



Numéro de répertoire : 2021 / 3450
Date du prononcé : 11/10/2021
Numéro de rôle : 20/485/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

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

Tribunal du travail de Liège

Division Namur

2^{ème} chambre

Jugement

En cause de :**Monsieur E**

partie demanderesse, comparaisant par Maître GILSON STEVE, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon, 4/1

Contre :

ASBL CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE SAINT-SERVAIS, (BCE: 0421.446.291), dont le siège social est établi à 5000 NAMUR, rue de Gembloux, 500/2

partie défenderesse, comparaisant par Maître PALATE SIMON, avocat à 5000 NAMUR, Rue Henri Lemaître, 53

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 11 juin 2020 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 21 octobre 2020 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 13 septembre 2021, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 21 octobre 2020
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 4 janvier 2021
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 5 mars 2021
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 5 mai 2021
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 28 juillet 2021
- 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 septembre 2021, 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 :

Par requête contradictoire déposée au greffe en date du 11 juin 2020, le demandeur remet en cause un licenciement pour motif grave formalisé dans un courrier du 12 juin 2019, et visant des faits qui se sont déroulés le 5 juin 2019.

Le demandeur détaille les chefs de demande suivants :

- une indemnité compensatoire de préavis ;
- un recalcul de sa prime de fin d'année au prorata ;

- une indemnité de protection, le licenciement s'étant déroulé durant une période de congé parental (réduction du temps de travail) ;
- une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- une indemnité de 5000 € du chef de licenciement abusif ;
- un euro provisionnel à valoir sur toute somme qui resterait due suite à la rupture de la relation de travail ;
- la délivrance de documents sociaux adaptés, sous peine d'astreinte ;
- la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de la procédure.

Il convient de souligner qu'à l'audience publique du 13 septembre 2021, le conseil de la partie demanderesse précise que les montants sollicités à titre provisionnel le sont maintenant à titre définitif, alors que le chef de demande d'un euro provisionnel à valoir sur toute somme qui resterait due suite à la rupture de la relation de travail n'est plus soutenue au moment de la clôture des débats.

Les faits :

Monsieur E a travaillé auprès du Centre de Formation Professionnel Nouveau Saint-Servais depuis le 1^{er} septembre 2003 (pièce n° 1).

Il a d'abord été occupé en qualité de stagiaire sur pied de l'article 60 de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976 pendant une durée d'un mois afin de s'assurer que le type de travail proposé par la défenderesse lui convenait (pièce n° 1).

Monsieur E a ensuite conclu avec le CPAS de Namur un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée à temps plein en date du 1^{er} octobre 2003 en application de l'article 60 de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976 (pièce n° 1A).

Monsieur E semble avoir donné satisfaction à la défenderesse dans le cadre des deux expériences professionnelles précitées. La défenderesse a, par conséquent, conclu avec lui plusieurs contrats de travail à durée déterminée à compter du 1^{er} octobre 2004 (pièces n° 1B et 1C). Si Monsieur E ne dispose plus de l'ensemble des contrats de travail conclus avec la défenderesse, il produit en pièces n° 1B et 1C des fiches de paie de décembre 2004 mentionnant une date d'entrée au 1^{er} octobre 2004 et un relevé des DIMONA le concernant établies par la défenderesse. Monsieur E a été occupé par la défenderesse dans le cadre d'un premier contrat à durée déterminée du 1^{er} octobre 2004 au 28 décembre 2004 et ensuite dans le cadre d'un second contrat à durée déterminée du 30 décembre 2004 au 15 janvier 2006 (pièces n° 1B et 1C).

Un contrat à durée déterminée d'employé fut ensuite conclu avec Monsieur E en date du 16 janvier 2006 pour une durée déterminée d'une semaine, prenant fin le 22 janvier 2006 (pièce N° 1D). A cette date, la défenderesse portait la dénomination suivante : ASBL NOUVEAU SAINT-SERVAIS –TECHNIQUE (pièce n° 1D) et Monsieur V en était déjà le Président et Administrateur délégué. Monsieur E était formateur et chef d'atelier en réparation électroménager. Monsieur E était occupé en qualité de formateur en électricité industrielle et bobinage, alors que sa mission consistait à dispenser des cours pratiques à des apprenants.

Ensuite, en date du 24 janvier 2006, la défenderesse, toujours sous la dénomination ASBL NOUVEAU SAINT-SERVAIS –TECHNIQUE, a conclu un contrat de travail d'employé à temps plein à durée indéterminée avec Monsieur E [pièce n° 1E).

En date du 1^{er} février 2009, la défenderesse, toujours sous la Présidence de Monsieur V [pièce n° 1C), a poursuivi sa collaboration avec Monsieur E dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée (pièce n° 1C).

Dans les faits, les conditions d'occupation du demandeur ne semblent pas avoir varié. Il résulte des DIMONA successives (pièces n° 1C) que depuis le 1^{er} octobre 2004, Monsieur E a été occupé, sans interruption, à la même fonction, au même endroit, par deux ASBL distinctes¹ (qui se sont succédées), mais ayant la même activité, le même matériel, le même personnel, à une adresse identique,...

En date du 12 juin 2019, la défenderesse a notifié à Monsieur E la rupture de son contrat de travail pour motif grave (pièce n° 2) alors que celui-ci se trouvait en incapacité de travail suite à un accident de la vie privée survenu à l'étranger, en date du 17 avril 2019 (pièces n° 42 à 45).

Selon ce courrier, l'employeur a acquis, en date du 11 juin 2019, la conviction que des faits qui se sont déroulés le 5 juin 2019 constituent une faute très grave rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

Les faits du 5 juin 19 sont les suivants : Premièrement s'être présenté dans les locaux du centre de formation professionnelle après les heures de travail sans justification et sans demande préalable alors qu'il est en maladie depuis le 23 avril 2019. Deuxièmement le demandeur est venu dans le but d'utiliser du matériel de l'entreprise à des fins privées.

Les faits du 5 juin 2019 sont par ailleurs mis en perspective avec des faits antérieurs qui ont été signifiés au demandeur, à savoir :

- deux avertissements datés du 20 janvier 2017 ;
- un courrier recommandé daté du 23 mars 2017 ;
- un avertissement daté du 24 mai 2017 ;
- une note de service daté du 7 juin 2017 ;
- un courrier recommandé daté du 21 août 2017 ;
- une note de service daté du 19 octobre 2018.

Le demandeur contesta les motifs de son licenciement.

C'est dans ce contexte que la présente affaire est introduite devant le tribunal.

¹ Le Tribunal y reviendra.

III. Discussions :

1. Le licenciement pour motif grave :

Selon l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Pour appliquer cet article, selon une doctrine de référence², le juge, saisi a posteriori, vérifie non seulement le respect des délais et des formes de notification des motifs mais aussi la réalité la gravité des motifs invoqués. La charge de la preuve tant de la faute, de sa gravité que du respect des formalités légales repose sur la partie qui a pris l'initiative de la rupture (article 35 alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978).

Et la même doctrine de poursuivre que le pouvoir de contrôle du juge est étendu en vertu de la volonté du législateur. Il apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il substitue son appréciation à celle de l'auteur du congé, en faisant appel à ses propres jugements de valeur. Pour apprécier la gravité des faits, le juge est autorisé à prendre en considération des faits étrangers, non mentionnés dans la lettre notifiant les motifs, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité des motifs allégués.

La première contestation de la partie demanderesse porte sur le respect du délai de trois jours, entre la prise de connaissance des faits, et l'extériorisation de la volonté de rompre le contrat immédiatement, pour faute grave.

Les faits reprochés au demandeur remontent au 5 juin 2019.

Le courrier de rupture est formalisé le 12 juin 2019.

L'employeur explique qu'il a pris connaissance de la présence sur le lieu de travail du demandeur en date du 5 juin 2019, par le biais de Monsieur L qui en a fait part à Monsieur G en date du 11 juin 2019.

La partie demanderesse ne soutient pas qu'il y avait un représentant hiérarchique présent sur les lieux en date du 5 juin 2019, il est dès lors tout à fait crédible qu'il y ait eu un laps de temps entre la commission des faits mis en exergue par l'employeur, et la prise de connaissance de ceux-ci par ce dernier.

Par ailleurs, comme le souligne à juste titre l'employeur, entre le 5 juin 2019 et le 11 juin 2019, il y a eu un week-end et un jour férié qui justifient une prise de connaissance a posteriori, voire même le respect du délai primaire de trois jours.

Si l'employeur a la charge de la preuve du respect de ce délai de réaction de trois jours, le tribunal considère que les circonstances factuelles mises en exergue par l'employeur justifient à suffisance

² Manuel de droit du travail, J.Clesse et F.Kéfer, collection de la faculté de droit de Liège, 2^{ème} édition, Larcier, p.451.

de droit un décalage entre la date des faits, et la date de prise de connaissance de ceux-ci par l'employeur.

À l'appréciation du tribunal, les conditions formelles du motif grave sont rencontrées par les circonstances de la cause.

Relativement à l'appréciation des conditions de fond de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, il appartient donc à l'employeur de prouver la matérialité des faits reprochés au travailleur, ainsi que la gravité de la faute éventuelle, qui doit être d'une certaine importance, puisqu'elle doit pouvoir justifier la rupture immédiate de toute confiance entre l'employeur et le travailleur.

Dans le courrier de licenciement, il est reproché d'une part au demandeur d'avoir été présent sur le lieu de travail en date du 5 juin 2019, alors que le contrat était suspendu entre les parties pour raisons médicales, et d'autre part, d'être venu pour utiliser, à des fins personnelles, le matériel de l'entreprise.

La matérialité du premier grief n'est pas contestée. Le demandeur confirme être venu fin de journée, durant un bref moment, entre 17 h et 17h30, afin de saluer un collègue, avant de se rendre en examen planifié à 17h30 précise.

La matérialité du second chef de reproche est contestée. Le demandeur affirme être simplement passé saluer un collègue, et il conteste avoir voulu utiliser du matériel de l'entreprise à des fins personnelles.

Très concrètement, l'employeur explique que le demandeur est passé sur son lieu de travail, nonobstant son incapacité, afin de relayer un travail de fin d'études qu'il devait rendre à un centre de formation le même jour à 17h30.

Objectivement, aucun élément rapporté par la partie défenderesse au moment de la clôture des débats ne permet de donner de la substance à ce reproche.

À l'audience publique, interrogé par le tribunal, le demandeur conteste toute utilisation du matériel de l'employeur lorsqu'il est venu saluer Monsieur L., lors de son passage sur le lieu de travail en date du 5 juin 2019.

Le tribunal constate la discordance des thèses des parties.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 met à charge de l'employeur la preuve de la matérialité des faits reprochés, outre la gravité de la faute.

Au moment de la clôture des débats, le tribunal considère que le second chef de reproche formalisé dans le courrier de congés n'est pas prouvé à suffisance de droit par la partie défenderesse.

Concernant le premier chef de reproche, la matérialité de celui-ci n'étant pas contestée, il convient d'apprécier la gravité de la faute reprochée à la partie demanderesse.

Le fait de se trouver brièvement sur le lieu de travail, pour saluer un collègue, durant une incapacité de travail, constitue-t-il une faute ?

Il faut en tout cas constater objectivement qu'en date du 5 juin 2019, l'exécution du contrat de travail entre parties était suspendue, et qu'en conséquence aucune raison professionnelle ne justifiait la présence du demandeur sur le lieu de travail à ce moment précis.

La présence d'un travailleur sur le lieu d'exécution du contrat de travail, alors que cette exécution est suspendue, peut générer des difficultés (ex. : distraction des collègues occupés à travailler, absence de la couverture accident du travail si un incident se produit,...).

Il peut être raisonnablement apprécié que le travailleur normalement prudent ne se rend pas sur son lieu de travail durant une période de maladie, sauf motif sérieux (*quod non in casu*).

En conclusion, le comportement du demandeur peut être considéré comme fautif.

Ceci dit, le tribunal considère que celle-ci est d'une légèreté qui ne peut justifier raisonnablement que de cette simple constatation, l'employeur considère que toute forme de coopération est définitivement impossible, immédiatement, sans prestation d'un préavis.

En effet, il convient d'apprécier les faits de la cause « *in concreto* », et il ressort des explications données par la partie demanderesse qu'il s'était déjà rendu sur le lieu de travail pendant une précédente incapacité, afin de procéder à un « dépannage », concernant du matériel de l'employeur.

Le tribunal relève que les parties travaillent dans le cadre de la formation professionnelle, dans le secteur non marchand, dans ce que l'on peut appeler incontestablement « le secteur social ».

Si le fait de travailler dans un secteur tourné vers l'aide à autrui ne peut naturellement engendrer l'assouplissement des conditions de travail dans des proportions déraisonnables, il n'en reste pas moins vrai que l'on peut dire objectivement que c'est un secteur d'activité où les relations interpersonnelles, que ce soit entre collègues, avec la hiérarchie, voire même avec les apprenants, sont assez peu « formalisées ».

L'employeur insiste sur le fait, que s'il ne conteste pas que le demandeur est déjà revenu sur le lieu de travail durant une incapacité, « pour rendre service », c'est à la demande de ses collègues, mais pas de la hiérarchie.

Le tribunal constate en tout cas que la hiérarchie a eu connaissance d'un retour précédent sur le lieu de travail du demandeur, durant une incapacité de travail, et que l'employeur n'a pas cru bon de réagir, en avertissant éventuellement le demandeur du fait qui lui était interdit de revenir sur le lieu de travail, durant une période de suspension de l'exécution du contrat de travail.

Le tribunal note également que le demandeur est repassé sur le lieu de travail durant une plage horaire « flottante », plutôt à un moment où Monsieur L. finissait sa journée de travail, donc un moment où il était peu susceptible de perturber le travail du collègue à qui il venait courtoisement rendre visite.

Le tribunal note, à titre superfétatoire, que le règlement de travail déposé par l'employeur ne reprend pas le fait d'être présent sur le lieu de travail pendant une période de suspension de

l'exécution de celui-ci, comme étant une cause susceptible de constituer un motif grave (article 23 du règlement de travail).

Certes, le listing des comportements listés est repris à titre exemplatif, et non à titre exhaustif, c'est une évidence.

Il n'en reste pas moins que de manière générale, l'employeur n'a manifestement pas considéré que ce comportement était tellement grave, que de façon globale, il convenait de le faire figurer dans la liste des comportements généralement prohibés.

L'employeur explique l'ampleur de sa réaction, par le fait que le demandeur avait fait l'objet de nombreuses mises en demeure/ rappels à l'ordre préalablement, et qu'il a dû, une nouvelle fois, constater le non-respect des règles de l'entreprise par le demandeur.

À cet égard, le demandeur contextualise le climat qui s'est dégradé entre les parties, début 2017, suite au fait que fin 2016, il a été victime d'un accident du travail, qui a été reconnu, mais pour lequel l'employeur n'était manifestement pas enthousiaste de faire une déclaration à la compagnie d'assurances.

L'employeur le conteste.

Le tribunal observe en tout cas que l'accident du travail en cause a été déclaré avec une certaine tardiveté à la compagnie d'assurances, qui a pourtant reconnu sans difficulté l'accident du travail.

Il faut aussi constater objectivement que c'est peu de temps après la reprise du travail que les premiers avertissements vont intervenir.

Le tribunal note, en tout cas, que les avertissements sont concentrés entre le 20 janvier 2017 et le 21 août 2017 (soit, 7 mois).

La situation semble s'être stabilisée entre parties puisque durant 20 mois le demandeur n'a plus fait l'objet de notification d'insatisfaction de son employeur, alors qu'apparemment, d'après les éléments à disposition du tribunal au moment de la clôture des débats, il n'y avait pas eu de difficultés avant le mois de janvier 2017, nonobstant une relation de travail de plus de 12 ans.

Le tribunal retient également que les avertissements de l'employeur ont fait l'objet d'explications, et de réactions, précises de la part du demandeur.

Dans ce contexte bien particulier, il est naturellement difficile de considérer comme établis et non justifiés, les reproches qui ont été adressés à l'employeur, durant une période de quelques mois, tout à fait ciblée durant une relation professionnelle de plus de 15 ans.

Le tribunal relève enfin également que l'article 20 du règlement de travail prévoit des sanctions présentant une certaine gradation, afin de permettre à l'employeur de réagir que ce soit à la récurrence de comportements, ou à l'aggravation de comportements différents dans le chef d'un travailleur.

Dans le présent cas, il y avait encore manifestement des possibilités à disposition de l'employeur, s'il voulait attirer l'attention du demandeur sur l'inadéquation d'un comportement.

Au vu de tous ces éléments, à l'appréciation du tribunal, il est prouvé à suffisance de droit que le seul fait matériellement établi (soit la présence du demandeur sur le lieu de travail en date du 5 juin 2019, un moment précis, entre 17 heures et 17h30, pour venir saluer un collègue identifié) est constitutif d'une faute, mais qui présente une légèreté qui ne peut pas raisonnablement être sanctionnée par une perte de confiance immédiate, vis-à-vis d'un travailleur qui présente plus de 15 ans d'ancienneté, et qui semble manifestement faire son travail quotidien avec adéquation, dévouement, et à la satisfaction d'un certain nombre de personnes (pièce numéro 21 de la partie demanderesse).

Dans ce contexte, le motif grave n'est pas établi à suffisance de droit par l'employeur, au moment de la clôture des débats, en instance.

Il convient donc de condamner l'employeur au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Au niveau de cette indemnité, les parties s'opposent sur l'ancienneté du demandeur.

La partie demanderesse sollicite le calcul de son ancienneté en retenant une date d'entrée en service à partir du 1^{er} octobre 2004 (les périodes antérieures étant concernées par un contrat « article 60 » ou l'employeur était le CPAS de la commune, et l'ASBL étant qualifiée alors « d'utilisateur »).

Au 1^{er} octobre 2004, l'engagement a été réalisé par « l'ASBL nouveau Saint-Servais technique », dont le siège social est établi rue de Gembloux numéro 500/2 à 5002 Saint-Servais, l'administrateur délégué étant Monsieur V

La partie défenderesse soutient la thèse selon laquelle l'ancienneté ne peut être comptabilisée qu'à partir du 3 février 2009, date à laquelle l'ASBL nouveau Saint-Servais, représentée par Monsieur V administrateur délégué, le siège d'exploitation restant établi rue de Gembloux 500/2 à 5002 Saint-Servais, a engagé le demandeur, suite à une convention de rupture de contrat de commun accord entre la précédente ASBL et le demandeur en date du 30 janvier 2009.

Il est un fait établi qu'avant février 2009, le demandeur travaillait pour une autre ASBL que celle pour laquelle il a travaillé à partir du 3 février 2009.

Il n'en reste pas moins que la seconde ASBL succède à la première ASBL en ayant les mêmes activités, en utilisant le même siège d'exploitation, en reprenant le même personnel occupé aux mêmes fonctions, alors que l'administrateur délégué est la même personne physique.

Il faut par ailleurs bien observer que la convention de rupture de contrat de commun accord du 30 janvier 2009 fait renoncer les parties à se réclamer réciproquement une indemnité compensatoire de préavis, mais ne vise absolument pas la question de l'ancienneté, alors que cette renonciation aurait de toute façon été contraire à la convention collective de travail n°32 bis.

Il ne fait aucun doute, sur base d'une jurisprudence constante, que la notion de « même employeur » vise une unité économique d'exploitation que constitue l'entreprise sans égard la modification éventuelle de sa nature juridique³.

Dans le présent dossier, si ce n'est la dissolution d'une ASBL, et la création d'une nouvelle ASBL, il faut constater que les objets des deux ASBL semblent identiques, que les sièges exploitation sont les mêmes, que le personnel a été repris, aux mêmes fonctions et aux mêmes conditions, avec une même personne physique en qualité d'administrateur délégué.

Le tribunal note également que durant ces années de service auprès des deux ASBL consécutives, il n'y a jamais eu de période d'interruption entre les différents contrats de travail du demandeur.

Manifestement, l'ancienneté du demandeur doit être calculée à partir du 1^{er} octobre 2004.

Dans ce contexte, et alors que seule la question de la valorisation de l'ancienneté faisait l'objet de contestations dans la valorisation de l'indemnité compensatoire de préavis, le tribunal fait droit à la demande et condamne la partie défenderesse au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de 55.464,10 €⁴ à majorer des intérêts au taux légal, à partir du 12 juin 2019, jusqu'au jour du paiement effectif total.

Ce fait, dit également fondée la demande visant l'adaptation de la prime de fin d'année du demandeur, *pro rata temporis*, soit un montant définitif de 683,56 € bruts, cette demande étant gigogne à la première.

2. Indemnité de protection contre le licenciement du fait d'un congé parental :

La protection contre le licenciement du fait du congé parental est prévue tant par l'arrêté royal du 29 octobre 1997 que par la convention collective de travail numéro 64 (tel que modifiée par la convention collective de travail numéro 64 bis).

Il n'est pas contestable que le demandeur bénéficiait d'un congé parental au moment des faits de la cause au vu du formulaire qui porte le cachet la signature de l'employeur du 1^{er} avril 2019 (pièce numéro 39 du dossier du demandeur).

L'article 15 de la convention collective de travail numéro 64 prévoit en son alinéa premier que l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, ou pour des motifs suffisants, les motifs suffisants devant avoir été reconnus par le juge alors que leur nature et leur origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice d'un droit au congé parental.

Dans le présent dossier, le motif grave n'a pas été reconnu.

A l'appréciation du tribunal, si les faits du 5 juin 2019 ne peuvent constituer un motif grave justifiant une rupture immédiate, il n'en reste pas moins qu'il faut constater que la relation de travail entre

³ Cass. 18.05.1992, JTT p. 313

⁴ Correspondant à une durée de préavis de 10 mois et 18 semaines, par référence à l'article 39 de la loi du 03.07.1978.

les parties s'est compliquée depuis un certain temps déjà, alors qu'une faute est reconnue dans le chef du demandeur.

Par ailleurs, rien dans le dossier ne permet de relier la décision de rupture de l'employeur à l'usage par le demandeur de son droit au congé parental.

Dans ce contexte, une fois le droit reconnu à l'indemnité correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être accordée au demandeur, le tribunal ne voit aucun abus dans le chef de l'employeur, particulièrement sous l'angle du congé parental, que rien dans le dossier ne permet de relier à la décision de l'employeur de mettre un terme à la relation de travail.

La demande est non fondée de ce chef.

3. Licenciement manifestement déraisonnable :

En application de la convention collective de travail numéro 109, la partie demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération.

Selon l'article 8 de la convention collective de travail numéro 109, le licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement qui est sans lien avec l'aptitude du travailleur, son comportement, ou encore les nécessités économiques de l'entreprise.

Au niveau de l'étendue du contrôle du juge, le commentaire de la convention collective de travail est très clair : le terme « manifestement » indique que le juge est astreint à une grande réserve et que son pouvoir est limité à un contrôle marginal : l'employeur n'est sanctionné que s'il apparaît évident qu'un employeur normalement diligent et prudent n'aurait pas pris la même décision. À la différence de ce qu'il peut faire en cas de licenciement pour motif grave, le juge ne peut substituer son appréciation à celle de l'employeur qui reste juge de l'intérêt de son entreprise et de l'opportunité de résoudre, par le licenciement, ce qui considère comme une difficulté⁵.

À l'appréciation du tribunal, le licenciement du demandeur est dû à sa présence sur le lieu de travail en date du 5 juin 2019, pendant une période de suspension de l'exécution du contrat de travail.

Comme l'indique le tribunal, ce comportement ne peut en tout cas être qualifié de faute grave susceptible de justifier un licenciement immédiat basé sur une perte de confiance définitive.

Ceci dit, il n'en reste pas moins qu'il y a bien un comportement fautif individualisé dans le chef du demandeur, qui intervient dans un contexte de difficultés objectives entre l'employeur et le demandeur.

Le tribunal ne revient en rien sur l'appréciation qu'il a apportée au titre « 1 », mais il convient d'aborder les faits dans le cadre d'une problématique juridique distincte, ayant des conditions propres, avec un pouvoir d'appréciation du juge qui n'est pas le même.

⁵ Manuel de droit au travail, J.CLESSE et F. KEFER, Larcier 2^{ème} édition, n°495, p.464.

Il faut constater objectivement des difficultés entre le demandeur et son employeur, qui à l'appréciation du tribunal, font que le comportement du travailleur a pu gérer une certaine lassitude dans le chef de son employeur, et qui pouvait parfaitement justifier la fin de relation de travail, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, ou la prestation de ce préavis.

Les faits de la cause amènent en tout cas le tribunal à conclure que le licenciement intervenu est justifié par des circonstances qui ne sont pas externes au demandeur.

Le licenciement n'est donc pas manifestement déraisonnable.

La demande est non fondée de ce chef.

4. Licenciement abusif :

La partie demanderesse forme une demande de dommages-intérêts à concurrence d'un montant de 5000 € afin de réparer son préjudice moral né des circonstances de son licenciement.

Doctrines et jurisprudences sont citées abondamment.

Le demandeur considère que le licenciement pour motif grave durant une période de suspension du contrat, sans même avoir entendu préalablement, en lui reprochant a posteriori des événements vexants (un vol éventuel lorsqu'il est revenu chercher ses effets personnels⁶), justifie qu'une mauvaise foi particulière soit reconnue dans le chef de l'employeur avec une intention volontaire de lui nuire.

Sur base de ce chef de demande (article 1134 du Code civil), la partie demanderesse subit intégralement la charge de la preuve des conditions de ses prétentions.

Certes, le motif grave est invalidé par le tribunal.

Ceci dit, même si les choses auraient pu être gérées avec plus de précautions à certains égards, le tribunal reste sans élément, au moment de la clôture des débats en instance, pour lui faire penser qu'il y aurait eu une intention de nuire dans le chef de l'employeur.

À titre superfétatoire, le demandeur ne dépose d'aucun document permettant d'établir dans son chef une souffrance psychologique dûment objectivée, et particulièrement sensible, suite au licenciement intervenu.

La question n'est pas anodine, puisque le dommage sur cette base juridique doit être distinct de celui réparé par l'attribution d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le tribunal reste convaincu de complications objectives dans les relations professionnelles entre parties, ce qui a généré, à son appréciation, une réaction certes excessive dans le chef de l'employeur, mais il n'existe pas le moindre élément établissant dans le chef de ce dernier une intention méchante le but de nuire au demandeur.

La demande est non fondée.

⁶ Le Tribunal n'a pas abordés ces faits, en ce qu'ils sont postérieurs au licenciement, et d'un fondement très incertain.

5. Documents sociaux :

La partie demanderesse sollicite la délivrance de documents sociaux qui soient adaptés à la condamnation portée par le présent jugement, soit un compte individuel rectifié, une fiche fiscale 281.10 rectifiée, un formulaire C4 rectifié, et un décompte de sortie rectifié.

La partie défenderesse conteste la délivrance de ces documents à partir du moment où elle conteste l'ensemble de demandes, mais n'émet aucune réserve à la délivrance de tels documents en cas de condamnation.

Il y va de la simple application de la réglementation du travail.

Pour autant que de besoin, le jugement porte condamnation de la partie défenderesse à la production de documents rectifiés, dans le mois de la notification du présent jugement.

La partie demanderesse joint à cette demande, une demande d'astreinte.

Il faut toutefois bien constater qu'à côté des références juridiques habituelles à la demande d'astreinte, la partie demanderesse n'explique aucune circonstance concrète qui l'amènerait à penser raisonnablement que la partie défenderesse ne s'exécutera pas volontairement, sur base de la présente condamnation.

Dans ce contexte, le tribunal estime que la demande d'astreinte n'est pas motivée à suffisance de droit.

Il est donc fait droit à la demande visant la délivrance de documents sociaux adaptés, mais il n'est pas fait droit à la demande de condamnation de la délivrance de ceux-ci sous peine d'astreinte.

6. Exécution provisoire :

L'exécution provisoire de droit en application de l'article 1397 alinéa 2 du code judiciaire.

Le tribunal est sans justification sérieuse pour motiver une dérogation au principe légal.

Sur la question du cantonnement, le tribunal ne voit aucune raison de permettre à la partie défenderesse de cantonner les montants dus, à partir du moment où selon son appréciation, l'indemnité compensatoire de préavis est due, et que sa privation prolongée dans le chef du demandeur peut régénérer chez lui des difficultés matérielles complémentaires.

Il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement, sans caution ni cantonnement.

7. Les dépens :

Il est incontestable qu'en procédant au licenciement pour motif grave du demandeur, suite à des faits qui ne sont que partiellement avérés, et en toute hypothèse d'une gravité limitée, la partie défenderesse a rendu la présente procédure judiciaire indispensable au demandeur pour que celui-ci puisse faire valoir ses droits.

La partie défenderesse est condamnée sur le chef de demande principale.

En application de l'article 1022 du code judiciaire, la partie défenderesse doit donc être condamnée aux dépens, à tout le moins partiellement.

Ceci dit, le tribunal constate également une multiplication des chefs de demande, à son analyse, un peu « artificielle ».

Cela a pour conséquence que le demandeur échoue dans un certain nombre de chefs de demandes, ce qui n'est pas sans conséquence sur les dépens.

Il ne saurait en être autrement puisque l'ampleur de l'argumentation présentée (le demandeur dépose des conclusions de plus de 100 pages dans le cadre d'un dossier qui n'est pas d'une technicité supérieure à la moyenne) génère des devoirs importants pour la partie adverse qui doit y répondre.

Dans ce contexte, la partie défenderesse prendra en charge deux tiers des dépens du demandeur, et la partie demanderesse supportera un tiers de ses dépens.

La partie demanderesse a liquidé ses dépens à une indemnité de procédure de 3.600 € (indemnité de base).

Le Tribunal taxe les dépens à concurrence de 3.600 € pour la partie demanderesse à titre d'indemnité de procédure, et à l'indemnité de 20 € au bénéfice du fonds cofinçant l'aide juridique de 2^{ème} ligne.

Concrètement, le défendeur doit payer au demandeur 2.400 € (soit 2/3 de l'indemnité de procédure), alors que le demandeur doit supporter 1/3 de ses propres dépens.

L'indemnité au bénéfice de l'aide juridique sera supportée à concurrence de 13.34 € par la partie défenderesse.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit les demandes recevables et partiellement fondées.

Ce fait, condamne la partie défenderesse, au bénéfice de la partie demanderesse :

- Au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de 55.464,10 € correspondant à 10 mois et 18 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 12.06.2019 jusqu'au jour du paiement effectif total ;
- Au paiement d'une prime de fin d'année adaptée « *prorata temporis* » d'un montant de 683,56 € brut ;
- À la délivrance des documents sociaux adaptés (soit un compte individuel rectifié, une fiche fiscale 281.10 rectifiée, un formulaire C4 rectifié, un décompte individuel de sortie rectifié), dans la mois de la notification du présent jugement.

Pour autant que de besoin, confirme l'exécution provisoire du présent jugement, sans caution ni cantonnement.

Déclare le surplus des demandes non fondées.

En application de l'article 1022 du code judiciaire, condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de la procédure, soit la prise en charge de ses propres dépens, et ceux du demandeur à concurrence de 2/3 (le demandeur supportant d'1/3 de ses propres dépens liquidés à 3.600 € à titre d'indemnité de procédure), outre l'indemnité de 20 € au bénéfice du fonds cofinçant l'aide juridique de 2^{ème} ligne.

Au vu des motifs du présent jugement, dit que le défendeur doit payer à la partie demanderesse 2.400 € à titre d'indemnité de procédure, outre 13,34 € à titre de participation dans le paiement de l'indemnité de 20 € au bénéfice du fonds cofinçant l'aide juridique de 2^{ème} ligne (le demandeur gardant le dernier tiers à sa charge).

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège division Namur, composée de :

Monsieur Renaud GASON, président du siège,

Monsieur André MAGONETTE, juge social représentant les employeurs

Madame Fabienne DUFOUR, juge social représentant les employés

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Madame Angélique GILLES**, greffier chef de service.



A. GILLES
Le greffier chef de service



F. DUFOR
Les juges sociaux

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

A. MAGONETTE

R. GASON

~~Le Juge président la chambre~~

Et prononcé en langue française à l'audience du **lundi onze octobre deux mille vingt et un**, par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège-division Namur, siégeant au Palais de Justice de Namur, **Monsieur Renaud GASON**, président de division, assisté de **Madame Angélique GILLES**, greffier chef de service, qui signent ci-dessous.



A. GILLES
Le Greffier chef de service

R. GASON

~~Le Juge président la chambre~~