

Numéro de répertoire: 2020 / 3842
Date du prononcé: 10/11/2020
Numéro de rôle: 19/204/A
Matière : Contrat de travail ouvrier
Type de jugement :

Expédition délivrée le	Expédition délivrée le
à	à
Me	Me
Reg. Expéd. n°	Reg. Expéd. n°
Droits acquités :	Droits acquités :

Tribunal du travail de Liège

Division Namur

3ème Chambre

Jugement

En cause de :**Monsieur B**

partie demanderesse, comparaissant par Maître SAINT-REMY Wivine, avocat à 5100 JAMBES, avenue du Luxembourg, 152

Contre :

La REGIE SPORTIVE COMMUNALE ANDENNAISE, inscrite à la BCE sous le numéro 0878.105.366, dont les bureaux sont établis à 5300 ANDENNE, rue Docteur Melin, 14

partie défenderesse, comparaissant par Maître Sara HABIBI loco Maître RASE LAURENCE, avocats à 4000 LIEGE, quai de Rome, 2

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 14/03/2019 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 3/4/2019 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 13/10/2020, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 17/6/2019,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 14/8/2019,
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 15/10/2019,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 17/12/2019,
- les conclusions de additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 10/2/2020,
- les dossiers de pièces des parties,
- le procès-verbal d'audience.

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

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 13 octobre 2020, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Objet de la demande

1. Par conclusions de synthèse déposées au greffe le 17 décembre 2019, Monsieur B postule la condamnation de la régie sportive communale andennaise au paiement :
 - d'un somme de 9.751,76 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - d'une somme de 6.501,17 € au titre d'indemnité pour licenciement pour un motif déraisonnable ou de dommages et intérêts

Il sollicite également que lesdits montants soient majorés des intérêts depuis le 15 novembre 2018, que la régie sportive communale andennaise soit condamnée aux dépens.

2. La régie sportive communale andennaise sollicite quant à elle que Monsieur B soit débouté de l'ensemble de ses demandes et condamné aux dépens.

III. Eléments de fait

1. Monsieur B est entré au service de la Régie sportive communale andennaise (ci-après « la régie ») à compter du 10 avril 2014, en qualité d'ouvrier polyvalent.

Il ne résulte d'aucune pièce du dossier que la relation de travail aurait été émaillée de difficultés particulières.

2. Il a été placé en détention préventive le 25 février 2018, suite au décès de son épouse.
3. Le 14 novembre 2018, à sa sortie de détention préventive, Monsieur B a été convoqué par son employeur à une audition se tenant le lendemain.

Le courrier de convocation indique qu'il est question de l'entendre « au sujet de faits vous concernant, tels que relayés dans la presse (cfr annexes), et susceptibles d'avoir un impact négatif sur l'image de la régie et de lui donner mauvaise publicité.

4. Le 15 novembre 2018, la régie signifiait à Monsieur B son licenciement pour motif grave. Était jointe au courrier de licenciement la délibération ayant mené à cette décision, laquelle indique :

« Vu le procès-verbal d'audition, établi ce jour ;

Considérant que ledit procès-verbal fait partie intégrante de la présente délibération pour être transcrit à sa suite au registre des procès-verbaux de la Régie ;

Considérant qu'il ressort dudit procès-verbal ce qui suit ;

Considérant que Monsieur B a été convoqué par courrier daté du 14 novembre 2018, en vue d'être entendu au sujet de faits le concernant, tels que relayés dans la presse (cfr annexes) et susceptibles d'avoir un impact négatif sur l'image de la Régie et de lui donner mauvaise publicité ;

Considérant que ceci pouvant constituer un motif grave de licenciement, le Bureau exécutif a souhaité l'entendre préalablement à toute prise de décision ;

Considérant que le courrier susvisé précise que Monsieur B dispose du droit, lors de cette audition, de se faire accompagner par une personne de son choix ;

Que l'intéressé s'est présenté au jour et à l'heure convenus ;

Considérant que Monsieur B n'a pas sollicité que l'audition soit reportée, aux fins d'être assisté par un défenseur de son choix ;

Que le principe du contradictoire est respecté ;

Considérant que l'intéressé expose ce qui suit :

- Il ne souhaite pas communiquer d'informations dès lors qu'une procédure judiciaire est en cours ;
- Il indique néanmoins qu'il admet et reconnaît les faits reprochés à son encontre dans le cadre de la procédure ;

Considérant que les faits reprochés, tels qu'exposés dans la presse et dont la matérialité a été confirmée pour la première fois à l'employeur par M. B lors de l'audition du 15 novembre 2018, nuisent clairement à l'image de la régie, à sa réputation et à sa crédibilité vis-à-vis des tiers ;

Que le comportement de M. B (homicide de son épouse par étranglement) est en outre contraire à l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail selon lequel « l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat » et à l'article 17,4° de la même loi selon lequel le travailleur a l'obligation de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers ;

Qu'il n'est pas contestable que l'homicide commis par M. B contrevient aux obligations de l'article 6 de la loi et que ce comportement a pu mettre la sécurité de M. B en péril, en violation de l'article 17,4° de la loi ;

Que le comportement de M. B (homicide de son épouse par étranglement) reconnu pour la première fois auprès de l'employeur le 15 novembre 2018 mais également ses conséquences sur l'image, la réputation et la crédibilité de la Régie constituent des fautes graves qui rendent impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ;

Attendu que M. B a communiqué, d'initiative, lors de l'audition, les documents suivants :

- Arrêt du 13/11/2018 de la Cour d'appel de Liège, chambre des mises en accusation, duquel il appert que cette libération est conditionnée ;
- Attestation de détention-libération, duquel il appert que l'intéressé a été libéré le 13/11/2018 à 17h30 ;
- Un extrait de ce qui apparaît comme une expertise psychiatrique.

Que ces documents sont joints à la présente décision ;

Considérant que les faits reprochés, tels qu'exposés dans la presse, nuisent clairement à l'image de marque de la Régie ;

Que ce qui précède constitue un motif grave, dès lors que cette faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ;

Qu'en effet une rupture de confiance est constatée ;

Qu'il est de bonne administration et dans l'intérêt de la Régie de mettre fin au contrat de travail de Monsieur B. »

5. Monsieur B. contestant ce licenciement, a pris l'initiative de la présente procédure.

IV. Discussion

IV.I. Indemnité compensatoire de préavis.

1. Il y a lieu d'entendre par motif grave, au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.
2. L'appréciation de l'existence du motif grave appartient aux cours et tribunaux du travail qui possèdent, à cet égard, un pouvoir souverain (C.T. Bruxelles, 13 mai 1998, inédit, R.G. n° 30.013).
3. Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il revient à l'employeur d'apporter la preuve du motif grave.
4. Ainsi que le rappelle très jugement la cour du travail de Liège :

« Pour qu'il y ait un motif grave justifiant la rupture immédiate d'un contrat de travail il n'est requis ni condamnation pénale, ni plainte au parquet. Il suffit que la confiance entre les parties soit ébranlée en raison de la commission de certains faits qui vont à l'encontre des obligations contractuelles et qu'une collaboration ultérieure, même temporaire, soit impossible (C.T. Bruxelles, 26 juin 1978, cité par Trine et Reynders, Les contrats de travail, t. 1, I 3/132).

Le motif grave ne doit pas être apprécié à partir du préjudice que le manquement cause à l'entreprise mais bien sur base des conséquences de ce manquement à l'égard de la confiance que l'employeur doit pouvoir avoir en son personnel (...) » (C.T. Liège, 27 février 2015, J.T.T., 2015/15, p. 236 et s.).

5. Si la jurisprudence admet que des faits relevant de la vie privée peuvent constituer un motif grave de rupture, encore faut-il, pour ce faire, que ces faits soient de nature à entacher la confiance présidant à la poursuite de la relation de travail.

C'est pour cette raison que les faits liés à des infractions (même graves) commises dans la sphère privée ne sont pas jugés de manière unanime par la jurisprudence, ces faits devant être appréciés *in concreto*, au regard de l'impact qu'ils ont pu avoir sur la relation de travail.

C'est en ce sens que la Cour du travail de Bruxelles a été amenée à considérer que ne constitue pas un motif grave de rupture le fait, pour un travailleur, d'être inculpé de meurtre (C.T. Bruxelles, 7 octobre 2016, R.G. n° 2015/AB/703, www.terralaboris.be ; contra T.T. Gand, 16 mai 1997, *Chron.D.S.*, 1998, p. 92).

6. La question qu'il convient donc de se poser est la suivante : le fait que Monsieur B ait étranglé son épouse est-il de nature à rompre – de manière immédiate et définitive – la confiance nécessaire à la poursuite de la relation de travail ?

Elle ne consiste donc pas – s'il fallait l'épingler – à se demander si le comportement de Monsieur B a pu nuire à l'image de la régie : à supposer que cela soit le cas, ceci ne serait pas, en

tant que tel, un motif de rupture pour motif grave si le lien de confiance n'est pas considéré comme rompu.

7. Il semble par ailleurs utile de rappeler que les articles 16 et 17 de la loi du 3 juillet 1978 visent les obligations des parties dans l'exécution du contrat de travail et n'ont pas vocation à commander le comportement que le travailleur doit adopter dans la sphère privée.

C'est donc à tort que la Régie considère que Monsieur B aurait manqué à ses obligations contractuelles.

8. A l'estime du tribunal, les répercussions que le comportement de Monsieur B ont pu avoir sur la confiance nécessaire à la poursuite de la relation de travail doivent être appréciées de manière raisonnable et raisonnée, eu égard aux éléments suivants :

- Monsieur B occupe la fonction d'ouvrier polyvalent. Il n'est donc pas, dans le cadre de sa fonction, amené à représenter la Régie ou à être en contact constant avec la « clientèle » de celle-ci ;
- Il n'a jamais nié la matérialité des faits qui lui sont reprochés, ayant lui-même contacté les services de police. Il s'est, depuis le début de sa détention préventive, montré transparent vis-à-vis de son employeur, reconnaissant avoir étranglé son épouse, bien qu'estimant que le contexte des faits puisse emporter une qualification moins pénalisante sur le plan pénal ;
- Rien ne permet de considérer que Monsieur B soit un homme « habituellement violent », ou qu'il représente un risque pour lui-même ou les usagers de la Régie (ce que celle-ci ne prétend d'ailleurs pas). Au contraire, le rapport qu'il a remis lors de son audition du 15 novembre 2018 atteste de l'absence de risque de récidive.

Compte tenu de ces éléments, le tribunal considère que le comportement de Monsieur B – tout en ayant incontestablement rendu plus difficile la poursuite de la relation de travail – n'a pas pour autant rompu de manière immédiate et définitive la confiance devant présider à la relation de travail.

Contrairement à l'analyse faite par la Régie, les répercussions du comportement de Monsieur B sur l'image de son employeur ne rendent pas – à elles seules – la poursuite de la relation immédiatement impossible.

Le motif grave n'est donc pas fondé.

9. Compte tenu de ce qui a été dit ci-dessus, l'analyse des autres moyens vantés en vue de l'invalidation du licenciement est sans pertinence.
10. Enfin, le tribunal constate que, par voie de dernières conclusions, la Régie sollicite d'être autorisée à vérifier les montants réclamés.

Force est néanmoins de constater, d'une part, que la Régie, en sa qualité d'employeur, dispose de l'ensemble des informations nécessaires à cette vérification, d'autre part, que la procédure est pendante depuis plus d'un an, ce qui a laissé tout le loisir à la Régie d'opérer ces vérifications.

La Régie ne vante en outre aucun élément qui permettrait de considérer que les calculs opérés soient erronés.

Il ne sera donc pas fait droit à cette demande, laquelle constitue une contestation de pure forme non étayée.

IV.II. Licenciement manifestement déraisonnable.

1. La C.C.T. n° 109 ne trouve à s'appliquer qu'aux employeurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail.

Elle ne trouve donc pas à s'appliquer au secteur public, et donc à la Régie.

2. Il y a néanmoins lieu, dans l'appréciation du caractère éventuellement abusif du licenciement, de tenir compte de l'analyse opérée par la Cour constitutionnelle (C.C., 30 juin 2016, n° 101/2016), laquelle suggère une analyse « par analogie » du motif du licenciement.
3. Ces éléments de droit étant rappelés, il ne peut être contesté, d'une part, que le licenciement est bien lié au comportement (fût-il privé) de Monsieur B d'autre part, que ce comportement, sans rendre immédiatement impossible la poursuite de la relation de travail, l'a néanmoins rendu particulièrement complexe (ne fût-ce qu'au vu de l'impossibilité d'occuper un travailleur sous le coup d'une détention préventive, qui devra assurer sa défense en Cour d'assises, et qui risque de par sa détention de ne pouvoir assumer ses prestations).

A l'estime du tribunal, il est raisonnable pour un employeur, placé dans les mêmes circonstances, de mettre un terme au contrat de travail.

4. La demande sera, en conséquence, déclarée non fondée.

V. Dépens

Chacune des parties succombant partiellement dans ses demandes, il s'impose de compenser les dépens.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

statuant contradictoirement à l'égard des parties,

DIT les demandes recevables et partiellement fondées ;

CONDAMNE la partie défenderesse au paiement de la somme de 9.751,76 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

DEBOUTE Monsieur B pour le surplus de ses demandes ;

COMPENSE les dépens.

AINSI jugé et signé avant prononciation par la **3ème Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, où siégeaient :

Madame Nathalie ROBERT, Juge

Monsieur Jacques HANSENNE, Juge social représentant les employeurs

Madame Christiane MINGEOT, Juge social représentant les ouvriers

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de Madame Béatrice PETIT, Greffier

Béatrice PETIT, Greffier



Christiane MINGEOT,

Juge social

représentant les

ouvriers

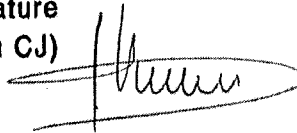
Mme Mingeot,
Légitimement empêché à la signature
du présent jugement (art. 785 du CJ)

Jacques HANSENNE,

Juge social

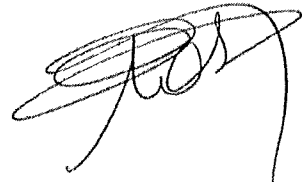
représentant les

employeurs



Nathalie ROBERT,

Juge



Et prononcé en langue française à l'audience publique du **10/11/2020** de la **3ème Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, par Madame Nathalie ROBERT, Juge, assisté de Madame Béatrice PETIT, Greffier, qui signent ci-dessous

Béatrice

PETIT, Greffier



Nathalie

ROBERT, Juge

