comparaissant par Me RIDELLE, avocats à Namur,

partie défenderesse, (ci-après la société).

I. Procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Les dossiers de la procédure sur lesquels le tribunal a statué contiennent les éléments suivants :

- la requête contradictoire reçue au greffe le 14.06.2017 ;
- l'ordonnance de fixation de la cause (747§1 CJ) en date du 06.09.2017 ;
- les conclusions pour la partie défenderesse reçues au greffe le 06.11.2017 ;
- les conclusions pour la partie demanderesse reçues au greffe le 29.12.2017 ;
- les conclusions additionnelles pour la partie défenderesse reçues au greffe le 06.03.2018 ;
- les conclusions de synthèse pour la partie demanderesse reçues au greffe le 07.05.2018 ;
- les dossiers de pièces des parties ;

- les PV d'audiences publiques.

La tentative de conciliation n'ayant pas abouti, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 12.02.2019, déclaré les débats clos et pris la cause en délibéré.

I. Recevabilité

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

La recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

II. Demande

L'action soumise au tribunal par Monsieur P tend à entendre le tribunal condamner la S.A. VANHOEBROCK et :

- dire l'action recevable et fondée ;
- en conséquence, condamner la partie défenderesse à payer au concluant les montants bruts en principal de 8.146,06 € à titre d'indemnité de congé, 1.730,30 € à titre de prime de fin d'année et de 93,50 € à titre de prime annuelle, lesdits montant étant à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur le brut à dater du 17 novembre 2017 ainsi que des dépens, ceux-ci étant liquidés à l'indemnité de procédure de 1.080 €.
- ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

III. Faits

Après l'exécution de plusieurs contrats de travail intérimaires en qualité de chauffeur/livreur/magasinier, Monsieur P a été engagé à durée indéterminée par la société à partir du 1^{er} août 2013 pour exercer ces fonctions.

Son travail consistait expressément à préparer les commandes et à les fournir à la clientèle.

Le régime de la petite flexibilité du temps de travail était d'application au sein de l'entreprise et s'organisait selon les règles prévues dans le contrat de travail individuelles et le règlement de travail.

Ainsi, le contrat de travail de Monsieur F prévoyait :

« L'horaire de travail est établi, conformément au règlement de travail, comme suit :

Lundi de 7h à 12h et de 13h à 15h36

Mardi de 7h à 12h ET de 13h à 15h36

Mercredi de 7h à 12h ET de 13h à 15h36

Jeudi de 7h à 12h ET de 13h à 15h36
Vendredi de 7h à 12h et de 13h à 15h36 ».

L'annexe au règlement de travail indiquait que la durée hebdomadaire de travail était de 38h mais pouvait varier entre les deux limites suivantes :

- 2 horaires avec un minimum de 33h par semaine et un maximum de 43h par semaine ;
- avec un minimum de 5h40 et de maximum de 9 h par jour.
- la moyenne annuelle devait respecter la durée hebdomadaire de travail (soit 38h par semaine).

L'annexe au règlement de travail précisait également que la société était tenue de « *communiquer une semaine à l'avance par le biais d'un affichage au siège de l'entreprise* » l'horaire applicable aux chauffeurs.

Monsieur P expose en termes de conclusions que ses conditions de travail étaient difficiles car il devait assumer des journées de travail dont le terme variait de jour en jour suivant le programme quotidien de livraison qui lui était dévolu sans jamais connaître à l'avance quand se terminerait sa journée.

A partir de 2015, Monsieur P a connu plusieurs périodes d'incapacité de travail qu'il attribue à ce régime de travail pénible. La société expose, quant à elle, que le temps de travail des chauffeurs étaient bien connus de ceux-ci et que des rappels , par ailleurs, relatifs aux modalités d'exercice du travail ont été réalisées à plusieurs reprises.

Le vendredi 18 novembre 2016, en fin de journée, Monsieur Rino D. , coordonnateur de la société, a informé oralement Monsieur P qu'il était licencié.

Le lundi 21 novembre 2016, Monsieur P s'est rendu à l'entreprise l'administrateur délégué de La société qui lui a confirmé oralement son licenciement.

Par courrier recommandé du 18 novembre 2016, la société notifie par écrit à Monsieur P la rupture de son contrat de travail dans ces termes :

« (...) »

Objet : Notification de la rupture de contrat pour motif grave.

Par la présente, nous vous notifions et confirmons notre décision de mettre fin immédiatement à votre contrat de travail sans préavis ni indemnité et ce, pour motif grave.

Cette rupture est effective à partir du 21 novembre 2016.

En date du 18/11/2016, nous avons en effet acquis la conviction que votre comportement constitue une faute très grave rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle. »

Par courrier daté 21 novembre 2016, Monsieur P a aussitôt contesté le congé comme suit :

« (...) »

J'ai bien reçu votre courrier recommandé du 18 novembre par lequel vous me licenciez pour motif grave parce que mon comportement constitue une « faute très grave rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle ». De quel comportement parlez-vous ?

J'ai refusé de prêter des heures supplémentaires, suite à la décision de la médecine du travail et ceci ne justifie pas un licenciement pour faute grave.

*Je conteste donc formellement ce licenciement pour motif grave.
(...) ».*

Dans deux courriers successifs datés des 25 novembre 2016 et 2 décembre 2016 (dont la teneur est quasiment identique), la société a néanmoins décidé de confirmer la rupture pour motif grave.

Le courrier du 25 novembre 2016 précise :

« (...) »

Contrairement à ce que vous indiquez dans votre courrier du 21 novembre, vous ne pouvez ignorer les motifs qui nous ont conduits à vous licencier.

Comme vous le précisez vous-même, votre refus de prêter les heures qu'il vous était demandé de prêter en vertu de votre contrat de travail et du règlement de travail applicable –refus souvent dénoncé par nos soins (pour mémoire : rappel de principe des horaires de travail signé « pour prise de connaissance » le 18 mai 2016 – courriers des 21 et 26 octobre 2016 – en est la cause.

La répétition de ce comportement, agi encore une fois ce 17 novembre 2016, nous a convaincu de l'impossibilité de poursuivre plus avant nos relations de travail.

Nous maintenons donc notre décision.

(...) »

Le courrier du 2 décembre 2016 indique :

« (...) »

Votre refus de prêter les heures qu'il vous était demandé de prêter en vertu de votre contrat de travail et du règlement de travail applicable (...) en est la cause.

La répétition de ce comportement, agi encore une fois ce 17 novembre 2016, nous a convaincu de l'impossibilité de poursuivre plus avant nos relations de travail.

Nous maintenons donc notre décision.

(...) ».

Le C4 précise comme motifs précis du chômage (partie C) :

« Insubordination – non- respect des horaires de travail. Faute grave. »

Monsieur P

à l'appui de sa demande, développe les arguments suivants :

- le congé qui lui a été notifié est irrégulier car le licenciement est intervenu de manière verbale le 17 novembre 2016.

Selon lui, les lettres des 25 novembre et 2 décembre 2016, dont il pourrait estimer qu'elles sont l' énonciation des motifs, n'interviennent pas dans le délai légal de trois jours ouvrables suivant la notification du congé. Au plus tard, l' énonciation des motifs aurait dû être notifiée le 21 novembre 2016.

Le licenciement est, en outre, injustifié car les écrits qui émanent de la société ne contiennent l'énoncé d'aucun fait qui justifierait le licenciement. La société n'indique ni la description exacte du comportement adopté par Monsieur P ni en quoi ce comportement constituerait une faute grave qui rendrait définitivement et immédiatement impossible la poursuite de la collaboration.

A titre subsidiaire, Monsieur P invoque l'absence de motif grave. Il estime, en effet, que la société ne pouvait lui faire grief d'avoir refusé d'effectuer des prestations supplémentaires alors que les fiches de paie portent mention qu'il acceptait de les effectuer.

La société, quant à elle, expose que le 17 novembre 2016, Monsieur P a de nouveau refusé de respecter les horaires établis. Le respect des horaires lui ayant été rappelé à de nombreuses et récentes reprises, la société lui a signifié verbalement, le 17 novembre 2016, qu'elle mettait fin immédiatement à son contrat, sans préavis ni indemnité.

Ce congé lui a été formellement notifié le 18/11/2016, dans la continuité de l'incident de la veille. La société considère que le congé a été notifié régulièrement et dans le respect des délais légaux. Pour la société, Monsieur P ne pouvait ignorer ce que lui reprochait son employeur, et partant, le licenciement doit être considéré comme justifié et, par ailleurs, légitime.

IV. Discussion

En droit

Du licenciement pour motif grave

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail définit le motif grave de la façon suivante :

« Toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« 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.

(...)

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.
(...) ».*

La partie qui invoque le congé pour motif grave doit fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 de la disposition précitée (article 35 aliéna 8 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) .

L'article 35, alinéas 5 et 6 dispose que, à peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit de huissier ou encore par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La jurisprudence exige de longue date que la notification du motif 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.¹

L'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé². De même, la précision des motifs ne doit pas résulter de la seule lettre recommandée pour autant que l'ensemble de ceux-ci permet d'apprécier les motifs de rupture avec certitude et précision³.

Mais la preuve des faits précis, qui est présentée par la suite, ne dispense pas l'employeur de mentionner la faute commise dans la lettre de rupture avec une précision suffisante pour permettre au juge de vérifier si les faits invoqués correspondent bien aux motifs graves qui rendraient impossible la poursuite des relations de travail.⁴ Des faits qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de licenciement peuvent tout au plus valoir comme des « circonstances aggravantes ».⁵

Les descriptions suivantes ont été jugées insuffisamment précises :

- le congé pour motif grave d'un travailleur en raison d'injures proférées à l'encontre du directeur de l'entreprise, sans que la nature des injures ou le lieu où elles se sont produites n'aient été précisés dans la notification⁶ ;
- la référence à « des comportements déplacés répétés »⁷ ;

¹ Voy. Cass., 2 juin 1976, rw., 1976-1977, 1022 ; Cass. 27 février 1978, RW., 1978-1979, 331

² Voy. en ce sens : Cass, 2 avril 1965, Pas. 1965, I, 827

³ V. VANNES, Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, Bruylant, 2003, p.740

⁴ Voy. C. trav. Mons, 18 juillet 1996, J.T.T., 1998, 19

⁵ Voy. C.trav. Gand (div. Gand), 2 mars 2016, T.G.R., 2016, 312

⁶ Voy. Cass., 12 juin 1976, RW., 1976-1977, 1022

⁷ Voy. C. trav. Bruxelles, 11 janvier 1978, J.T.T. ? 201

- le reproche fait au travailleur de son refus d'exécuter le travail⁸ ;

...

En l'espèce

Quant au licenciement

En l'espèce, c'est par la lettre du 18 novembre 2018 que la société a notifié à Monsieur P la rupture de son contrat de travail pour motif grave.

La simple référence dans cette lettre à un « comportement » constitutif d' « une faute très grave rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle », sans autre précision, est bien entendu insuffisante. Il n'est même pas question d'une quelconque notification d'un motif.

La société ne peut pallier à cette imprécision en affirmant que Monsieur P savait et devait savoir ce qu'il lui était reproché.

C'est par son courrier daté du 25 novembre 2016 que la société a précisé à Monsieur P la faute qu'elle lui reprochait, à savoir avoir refusé de prêter les heures demandées en vertu de son contrat de travail et du règlement de travail et la répétition de ce comportement.

Même en admettant que ce courrier constitue la notification du motif grave, quod non, il faut constater qu'il n'est pas établi qu'il a été envoyé par courrier recommandé, d'une part, et, d'autre part, qu'il n'a pas été adressé dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé donné le 18 novembre 2016.

Le courrier du 18 novembre 2016 de rupture est imprécis et ne contient aucune référence à d'autres éléments qui aurait permis tant à Monsieur P qu'au tribunal d'apprécier avec certitude et précision le motif de la rupture intervenue en l'espèce.

Le congé pour motif grave de Monsieur P est, en conséquence, irrégulier.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Monsieur P sollicite la condamnation de la société au paiement d'une indemnité de congé équivalente à 17 semaines de rémunération, soit une somme brute de 8.146,06 €, à majorer des intérêts.

La société ne conteste pas ce montant.

Il y a lieu de faire droit à la demande de Monsieur P à ce titre.

Quant à la prime de fin d'année suivant l'article 3 de la CCT du 23 novembre 2005

Monsieur P sollicite la condamnation de la société à une somme brute de 1.730,30 € à ce titre (calculée au prorata de son occupation).

⁸ Voy. C.trav. Liège, 24 mars 1986, Chron. D.S., 1986, 275

La société ne conteste pas ce chef de demande.

Il y a lieu d'y faire droit.

Quant à la prime annuelle suivant l'article 3 de la CCT du 19 septembre 2015

Monsieur P sollicite la condamnation de la société à une somme brute de 93,50 € à ce titre (calculée au prorata de son occupation).

La société ne conteste pas ce chef de demande.

Il y a lieu d'y faire droit.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement et après en avoir délibéré,

DIT la demande recevable et fondée.

CONDAMNE la S.A. VANHOEBROCK à payer à Monsieur P la somme en principal de 8.146,06 € brut, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur le montant brut à partir du 17 novembre 2017.

CONDAMNE la S.A. VANHOEBROCK à payer à Monsieur P la somme en principal de 1.730,30 € brut, à titre de prime de fin d'année, à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur le montant brut à partir du 17 novembre 2017.

CONDAMNE la S.A. VANHOEBROCK à payer à Monsieur P la somme en principal de 93,50 € brut, à titre de prime annuelle, à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur le montant brut à partir du 17 novembre 2017.

CONDAMNE la S.A. VANHOEBROCK à payer à Monsieur P les dépens, liquidés par celui-ci à la somme de 1.080 € (indemnité de procédure, somme non contestée par la S.A. VANHOEBROCK.

AINSI jugé par la **troisième chambre du Tribunal du Travail de Liège, division Namur**, composée de
Madame BILGINER Céline, Juge,
Monsieur HANSENNE Jacques, Juge social représentant les Employeurs,
Madame MINGEOT Christiane, Juge social représentant les Ouvriers, assistés de
Monsieur GAUTIER Benoit, Greffier,

ET le présent jugement a été prononcé le **12 MARS 2019**, à l'audience publique de la **3^{ème} Chambre du Tribunal du Travail de LIEGE - division de NAMUR**, où siégeaient Madame **C. BILGINER**, Magistrat prénommée, assistée de Monsieur **B. GAUTIER**, greffier.