

Numéro de répertoire : 2021 / 1068
Date du prononcé : 9/3/2021
Numéro de rôle : 19/479/A
Matière : Contrat de travail ouvrier
Type de jugement : Définitif

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 V.**

partie demanderesse, comparissant par Maître DEVAUX Nicolas, avocat à 5002 SAINT-SERVAIS, rue Fernand Danhaive, 6, Bte 1

Contre :

La SPRL T.M.A. PRODUCTIONS, inscrite à la BCE sous le numéro 0462.294.377, dont le siège social est établi à 5380 NOVILLE-LES-BOIS, rue du Grand Champ, ZI, Nov., 16

partie défenderesse, comparissant par Maître RIZZO CHRISTINE, avocat à 1200 BRUXELLES, boulevard Brand Whitlock, 87/10

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- La citation introductive d'instance signifiée le 20/6/2019,
- l'ordonnance prise le 22/10/2019 en application de l'article 747 §2 du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 9/2/2021, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 18/12/2019,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 25/3/2020,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 18/6/2020,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 18/9/2020,
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 18/12/2020,
- 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 9 février 2021, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Eléments de fait

1. Monsieur V. a été engagé par la sprl TMA PRODUCTIONS, en qualité de menuisier ébéniste, à compter du 1^{er} août 2016 .

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

2. Le 24 juin 2018, Monsieur B gérant de la sprl TMA PRODUCTIONS, adresse l'e-mail suivant à Monsieur V, - :

« Je suis au regret d'apprendre que vous entretenez une relation extraconjugale avec mon épouse. Vous comprendrez aisément que dans de telles circonstances, la relation de travail ne peut se poursuivre normalement.

Vous savez pertinemment que la confiance est rompue entre vous et moi et que nous devons trouver une solution équitable afin de ne pas nous enliser dans des querelles intestines lourdes de conséquence.

Par ailleurs, vous ne pouvez poser des actes contraires au bon fonctionnement de l'entreprise voire de susciter des tensions entre les membres du personnel.

Eu égard à ce qui précède, je vous propose que nous mettions fin à votre contrat de travail de façon amiable sur base de l'article 1134 du code civil qui prévoit que les contrats à durée indéterminée (qu'il s'agisse de contrats de travail ou autre) peuvent être rompus de commun accord ».

3. S'en suivra une réunion entre les parties – au sujet de laquelle celles-ci sont contraires en fait – au cours de laquelle une proposition de transaction sera soumise à Monsieur V, ., qui la refusera.
4. Le 28 juin 2018, la sprl TMA PRODUCTIONS met un terme au contrat de travail de Monsieur V , avec effet immédiat, pour motif grave.
5. Le 30 juin 2018, la sprl TMA PRODUCTIONS notifie les motifs du licenciement, en ces termes :

« Lors de votre convocation du 26 juin 2018, vous avez reconnu entretenir une relation amoureuse avec l'épouse-associée du gérant et vouloir la poursuivre.

Votre comportement constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles.

Le lien de confiance avec l'employeur est totalement rompu.

Votre attitude porte atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise, à sa réputation et a une influence directe sur le chiffre d'affaires, l'exécution des tâches et le climat de travail (relations entre collègues). Vous êtes l'auteur de comportements injurieux (offenses graves) à l'égard du gérant, mais également à l'égard de certains collègues.

Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, cette rupture ne s'accompagne d'aucun préavis ni indemnité ».

6. Contestant son licenciement, Monsieur V a pris l'initiative de la présente procédure.

III. Objet de la demande

Par voie de conclusions de synthèse, Monsieur V. demande au tribunal de condamner la sprl TMA PRODUCTIONS à :

- lui payer la somme de 5.432,62 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts depuis le 28/6/2018,
- lui payer la somme de 8.395,87 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts judiciaires,
- lui payer la somme de 3.000 € ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts en raison de la perte d'une chance d'avoir conservé son emploi, à majorer des intérêts judiciaires,

- payer les entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidés à la somme de 1.510,55 €.

IV. Discussion

IV.I. Indemnité compensatoire de préavis

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

« 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 »

2. Cette disposition est interprétée de manière constante comme suit : le congé doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où la personne investie du pouvoir de licencier a acquis une connaissance certaine et suffisante des faits.

Ce délai ne prend donc cours que lorsque la personne investie du pouvoir de licencier dispose de tous les éléments nécessaires pour acquérir la certitude sur l'existence de ces faits.

3. Avant de prendre la décision de rompre le contrat pour motif grave, l'employeur peut décider d'indaguer non seulement pour avoir une connaissance certaine des faits, mais aussi afin d'éviter de prendre une mesure aussi grave et lourde de conséquences pour le travailleur sans s'assurer préalablement de son bien-fondé.

C'est en ce sens que la cour du travail de Liège a considéré que le délai de trois jours est respecté lorsque :

« la direction n'a été informée des faits réels, et non de simples rumeurs qui ne pouvaient l'amener à prendre une décision aussi grave que celle d'engager la procédure de licenciement d'un membre du personnel, que par l'audition (intervenue dans le délai de trois jours) des divers témoins » (C.T. Liège, 10 mars 2005, R.G. 7.133/2002).

La Cour du Travail de Bruxelles rappelle également que :

« Selon la jurisprudence de la Cour de Cassation à laquelle la Cour se rallie, ce délai ne prend cours qu'à partir du moment où la partie qui notifie le congé dispose de tous les éléments pour acquérir la certitude nécessaire sur l'existence des faits ainsi que toutes les circonstances qui leur confèrent leur caractère de gravité (Cass. 16-6-71, A.C. 71, 992; Cass. 23-5-73, JTT 73,112; Cass. 14-5-79 RW 79-80, 1791; Cass. 16-12-79, JTT 81, 35; Cass. 18-2-80, Arr.Cass. 79-80, 724; Cass. 28-2-83, CDS 83, 187; Cass. 22-1-90, JTT 90, 89; Cass. 5-11-90, JTT 91, 155; Cass. 11-1-93, JTT 93, 58; Cass. 14-10-96, JTT 96, 500 note; Cass. 6-9-99, RW 2000-2001, 353).

A cet effet, la partie qui donne le congé peut recourir au préalable à une instruction, décider de procéder à une enquête et entendre le travailleur. Elle doit cependant faire preuve de diligence. Lorsque l'instruction concernant les circonstances relatives à la gravité des faits qualifiés de motif grave dure trop longtemps, il pourrait en être déduit que les faits ne sont pas de nature à rendre la continuation de la collaboration professionnelle immédiatement et définitivement impossible. (Cass. 8-4-91, Arr.Cass. 90-91, 811) » (CT Bruxelles, 25.06.2003, RG 42947, www.juridat.be).

4. Enfin, en vertu de l'enseignement de la Cour de cassation, lorsque l'employeur apporte la preuve du fait qu'il n'a eu connaissance des faits ayant conduit au licenciement pour motif grave que dans les trois jours précédant le licenciement, il appartient au travailleur d'apporter la preuve contraire (Cass., 4 décembre 1989, J.T.T., 1990, p. 92).
5. 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.
6. 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).
7. Toute faute professionnelle ne constitue pas, en soi, un motif grave de rupture.
8. Un comportement injurieux à l'égard de l'employeur ne constitue pas – ipso facto – un motif grave de rupture. Encore faut-il tenir compte du contexte dans lequel elle est proférée.
9. En l'espèce, le respect du délai de trois jours pose question, dès lors que, dès le 24 juin 2018, Monsieur B _____ écrivait à Madame G _____ qu'il avait eu la confirmation de sa relation avec Monsieur V _____ et mettait d'ailleurs un terme à son mandat dans la société (preuve s'il en est de sa certitude à cet égard).

Ces écrits font en outre état d'une prise de connaissance des faits antérieure.

De la sorte, le licenciement, intervenant le 28 juin 2018, est tardif.

10. Surabondamment, le tribunal constate, à l'examen des conclusions déposées par le gérant de la sprl TMA PRODUCTIONS dans le cadre du litige l'opposant à Madame G _____ devant le tribunal de la famille que, selon ce que Monsieur B _____ indique lui-même, cette dernière l'avait informé de sa volonté de divorcer dès le mois d'avril, soit deux mois avant le licenciement.

Il y a lieu de tenir compte de ce contexte dans la gravité des motifs allégués par l'employeur.

En effet, le fait pour un travailleur de se rapprocher d'une collègue, fût-elle l'épouse du gérant, ne constitue pas un manquement professionnel suffisamment grave, eu égard à ce contexte de séparation, pour qu'il rompe le lien de confiance entre le travailleur et son employeur (soit l'entreprise, et non son gérant).

11. Enfin, et s'il fallait se fonder sur le motif d'un harcèlement prétendu vis-à-vis des collègues de Monsieur V _____, le tribunal constate que celui-ci n'est aucunement établi, un e-mail adressé par le travailleur, le jour même du licenciement de Monsieur V _____ sans aucun élément de nature à étayer son contenu ne revêtant pas un caractère probant suffisant.

Il n'est d'ailleurs pas certain que ce soit à ce motif que l'employeur se réfère dans le courrier de notification des motifs qu'il adresse le 30 juin 2018.

12. Dans ces circonstances, le motif grave doit être invalidé.

L'indemnité compensatoire de préavis est donc due, mais doit être réduite à la somme de 5.326,85 €, compte tenu de l'erreur de calcul contenue dans les conclusions de Monsieur V _____.

IV.II. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

1. Aux termes de l'article 9 de la Convention collective de travail n° 109 :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération »

2. L'article 8 précise ce qu'il y a lieu d'entendre par licenciement manifestement déraisonnable, en ces termes :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable »

Le commentaire dudit article précise :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge »

Le tribunal du travail du Hainaut a ainsi eu l'occasion de considérer que :

« Il convient de rappeler que le tribunal n'exerce qu'un contrôle marginal sur la décision de licencier prise par l'employeur, de sorte qu'il lui revient seulement de vérifier si le licenciement est manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T., licenciement qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable » (T.T. Hainaut, div. Charleroi, 7 novembre 2016, J.T.T., 2016, p. 460).

3. La C.C.T. n° 109 organise par ailleurs un mécanisme probatoire particulier, son article 10 disposant, à cet égard, que :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 »

4. Contrairement à ce que semble indiquer Monsieur V. par voie de conclusions, l'absence de reconnaissance du motif grave n'implique pas automatiquement l'existence d'un licenciement manifestement déraisonnable.

La C.C.T. n° 109 n'a du reste pas vocation à déterminer les contours du licenciement abusif, notion distincte du licenciement manifestement déraisonnable.

Ainsi donc, le fait que le comportement pour le moins indélicat de Monsieur V. ne soit pas gravement fautif au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est sans incidence : aucune faute n'est exigée pour que le licenciement soit considéré comme raisonnable.

5. En l'espèce, la relation entretenue par Monsieur V. avec l'épouse du gérant a incontestablement rendu difficile la collaboration entre ceux-ci.

Le licenciement, répondant à la nécessité de mettre un terme à des tensions interpersonnelles entre membres de l'entreprise, répond aux nécessités du fonctionnement de celle-ci, et n'est donc pas manifestement déraisonnable.

Le tribunal épingle d'ailleurs que Monsieur V. l'a d'emblée reconnu, indiquant d'ailleurs à son employeur qu'il lui importait de trouver la meilleure solution quant à sa sortie de l'entreprise.

6. Compte tenu de ce qui précède, cette demande sera déclarée non fondée.

IV.III. Indemnité pour perte d'une chance de conserver son emploi.

1. Conformément à l'article 1382 du Code civil, l'abus de droit suppose la réunion de trois conditions :

- une faute ;
- un dommage ;
- un lien de causalité entre la faute et le dommage.

2. Selon la Cour de cassation, « l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même » (Cass. 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410).

La Cour du travail de Liège adopte une définition similaire :

« Le licenciement d'un employé est abusif lorsque l'employeur commet [...] une faute causant au travailleur un dommage distinct de celui qui découle de la perte de son emploi » (C.T. Liège, 18 octobre 1999, J.T.T., 2000, p. 378).

3. Il revient au travailleur qui argue d'un abus de droit dans le chef de son employeur de rapporter la preuve d'une faute, autre que la simple notification du congé, ainsi que d'un dommage, non couvert par l'indemnité de préavis éventuellement allouée :

« Celui-ci devra établir que le dommage dont il demande la réparation n'a pas été causé par le congé, même s'il l'a été à l'occasion de celui-ci : ce sont les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui justifient l'allocation de ces dommages et intérêts » (C. Wantiez, « Le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis – la portée de l'interruption de la prescription », Obs. sous Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 411).

4. Le simple fait que le motif grave ne soit, in fine, pas établi, ne constitue pas une faute justifiant l'octroi de dommages et intérêts (C.T. Bruxelles, 21 avril 1993, J.T.T., 1994, p. 82).
5. En l'espèce, le tribunal rappelle qu'il n'existe, en droit belge, aucune obligation positive d'entendre le travailleur avant de le licencier.

En outre, Monsieur V. a eu l'occasion de s'expliquer avec le gérant de l'entreprise le 26 juin 2018, de telle sorte que l'argument tiré de l'absence d'audition préalable ne peut raisonnablement être retenu.

6. A défaut de démontrer une faute dans le chef de l'employeur, Monsieur V. ne peut postuler l'octroi de dommages et intérêts.
7. Par ailleurs, et à titre surabondant, encore y aurait-il lieu de démontrer l'existence d'un dommage...

Il paraît pour le moins hasardeux de soutenir que, s'il avait pu s'expliquer sur la situation, il aurait eu une chance de conserver son emploi, la question de la rupture étant sur la table dès l'entame des discussions, Monsieur V. admettant lui-même que celle-ci était inéluctable.

8. Dans ces circonstances, la demande doit être déclarée non fondée.

V. Exécution provisoire

1. L'article 1397, alinéa 1^{er} du Code judiciaire dispose :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une. »

2. Ainsi donc, la logique préexistant à la loi du 6 juin 2017, selon laquelle il appartenait à la partie sollicitant l'exécution provisoire de la justifier, est inversée : c'est désormais à la partie qui s'oppose à l'exécution provisoire qu'il revient de démontrer qu'il existe de justes motifs de s'en écarter.
3. En l'espèce, le simple fait qu'en cas d'exécution du jugement, des paiements devraient être réalisés en faveur de tiers ne saurait justifier de déroger à la règle, sous peine d'exclure tout le contentieux du droit du travail de la règle instaurée par l'article 1397, ce qui n'est assurément pas la volonté du législateur.
4. En revanche, conformément à l'article 1403 du Code judiciaire, le cantonnement reste la règle.

Il revient à la partie qui entend que le cantonnement soit exclu d'apporter la preuve de ce que le retard apporté au règlement des sommes dues l'exposerait à un préjudice grave (article 1406 du Code judiciaire).

5. Monsieur V. n'avance aucun élément à cet égard.

Il n'y a donc pas lieu de rejeter le cantonnement en l'espèce.

VI. Dépens

Chacune des parties succombant pour partie dans ses demandes, il s'indique de délaisser à chaque partie ses propres dépens, les indemnités de procédure étant par ailleurs compensées.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,**

DIT les demandes recevables et partiellement fondées ;

CONDAMNE la sprl TMA PRODUCTIONS au paiement de la somme de 5.326,85 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 28 juin 2018 ;

DEBOUTE Monsieur V pour le surplus de ses demandes ;

DELAISSE à chaque partie ses dépens ;

CONFIRME l'exécution provisoire, ainsi que la faculté de cantonnement.

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

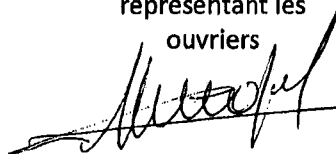
Madame Christiane MINGEOT, Juge social représentant les ouvriers

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

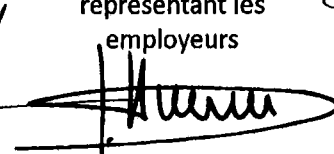
Béatrice PETIT, Greffier



Christiane MINGEOT,
Juge social
représentant les
ouvriers



Jacques HANSENNE,
Juge social
représentant les
employeurs



Nathalie ROBERT, Juge



Et prononcé en langue française à l'audience publique du **9 mars 2021** 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

