

Numéro de répertoire : 2021 / 3784.
Date du prononcé : 08/11/2021
Numéro de rôle : 20/391/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

3^{ème} Chambre

Jugement

En cause de :**Monsieur A**

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

Contre :

SA NONNA, (BCE: 0460.122.864), dont le siège social est établi à 5030 GEMBLOUX, rue des Résistants, 22

partie défenderesse, comparaisant par Maître LAMBERT OLIVIER, avocat à 5000 NAMUR, Rue Rogier, 28

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 8 mai 2020 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 7 octobre 2020 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 11 octobre 2021, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 7 décembre 2020
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 8 février 2021
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 28 avril 2021
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 7 juin 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 11 octobre 2021, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Objets de la demande :

Aux termes de ses dernières conclusions, le demandeur postule la condamnation de son employeur au paiement des sommes provisionnelles suivantes :

- 7.119,52 € brut au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 2.272,16 € à titre d'adaptation du montant de la prime de fin d'année « *prorata temporis* » ;
- 10.085,99 € brut au titre de licenciement manifestement déraisonnable ;
- 2.500 € brut au titre de licenciement abusif ;
- la condamnation de l'employeur à la délivrance des documents sociaux adaptés, sous peine d'astreinte ;
- l'exécution provisoire ;
- les dépens.

Le chef de demande visant l'octroi d'un euro provisionnel à valoir sur toute somme qui resterait due est abandonné, alors que les montants demandés le sont à présent à titre définitif.

III. Les faits :

La société défenderesse est active dans la fabrication de plats préparés.

Il est expliqué à l'audience publique que la société a connu un développement important, et que travaillant à la chaîne, à flux tendus, la fiabilité et la disponibilité du personnel constituent des points importants aux yeux de l'employeur.

Le demandeur a été engagé sous contrat de travail à durée déterminée, au bénéfice de la partie défenderesse, à partir du 25 septembre 2017 jusqu'au 25 mars 2018.

Le 26 mars 2018, un contrat à durée indéterminée a été signé entre les parties.

Il était affecté à la préparation des commandes, ainsi qu'au nettoyage des locaux.

Les incapacités médicales de la partie demanderesse lui sont reprochées par son employeur.

Il convient de noter que les parties ne sont pas concordantes sur le nombre de jours d'incapacité du demandeur.

Ce dernier estime totaliser 15 jours d'incapacité de travail entre le lundi 28 mai 2018 et le lundi 16 décembre 2019.

L'employeur ajoute quant à lui une incapacité suite à un accident de la vie privée du 19 février 2019 au 3 juillet 2019 inclus.

Le 4 septembre 2019, l'employeur notifie un courrier d'avertissement au demandeur parce qu'en date du 2 septembre, il est arrivé à 10h02 au lieu de 7 heures du matin.

Le 17 septembre 2019, le demandeur conteste l'avertissement, en expliquant que c'est son supérieur hiérarchique qui lui a dit qu'il appellerait durant la matinée s'il devait venir travailler ce jour-là.

La justification avancée semble s'être bien vérifiée dans les faits.

Le tribunal constate donc que l'avertissement du 4 septembre 2019 peut être écarté.

Le 1^{er} décembre 2019, le demandeur est malade et ne se présente pas au travail.

Le 3 décembre 2019, il reçoit un courrier de l'employeur lui reprochant d'avoir justifié son absence pour le 1^{er} décembre, mais pas pour le 2 décembre.

En réalité, le 1^{er} décembre étant un dimanche, le justificatif médical a été posté le lundi 2 décembre.

L'employeur semble avoir reconnu le caractère infondé de l'avertissement.

Le 9 décembre 2019, un nouvel avertissement est adressé au demandeur en constatant que depuis le vendredi 6 décembre 2019, il ne s'est plus rendu sur le lieu de travail, sans justification médicale.

Il ressort des pièces déposées que dès le 6 décembre 2019, un justificatif médical a été adressé par recommandé à l'employeur.

Ce dernier reçoit le justificatif en date du 11 décembre.

Le 15 décembre 2019 (un dimanche), le demandeur tombe malade et prévient son employeur par SMS à 3h30 du matin.

Il doit attendre le lundi 16 décembre pour se rendre chez son médecin, qui délivre un certificat médical couvrant les journées des 15 et 16 décembre.

Pour éviter tout retard, le médecin adresse le certificat médical par fax à l'employeur du demandeur.

Le 17 décembre 2019, le demandeur vient travailler, et il est convoqué par sa hiérarchie.

Il est expliqué qu'aucun fax n'a été reçu.

Le demandeur dépose une attestation de son médecin confirmant l'envoi du certificat médical par fax.

Le 17 décembre fin de journée, un courrier de congé pour motif grave est rédigé à l'encontre du demandeur.

Celui-ci refusant de signer document de réception, le courrier lui est adressé par pli recommandé en date du 19 décembre 2019.

Il est motivé comme suit :

« ... À la date du 16 décembre nous avons en effet pris connaissance des faits suivants rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle. En date du 15/12/2019 nous avons reçu un SMS dans lequel vous précisez : « Bonjour c'est à je ne me sens pas bien et je ne serais pas venir aujourd'hui bonne journée. » Ce 16 décembre 2019, vous ne vous êtes pas présenté sur votre lieu de travail sans que nous ayons été avertis de votre absence. Le SMS du 15 décembre mentionnant une absence uniquement pour les prestations du 15 décembre. Ce fait intervient ensuite de divers avertissements dont le dernier datant du 9 décembre 2019, vous rappelant expressément vos obligations en cas d'absence (avertir immédiatement hors employeur de votre absence, et ce pour des raisons organisationnelles évidentes, et remettre un certificat dans les 48 heures). En ne respectant pas, une nouvelle fois, la procédure mise en place et maintes fois rappelée, vous commettez un acte d'insubordination, qui a pour effet de rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle. »

IV. Discussions :

A. Le 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 référence¹, 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

¹ Manuel de droit du travail, J.Clesse et F.Kéfer, collection de la faculté de droit de Liège, 2^{ème} édition, Larcier, p.451.

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 question du respect des délais n'est pas remise en cause par les parties.

Par contre, la partie demanderesse conteste toute faute dans son chef, et à fortiori, le caractère grave de la faute reprochée (soit des absences pour raisons médicales, où la procédure prévue par le règlement de travail n'est pas respectée).

Le Tribunal constate que le demandeur a été, récemment au moment des faits, absent à plusieurs reprises, pour raisons médicales.

Cependant, chaque absence a été dument justifiée dans des délais raisonnables, et même la dernière absence mise en exergue dans le courrier de congé pour motif grave.

Si l'employeur a des contraintes bien compréhensibles, il n'en reste pas moins que sa réactivité vis-à-vis des justifications d'absence du demandeur attire l'attention, d'autant plus que les précédents avertissements écrits ont, à chaque fois, fait l'objet d'une justification adéquate par le demandeur.

Par ailleurs, le demandeur semble être de bonne foi dans ses explications, puisqu'à chaque fois, il fait ce qu'il peut, dans une obligation raisonnable de moyens, pour obtenir le justificatif médical dans les meilleurs délais (ex : incapacité un dimanche, envoi par fax du justificatif médical par le médecin,...).

Objectivement, alors que la charge de la preuve repose sur les épaules de l'auteur du congé (la partie défenderesse), le Tribunal peine à comprendre l'ampleur de la réaction de l'employeur.

Manifestement, le demandeur n'a pas commis de faute grave. Si les délais repris à l'article 29 du règlement de travail n'ont pas toujours été respectés du point de vue de la réception de la justification par l'employeur, il est par contre établi que le demandeur a, à chaque fois, réagi avec une célérité adéquate pour justifier ses absences.

En conséquence, le motif grave est invalidé, et l'employeur est condamné à payer une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 7.119,52€² à majorer des intérêts au taux légal, depuis le 17.12.2019.

Il est également octroyé au demandeur la prime de fin d'année à concurrence de 2.272,16€ bruts (soit 351 jours prestés en 2019 sur 365).

B. Le 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.

² Correspondant à 12 semaines de rémunération (article 37/2 §1 loi du 03.07.1978)

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 difficulté³.

Le Tribunal ne considère pas que le licenciement soit manifestement déraisonnable.

En effet, les caractéristiques de l'activité de la partie défenderesse expliquent son besoin de disponibilité vis-à-vis de son personnel.

Alors certes, les absences renseignées dans le chef du demandeur ne sont pas fautives, en ce qu'elles sont médicalement justifiées.

Ceci dit, sans qu'il n'y ait de faute dans le chef du travailleur, il n'est pas manifestement déraisonnable dans le chef d'un employeur de mettre fin à un contrat de travail, moyennant préavis, vis à vis d'un travailleur qui présente des absences qui rendent le service plus difficilement gérable.

Il y a là une caractéristique objective, propre au travailleur, qui a des conséquences objectives sur l'organisation du travail.

La question de savoir si le nombre de jours d'absence est égale ou supérieure à la moyenne nationale (et rappelons que les parties ne sont pas d'accord sur le quantum des absences...) est de peu d'importance, si les caractéristiques du travail font que peu d'absences le désorganise réellement.

Pour ces motifs, ce chef de demande est non fondé, puisque l'employeur justifie à suffisance de droit réagir à une difficulté réelle dans le chef du demandeur, que l'organisation du travail en équipe, à flux tendus, peut tout à fait justifier.

C. Licenciement abusif :

Visiblement, le licenciement abusif connaît un certain regain d'intérêt, puisque le tribunal constate qu'il devient très fréquemment invoqué dans le triptyque du « Motif grave/cct 109/ licenciement abusif ».

C'est un choix qui se justifie rarement, et qui n'est pas sans conséquences (ex. : les dépens).

Si le Tribunal ne voit pas de contrindication à cette superposition au niveau des concepts, il n'en reste pas moins que le contexte factuel doit le justifier.

Alors certes, l'employeur du demandeur a fait montre d'une nervosité peu adéquate sur le mode de rupture choisi concernant le contrat de travail.

Ceci dit, l'indemnité compensatoire de préavis est censée réparer le préjudice global né de la rupture.

³ Manuel de droit au travail, J.CLESSE et F. KEFER, Larcier 2^{ème} édition, n°495, p.464.

Tout motif grave invalidé présente généralement une erreur d'appréciation qui peut être reprochée à l'employeur.

Il n'en reste pas moins que les licenciements pour motif grave invalidés ne sont pas spécialement constitutifs d'abus du droit de licencier.

Pour le surplus, et alors que le demandeur récupère le fardeau de la charge probatoire sur base de l'article 1134 du code civil, il lui appartient de prouver, non seulement une faute, mais aussi le lien causal avec un dommage distinct, né spécifiquement de l'abus.

Cette caractéristique induit une justification particulière de la nature du dommage, de sa justification (le lien causal), et de sa détermination.

Un dommage moral « général », non précisément justifié, évalué « *ex aequo et bono* » correspond très peu aux exigences probatoires de ce préjudice spécifique et distinct.

N'oublions pas qu'avant toute ces spécificités, le dommage distinct doit surtout être certain dans son principe.

Si ce n'est rappeler le caractère excessivement réactif de l'employeur (soit la faute), le demandeur n'établit pas le moins du monde la réalité d'un dommage distinct, particulier, qui ne serait pas réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

La demande est manifestement non fondée.

D. 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.

E. Exécution provisoire :

L'exécution provisoire est 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.

F. Les dépens :

Il est incontestable qu'en procédant au licenciement pour motif grave du demandeur, suite à des faits qui ne sont pas fautifs, 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.

Dans ce contexte, la partie défenderesse est condamnée à la prise en charge de ses propres dépens, et à la prise en charge de 2/3 des dépens de la partie demanderesse (soit $1.320 \text{ €} \times 2/3 = 880 \text{ €}$ à titre d'indemnité de procédure).

La partie demanderesse supportera 1/3 de ses propres dépens.

Le forfait au bénéfice du fonds cofinçant l'aide juridique de 2^{ème} ligne restera à charge du défendeur qui a rendu la présente procédure indispensable.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant publiquement et contradictoirement,

Le Tribunal dit les demandes recevables, et partiellement fondées.

Ce fait, condamne la partie défenderesse, au bénéfice du demandeur :

- Au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 7.119,52€ à majorer des intérêts au taux légal depuis le 17.12.2019 jusqu'au jour du paiement effectif total ;

- Au paiement de la prime de fin d'année 2019 adaptée *pro rata temporis*, soit un montant brut de 2.272,16€.
- A la délivrance des documents sociaux tels que repris dans les motifs, adaptés à la présente condamnation, et ce, dans les 30 jours de la notification du présent jugement.

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

EN application de l'article 1022 du code judiciaire, condamne la partie défenderesse à la prise en charge de ses propres dépens, et au paiement de 2/3 de dépens de la partie demanderesse, liquidés à une indemnité de procédure de 1.320 €, soit 880 €.

L'indemnité forfaitaire de 20 € au bénéfice du fonds cofinçant l'aide juridique de 2^{ème} ligne est à charge de la défenderesse.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège division Namur, composée de :

Monsieur Renaud G. I, président du siège,

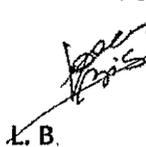
Madame Sophie D ; juge social représentant les employeurs

Monsieur Luigi B I, 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 G** I, greffier chef de service.



A. Gi
Le greffier chef de service

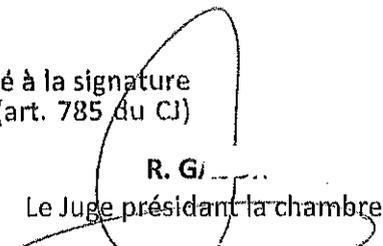


L. B.

Les juges sociaux

Legitamment empêché à la signature
du présent Jugement (art. 785 du CJ)

S. Di



R. G.

Le Juge président la chambre

Et prononcé en langue française à l'audience du **lundi huit novembre deux mille vingt et un**, par la 3^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège-division Namur, siégeant au Palais de Justice de Namur,

Monsieur Renaud G. I, président de division, assisté de **Madame Angélique G** I, greffier chef de service, qui signent ci-dessous.

A. G

Le Greffier chef de service



R. G.

Le juge président la chambre

