

Numéro de répertoire : 2022 / 1514
Date du prononcé : 10/05/2022
Numéro de rôle : 21/ 235/A
Matière : Contrat de travail ouvrier
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

3ème Chambre

Jugement

En cause de :**Monsieur J**

partie demanderesse, ayant pour conseil Maître PALATE SIMON et comparaissant par Maître DOSIMONT ALIX, avocats à 5000 NAMUR, rue Henri Lemaître, 53

Contre :

LE FOYER JAMBOIS ET EXTENSIONS SCRL, inscrite à la BCE sous le numéro 0401.392.136, dont le siège social est établi à 5100 NAMUR (JAMBES), rue du Hainaut, 72

partie défenderesse, ayant pour conseil Maître BRAIBANT THIERRY, avocat à 5100 JAMBES, avenue de la Dame, 60 et comparaissant par Maître TRUSGNACH ZOE, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon, 4/1

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 1/4/2021 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 29/4/2021 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 8/3/2022, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 30/6/2021,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 17/9/2021,
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 2/11/2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 13/12/2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 14/1/2022,
- 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 8 mars 2022, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Les faits

1. Monsieur J. a été engagé au service de la SCRL LE FOYER JAMBOIS ET EXTENSIONS (ci-après « le Foyer Jambois ») le 1/4/2011, en qualité d'ouvrier jardinier affecté aux espaces verts.

2. Plusieurs avertissements ont émaillé la relation contractuelle, sans que les parties n'en tirent la moindre conséquence.
3. Le 10 avril 2020, le Foyer Jambois a mis un terme au contrat de travail de Monsieur J. par un courrier libellé comme suit :

« 1. Ce mercredi 8 avril 2020, le directeur-gérant, Monsieur B. a été informé par plusieurs travailleurs que vous n'avez pas, à plusieurs reprises, respecté les règles de distanciation sociale au cours des deux premières journées de travail de la semaine, à savoir les lundi 6 et mardi 7 avril.

Vous avez plusieurs fois par jour pris d'autres travailleurs dans la camionnette mise à votre disposition, à savoir une camionnette deux places (marque Volkswagen type transporter, couleur blanche + numéro de plaque .) :

- Le lundi 6 avril 2020 : vous avez pris un travailleur ALE pour le conduire de l'atelier vers un chantier situé rue Major Mascaux. Vous êtes ensuite revenu à l'atelier chercher un autre travailleur Monsieur M. C. (article 60) pour vous diriger vers le chantier sis av du Parc d'Amée.
- Le mardi 7 avril 2020 : vous avez pris un travailleur Monsieur M. C. (article 60) pour vous diriger vers le chantier sis rue de l'Emprunt.

Cinq travailleurs ont été témoins de faits.

2. Ce jeudi 9 avril 2020, vers 8h15, Monsieur B. a croisé la camionnette que vous conduisiez. Vous étiez à nouveau accompagné d'un autre travailleur, à savoir Monsieur C. (art. 60).

La camionnette dispose de deux places et ne permet donc aucunement de respecter les normes de distanciation sociale imposées par les autorités fédérales compte tenu de la crise liée au Covid-19.

Monsieur B. vous a fait signe de vous arrêter. Lorsque Monsieur B. a demandé à Monsieur C. de descendre du véhicule, vous n'avez pas daigné entendre les consignes en prétextant qu'une distance d'un mètre existait entre vous et en faisant mine de vous inquiéter du moyen pour que Monsieur C. allait pouvoir utiliser pour se rendre sur le chantier.

Vos justifications ont été entendues mais ne peuvent en aucun cas être acceptées.

D'une part, la distance entre vous au sein de la camionnette était de quarante centimètres maximum. A considérer qu'il y ait eu un mètre entre vous comme vous le souteniez, cette distance n'est pas suffisante puisque les mesures prises imposent aux employeurs de (faire) respecter la distanciation sociale de minimum un mètre cinquante entre chaque travailleur.

D'autre part, l'organisation du travail relève du contremaître ou de la liane hiérarchique et il ne vous appartenait donc pas de considérer d'initiative que Monsieur C. devait se rendre sur le chantier en camionnette avec vous, sachant de surcroît que le chantier se situe à moins d'un kilomètre des ateliers et qu'il était donc tout à fait possible de s'y rendre à pied.

Lors de cette discussion au bord de la route, vous vous êtes énervé, vous êtes sorti de votre véhicule et vous vous êtes précipité dans la direction de Monsieur B. en adoptant une attitude menaçante et intimidante. Monsieur B. a été contraint d'effectuer un rapide mouvement de recul et vous rappeler encore les règles de distanciation sociale.

Vous vous êtes de surcroît vanté de cet épisode auprès de vos collègues dans le réfectoire lors de la pause de midi.

3. Ces faits démontrent une nouvelle fois que vous ne respectez pas les consignes ni les règlements ni les personnes avec qui vous travaillez.

Outre l'ensemble des communications gouvernementales et fédérales diffusées sur les ondes ou par les médias depuis le Conseil National de Sécurité du 17/3/2020, plusieurs informations ont été communiquées régulièrement au sein de l'entreprise afin de garantir la sécurité de tous les travailleurs.

Plus singulièrement, le 18 mars 2020, soit le lendemain du Conseil National de Sécurité, Monsieur B. a remis en mains propres à l'ensemble des travailleurs présents une note de service de huit pages et six annexes reprenant l'ensemble des informations relatives au Coronavirus et des mesures

à respecter dans ce cadre. Vous avez reçu, à l'instar des autres travailleurs présents, cette note de service.

Il a été demandé et rappelé à maintes reprises depuis lors que, pour les déplacements indispensables à l'exécution des tâches, seul un travailleur par véhicule était autorisé. Il a également été précisé que, durant cette période inédite, les véhicules personnels seraient autorisés et les kilomètres parcourus dans ce cadre seraient remboursés.

Le non-respect des mesures de distanciation est un manquement extrêmement grave, tant à l'égard de vos collègues et de leur état de santé qu'à l'égard du FOYER JAMBOIS.

En effet, par ces comportements dangereux, vous avez, d'une part, pris le risque de contaminer vos collègues. En agissant de la sorte, vous avez violé l'article 17,4° de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail qui précise que les travailleurs ont 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'.

D'autre part, vous avez pris le risque de porter gravement préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise, notamment puisqu'elle aurait pu, en cas de contrôle par les services de police, se voir infliger des amendes et, plus grave encore, se voir imposer sa fermeture pure et simple.

Cette situation aurait été catastrophique pour l'entreprise et l'ensemble du personnel, ce qui n'a pas l'air de vous inquiéter de quelque manière que ce soit.

Le comportement adopté à l'égard de Monsieur B. ce jeudi 9 avril est tout aussi grave et inadmissible.

4. Outre ces faits qui, même considérés isolément, justifient que toute collaboration professionnelle est définitivement impossible, la rupture de confiance est également due à vos multiples antécédents disciplinaires et en particulier les comportements professionnels fautifs qui ont été dénoncés à l'occasion de nombreux avertissements écrits ou oraux.

Ces avertissements vous ont été adressés concernant :

- Manque de respect à l'égard de plusieurs collègues
- Attitude agressive vis-à-vis de collègues directs ou supérieurs hiérarchiques
- Menaces à l'égard de collègues
- Non respect des horaires de travail et de pause
- Perte de matériel horticole
- Perte de clef
- Dégradation de matériel roulant.

Ces avertissements n'ont pas permis de mesurer la moindre amélioration de votre attitude au travail ou une meilleure prise en considération d'autrui.

5. Les faits décrits ci avant sont intolérables pour la SCRL LE FOYER JAMBOIS notamment en ce qu'ils portent atteinte à l'intégrité des personnes, créent un contexte de travail intimidant et insécurisant et constituent la répétition de manquements professionnels préjudiciables au bon fonctionnement du service.

Ils traduisent par ailleurs un profond mépris pour les normes et les règles de vie élémentaires applicables sur tout lieu de travail.

Ces faits rendent toute collaboration professionnelle définitivement et immédiatement impossible [...] ».

4. Monsieur J. contestant son licenciement, a pris l'initiative de la présente procédure.

III. Recevabilité et compétence

1. La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes.

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

2. La compétence du tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, les parties confirmant l'occupation de Monsieur J sur le territoire de Jambes.

IV. Les demandes

1. Par voie de requête introductive d'instance, Monsieur J. postule la condamnation du Foyer Jambois au paiement des sommes suivantes :
- la somme provisionnelle de 15.473,99 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de 35 jours et 21 semaines, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 10 avril 2020 ;
 - la somme provisionnelle de « € bruts » (*sic*) à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à la rémunération de 17 semaines, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 10 avril 2020 ;
 - la somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts compensatoires puis judiciaires au taux légal à compter du 10 avril 2020.

Il postule par ailleurs la condamnation du Foyer Jambois à la délivrance des documents sociaux rectifiés sur base des condamnations à intervenir, dans le mois du prononcé, sous peine d'astreinte de 5 € par jour de retard et par document manquant à compter de la signification du jugement.

Enfin il postule la condamnation du Foyer Jambois aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.400 € et à la contribution au fonds d'aide juridique de seconde ligne (20€).

2. Par ses conclusions de synthèse, Monsieur J. postule la condamnation du Foyer Jambois au paiement des sommes suivantes :
- la somme de 16.460,01 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de 35 jours et 21 semaines, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 10 avril 2020;
 - Condamner la partie défenderesse au paiement de la somme de 9.993,79 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à la rémunération de 17 semaines, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 10 avril 2020. ;
 - Condamner la partie défenderesse au paiement de la somme de 5.000,00 € à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts compensatoires puis judiciaires au taux légal à compter du 10 avril 2020.

Il postule par ailleurs la condamnation du Foyer Jambois à la délivrance des documents sociaux rectifiés sur base des condamnations à intervenir, dans le mois du prononcé, sous peine d'astreinte de 5 € par jour de retard et par document manquant à compter de la signification du jugement.

Enfin il postule la condamnation du Foyer Jambois aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.600 € et à la contribution au fonds d'aide juridique de seconde ligne (20€).

V. Discussion

V.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. Toute faute professionnelle ne constitue pas, en soi, un motif grave de rupture.

Ainsi, les manquements résultant de l'incompétence ou du manque de conscience professionnelle du travailleur, s'ils peuvent conduire au licenciement, ne justifient une perte de confiance immédiate et définitive que pour autant qu'il soit établi qu'ils ont été commis dans l'intention délibérée de porter atteinte au bon fonctionnement du service ou qu'ils procédaient d'un refus délibéré d'exécuter les tâches conformément aux règles applicables (C.T. Bruxelles, 22 septembre 2015, www.terralaboris.be).

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, 13/132).

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. En l'espèce, le grief principal énoncé à l'appui du motif grave est le non-respect, par Monsieur J des règles applicables dans l'entreprise au sujet de la conduite des véhicules en période COVID.
6. Le tribunal constate qu'il n'est démontré par aucune pièce que Monsieur J. aurait été informé par l'employeur de l'interdiction d'emmener un collègue dans sa camionnette.

En effet :

- La note du 18/3/2020 ne reprend aucune mention quant à une interdiction éventuelle de monter dans un véhicule à plusieurs ;
- Les termes de cette note sont bien moins directifs que ce que l'indique l'employeur. Ainsi, notamment, la note précise que les autorités recommandent le « social distancing », que les temps de midi ont été adaptés pour éviter les rassemblements « trop importants » de travailleurs au réfectoire, que personne ne doit être évité (« les personnes qui ne sont pas malades peuvent simplement travailler ») ou encore que le masque ne doit pas être porté ;
- L'e-mail du 18 mars 2020 reprenant les instructions quant au transport n'a pas été adressé à Monsieur J ;
- Contrairement à ce que soutient le FOYER JAMBOIS, aucun des collègues de Monsieur J qui attestent avoir constaté sa présence dans le véhicule avec Monsieur C ne déclare que Monsieur J. avait été informé de cette instruction... pas même Monsieur B, qui avait pourtant reçu communication directe de cet e-mail... C'est une chose que les témoins aient eu connaissance de cette règle (ce qui n'est d'ailleurs pas avéré pour tous) c'en est une autre qu'elle ait été portée à la connaissance de Monsieur J.

Il n'est donc pas démontré, comme le soutient l'employeur, que Monsieur J. avait reçu communication de l'interdiction de monter dans son véhicule avec un collègue.

7. Monsieur J. devait-il déduire cette interdiction des communications gouvernementales de l'époque ?

Le tribunal ne le pense pas.

Il convient à cet égard de se replacer dans le contexte du licenciement. Le tribunal épingle, à ce sujet, que :

- La note remise au personnel fait état d'une recommandation de distance sociale ;
- L'arrêté ministériel pris le 18/3/2020 fait interdiction à toute entreprise « non essentielle » d'organiser du travail en présentiel. Les entreprises considérées comme essentielles sont tenues, selon l'article 3 dudit arrêté, de mettre en œuvre dans la mesure du possible les règles de distanciation sociale ;
- Force est de constater que le FOYER JAMBOIS a poursuivi ses activités en autorisant le rassemblement d'ouvriers au réfectoire, et en recommandant la distanciation sociale (et non en interdisant tout contact à moins d'un mètre cinquante) ;
- Ni Monsieur C. ni le travailleur ALE que Monsieur J. a véhiculé le 6 avril 2020 n'ont émis la moindre remarque à ce sujet. Il va de soi que si l'interdiction de monter dans un véhicule à plusieurs était à ce point une évidence, ils auraient à tout le moins proféré une remarque à ce sujet ou émis des réticences à monter dans la camionnette.

8. Ainsi, si, effectivement, le fait pour Monsieur J. de prendre son collègue en véhicule était loin d'être judicieux, cette attitude ne traduit aucune volonté de faire prendre un risque inconsidéré à ses collègues (du reste parfaitement consentants...) ni de se soustraire aux instructions de l'employeur.

Le tribunal constate d'ailleurs que le FOYER JAMBOIS explique, par voie de conclusions, que Monsieur B. a été informé, le 8/4/2020, que Monsieur J. avait, les deux jours précédents, véhiculé des collègues dans sa camionnette.

On comprend mal – si ce comportement relevait de la pure folie comme il le soutient aujourd'hui – que Monsieur B. n'ait pas immédiatement pris contact avec Monsieur J. afin d'empêcher la réitération de la mise en péril de la sécurité de Monsieur C. plutôt que de le laisser monter dans sa camionnette avec son collègue pour avoir la possibilité de « le prendre sur le fait »...

9. A l'estime du tribunal, les faits – s'ils sont effectivement fautifs – ne revêtent pas le critère de gravité requis pour justifier le licenciement pour motif grave.

Cette appréciation est du reste renforcée par l'absence de toute mesure prise à l'égard des deux collègues véhiculés. Le fait que ceux-ci aient été engagés dans le cadre d'un article 60 ou d'un contrat ALE n'empêche assurément pas la rupture de la convention de mise à disposition ou, à tout le moins, un sévère avertissement...

10. Enfin, s'il était besoin de le préciser, la présence d'avertissements antérieurs n'est pas de nature à renforcer la gravité du motif, ces avertissements visant des comportements tout à fait distincts.

La prétendue agressivité de Monsieur J. à l'égard de Monsieur B. ne peut davantage être retenue, celle-ci étant formulée dans des termes tellement vagues qu'il est impossible pour le tribunal de déterminer s'il y va d'une discussion houleuse entre Monsieur J. et Monsieur B. ou de véritables menaces.

11. Dans ces circonstances, le licenciement doit être invalidé, sans qu'il ne soit justifié de procéder à l'analyse des autres moyens soulevés par le demandeur (notamment en termes de régularité du congé), qui ne pourraient en tout état de cause influencer sur la décision.

V.II. 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. En l'espèce, la rupture du contrat de travail se fonde assurément sur le comportement de Monsieur J.

5. Contrairement à ce que soutient Monsieur J. le fait d'emmener un collègue dans son véhicule est fautif.

Si l'absence d'instructions claires permet d'atténuer la gravité de cette faute, ceci ne la rend pas pour autant inexistante.

6. Par ailleurs, il n'est pas déraisonnable pour un employeur de décider du licenciement d'un travailleur ayant reçu par le passé plusieurs avertissements, lors d'un nouvel incident.

L'incident du 9/4/2020 doit être considéré comme 'la goutte d'eau qui a fait déborder le vase' sans que ceci ne puisse être considéré – eu égard au pouvoir marginal du tribunal – comme manifestement déraisonnable.

7. S'il était nécessaire de le préciser, le tribunal estime qu'aucun crédit ne peut être apporté aux attestations déposées en pièce 1 et 2 du dossier de Monsieur J.

En effet, outre que celles-ci ne répondent pas au prescrit du Code judiciaire, le tribunal constate que :

- La pièce 1 n'est autre qu'une attestation que Monsieur J. se procure à lui-même, signée par une personne non identifiée (et du reste non précisée) ;
- La pièce 2 constitue un récit non détaillé, signé par une personne dont le tribunal ne peut déterminer s'il s'agit ou non dudit sieur B.

C'est donc sans le démontrer que Monsieur J. affirme que le motif du licenciement relève d'un pur complot.

8. Eu égard à ce qui précède, cette demande doit être déclarée non fondée.

V.III. Abus de droit de licencier

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, à supposer que l'absence d'audition puisse constituer un manquement dans le chef du FOYER JAMBOIS, le tribunal constate que Monsieur J. ne précise pas les explications qu'il aurait pu donner à son employeur et qui lui auraient permis de conserver son emploi.

La faute commise n'est pas contestée : Monsieur J. admet avoir véhiculé des collègues dans sa camionnette.

Dans ces circonstances, il n'est pas acquis que l'audition aurait permis à Monsieur J. de conserver son emploi.

6. La perte d'une chance ne constitue pas une simple formule théorique. Encore faut-il qu'elle soit démontrée et étayée à suffisance.

A défaut d'apporter la preuve que la décision du FOYER JAMBOIS aurait nécessairement été différente si Monsieur J. avait pu fournir des explications (qu'il ne précise d'ailleurs pas), l'existence d'un dommage n'est pas démontrée.

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

V.IV. Documents sociaux

1. La jurisprudence admet que, lorsque les documents sociaux sont inexacts, la condamnation de l'employeur à la délivrance de documents conformes à la décision judiciaire se justifie (voir, en ce sens, C.T. Bruxelles, 6 mai 2014, R.G. n° 2012/AB/681).
2. La demande est donc fondée dans son principe. Elle n'est d'ailleurs pas contestée.
3. L'astreinte ne peut cependant se réduire à une formule de style.

A défaut de toute justification, il ne peut être fait droit à cette demande.

VI. Exécution provisoire et cantonnement

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. »

Il est applicable, dans cette version, depuis le 3 août 2017.

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, aucun argument n'est invoqué en vue de s'opposer à l'exécution provisoire.
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 J. sollicite que le cantonnement soit exclu, eu égard au fait que la condamnation porte sur une rémunération, et qu'il se trouve en dépression suite au licenciement, de telle sorte que l'inexécution de la condamnation lui causerait un préjudice plus important encore.
6. Outre que les éléments médicaux vantés par Monsieur J. ne sont pas démontrés, le tribunal doit constater que le législateur n'a pas fait choix d'exclure les condamnations portant sur des rémunérations de la possibilité de cantonner.

Le seul fait que la condamnation porte sur une rémunération ne permet donc pas d'exclure le cantonnement.

7. Pour le surplus, le tribunal constate que Monsieur J. ne fait état d'aucun élément justifiant le préjudice grave qui lui serait causé par un cantonnement.

Il y a donc lieu de s'en tenir au principe légal, autorisant le cantonnement.

VII. Dépens

Chacune des parties succombant dans ses demandes, il y a lieu de délaisser à chacune d'entre elle ses propres dépens et de compenser l'indemnité de procédure.

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

DIT les demandes recevables et partiellement fondées,

CONDAMNE le FOYER JAMBOIS au paiement de la somme de 16.460,01 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de 35 jours et 21 semaines, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 10 avril 2020 ;

CONDAMNE le FOYER JAMBOIS à délivrer les documents sociaux de fin de contrat rectifiés ;

DEBOUTE Monsieur J. pour le surplus de ses demandes ;

COMPENSE les indemnités de procédure et délaisse à chacune des parties ses propres dépens (en ce compris la contribution de 20 € au profit du Fonds d'aide juridique de seconde ligne).

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

Madame Nathalie R. Juge

Monsieur Jacques H., Juge social représentant les employeurs

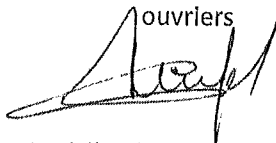
Madame Christiane M., Juge social représentant les ouvriers

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

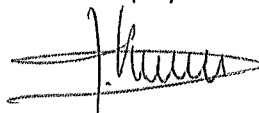
Béatrice P., Greffier



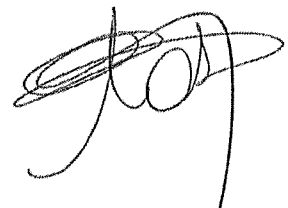
Christiane M.,
Juge social
représentant les
ouvriers



Jacques H.,
Juge social
représentant les
employeurs



Nathalie R. Juge



Et prononcé en langue française à l'audience publique supplémentaire du **10 mai 2022** de la **3ème Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, par Madame Nathalie R., Juge, assisté de Madame Béatrice P. Greffier, qui signent ci-dessous

Béatrice P.
Greffier



Nathalie R.
Juge

