

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION NEUFCHATEAU

JUGEMENT PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DE LA 2^{ème} CHAMBRE DU 25 OCTOBRE 2021

Rôle n° 20 / 30 / A

Rép. n° A.J. n° 21/ 834

Exp. du

à

JTT n°

En cause de :

R

Partie demanderesse représentée par : Me DE BIE A. , avocat

Contre :

SRL I.C.T.S., BCE: 0434.170.614, Bosstraat, 30 à 1930 ZAVENTEM

Partie défenderesse représentée par : Me DESSARD M. loco Me CLAEYS T. , avocats

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le code judiciaire ;

Revu Notre jugement du 11.01.2021 fixant un calendrier d'échanges de conclusions ;

Vu les conclusions et dossier de pièces des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 27.09.2021 ;

1. Les faits pertinents:

Il ressort des documents et pièces déposés ainsi que des explications fournies à l'audience que :

1. Monsieur R a été engagé par INTERNATIONAL CONSULTANTS ON TARGETED SECURITY-BELGIUM (ci-après : « ICTS ») en date du 26 octobre 2009 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

2. ICTS est spécialisée dans la sécurité privée qui relève du secteur des services de gardiennage et de surveillance.

3. Monsieur F exerçait la fonction d'agent de sécurité pour le client *European Space Agency* (ci-après : « ESA ») situé à Redu.

4. ICTS a pris la décision de rompre le contrat de travail pour motif grave, en date du 04-07-2019.

5. Le 08-07-2019, ICTS adressera les motifs du licenciement décrit comme suit :

" Cher Monsieur R,

Nous revenons à notre courrier du 4 juillet 2019 par lequel nous vous avons signifié votre licenciement pour motif grave.

Vous trouverez ci-après la description des motifs graves, dont nous avons eu connaissance et qui justifient un licenciement immédiat sans délai de préavis ou indemnité.

Notre entreprise est spécialisée dans la sécurité privée qui relève du secteur industriel des services de gardiennage et de surveillance. Vous étiez occupé en tant qu'agent de gardiennage à Redu pour le client ESA. Le 30 juin 2019, vous aviez le shift de nuit.

Le 1er juillet 2019, Monsieur D, Head of ESEC-ESA, notre client, a informé Madame W, Site Manager ICTS de Redu, que la voiture de SES (Société Européenne des Satellites), qui était parquée derrière le bâtiment T02, était endommagée. Ils avaient constaté les dommages le 1er juillet 2019. Nous n'étions pas au courant. Monsieur D a demandé à Madame W d'examiner cela et de rédiger un rapport d'incident.

À la demande et avec l'approbation du client, Madame W a dès lors regardé les images de caméra du système CCTV.

Sur les images du 30 juin 2019, on voit clairement que votre collègue, Monsieur M, a touché la voiture en question à 23h00 avec le Kubota. À 23h10, il arrive à la guard house et regarde avec vous le Kubota et vous le nettoyez ensemble. Ni vous ni Monsieur M ne rapportez cet incident ni ne prenez contact avec Madame W, ce qui est pourtant obligatoire selon les standard operational procedures que vous devez respecter.

Il ressort également des images de caméra que vous n'aviez pas votre uniforme sur vous. Vous portiez une chemise ordinaire, un short et des sandales. Vous avez au moins effectué une patrouille de cette manière (la chemise était par ailleurs ouverte) jusque 3h du matin. C'est seulement à ce moment que vous vous êtes changé et que vous avez mis votre uniforme. Vous ne savez pourtant que trop bien que vous devez toujours porter l'habit de travail prescrit (annexe 2 des standard operational procedures).

Il nous est également apparu que, par deux fois, un Operator SCR était présent dans la guard house, sans qu'il n'y ait aucune raison professionnelle à cela. Cela nous amène à nous poser des questions sur votre vigilance pendant ces moments.

Nous prenons très au sérieux le fait que vous ayez tenté de passer sous silence que votre collègue a causé des dommages à un véhicule de SES. Votre comportement pendant le shift remet également en cause votre professionnalisme.

Vous n'avez par ailleurs donné aucune suite à l'email que Madame Wl vous a envoyé le 3 juillet 2019 pour vous demander s'il y avait eu certains constats permettant d'expliquer les dommages au véhicule. Le 4 juillet 2019, nous avons tenté à plusieurs reprises de vous contacter téléphoniquement ou par email parce que nous aurions souhaité avoir une conversation avec vous pour vous entendre concernant ces faits. Malheureusement, nous n'avons pas pu vous joindre téléphoniquement et vous n'avez pas répondu à vos emails, de sorte que nous nous sommes vu contraints de procéder le 4 juillet 2019 à votre licenciement pour motif grave sans avoir pu vous entendre et/ou avoir pu vous en informer. Le courrier de licenciement vous a été envoyé par courrier recommandé le même jour.

Vous avez seulement réagi le vendredi 5 juillet 2019, suite à notre question par email et par téléphone. Vous pouviez seulement passer à 19h00 pour un entretien. Bien que le licenciement pour motif grave était déjà effectué, nous avons tout de même eu un entretien avec vous qui a été particulièrement vous persistiez à insister sur le fait que ce n'était pas vous qui aviez causé le dommage. Ceci n'enlève cependant rien au fait que vous étiez au courant des faits et que vous les avez sciemment passés sous silence à l'égard de votre employeur. Nous prenons ceci très au sérieux. En tenant également compte des nombreux autres incidents qui se trouvent dans votre dossier, nous restons toujours convaincus que votre licenciement pour motif grave a été effectué à juste titre le jeudi 4 juillet 2019.

Votre comportement est inacceptable et va à l'encontre des règles et obligations applicables au sein de notre entreprise.

Vos comportements sapent non seulement la confiance à notre égard en tant qu'employeur, mais un grave préjudice a également été porté à la réputation de ICTS à l'égard de nos clients. Au vu de votre fonction de gardiennage, nous devons pouvoir placer une confiance encore plus grande en vous et nous pouvons attendre une correction absolue. Le client est évidemment aussi d'avis que votre comportement est inacceptable et nous a clairement fait savoir qu'il ne souhaitait pas que vous travailliez encore pour eux.

Vos actions nous ont donc contraints à procéder à une rupture de votre contrat de travail pour motif grave. Un tel comportement constitue un manquement grave qui exclut entièrement toute confiance dans une collaboration future quelle qu'elle soit.

S'ajoute encore à cela le fait que, dans le passé, nous nous sommes déjà vus contraints de vous interpellier à plusieurs reprises à propos de votre comportement inadapté et même menaçant, ainsi qu'à propos de votre manière de communiquer à l'égard de vos collègues et de votre responsable. Par ailleurs, il y a déjà eu des incidents dans le passé relatifs au non-respect des procédures et du règlement de travail, même encore ces derniers mois. Nous nous référons à cet égard entre autres aux divers "behaviour reports" et à notre avertissement par courrier recommandé du 5 avril 2017.

Nous confirmons par conséquent le licenciement pour motif grave signifié le 4 juillet 2019.

Votre décompte final ainsi que vos documents sociaux vous seront envoyés prochainement. Veuillez agréer, Monsieur Rl l'expression de nos salutations distinguées."

C'est dans ce contexte que Monsieur Rl introduira le recours faisant l'objet de la présente procédure.

2. Objet de la demande

En application des articles 748 bis et 780 du code judiciaire, le tribunal n'a égard qu'aux conclusions de synthèse des parties.

Monsieur Rl sollicite la condamnation d'ICTS au paiement des sommes suivantes, à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires :

- 13.433,28 € brut au titre d'indemnité compensatoire de préavis;
- 10.378,50 € brut au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable;

- 4,71 € à titre d'arriérés de rémunération et de 20 EUR à titre de frais de déplacements;
- 420,40 au titre de dommages et intérêts.

Monsieur F sollicite la condamnation d'ICTS à la délivrance, sous peine d'une astreinte de 50 EUR par document manquant et par jour de retard à dater du huitième jour suivant la signification du jugement à intervenir, des documents suivants :

- les comptes individuels ;
- les souches fiscales ;
- les fiches de paie conformes au jugement.

Monsieur R sollicite la condamnation d'ICTS au paiement des frais et dépens de l'instance. À titre subsidiaire, il sollicite la compensation des dépens. À titre infiniment subsidiaire, il sollicite que les dépens soient réduits au minimum.

3. Recevabilité :

Par jugement du 11-01-2021, le Tribunal de céans s'est déclaré territorialement compétent.

La procédure a été introduite par citation reçue au greffe 11-02-2020.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délais légaux (en application de l'article 15 de la loi du 03-07-1978 et de l'article 2262bis, § 1^{er}, al. 2 du Code civil) et devant la juridiction compétente.

4. Discussion :

4.1. Quant à l'indemnité de rupture

a) Position des parties.

Monsieur R conteste, dans un premier temps, la validité de la procédure. En effet, ICTS reste en défaut de pouvoir rapporter la preuve de l'envoi du courrier de rupture pour motif grave le 04-07-2019. Quant au fond, Monsieur F estime que ICTS reste en défaut de rapporter la preuve des faits lui reprochés. Il nie avoir participé à la dissimulation de l'accident. Il reconnaît par contre qu'il ne portait pas l'uniforme, et ce, en raison des conditions climatiques et de l'absence de climatisation sur son lieu de travail.

ICTS sollicite que le motif grave soit reconnu. Elle estime que la procédure fut respectée dans la mesure où la personne compétente pour mettre fin à la relation de travail a été informée des faits le 01-07-2019 et que le contrat de travail fut rompu le 04-07-2019. ICTS attire l'attention sur le fait que l'envoi du courrier en date du 04-07-2019 ne fut jamais contesté auparavant. La motivation du courrier du 08-07 est parfaitement claire. ICTS estime, enfin, que les faits reprochés sont prouvés et sont de nature à mettre fin au contrat pour motif grave.

b) Position du Tribunal

Quant au respect du délai de 3 jours

En droit,

En vertu de l'article 35 de la loi du 03-07-1978,

(...)

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.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. Le congé pour motif grave doit être donné dans les trois jours ouvrables qui suivent la connaissance, par la partie qui a le pouvoir de rompre le contrat, du fait constitutif de motif grave.

Ainsi, le congé ne peut plus être donné sans préavis lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins, de telle sorte que le motif qui n'a pas été invoqué dans les trois jours ouvrables de sa connaissance n'est pas un motif grave.

Il s'agit d'une présomption irréfragable.

Cette disposition est impérative en faveur du travailleur et de l'employeur. Le juge est donc tenu d'en examiner l'application, dans le respect des droits de la défense, même si le demandeur s'est abstenu d'en faire état dans un premier temps¹.

Le délai de trois jours est un délai de déchéance. Il ne peut être suspendu².

Enfin, l'employeur doit apporter la preuve du respect du délai de trois jours dans lequel le licenciement doit être notifié et du délai de trois jours ouvrables dans lequel le motif grave doit être notifié au travailleur.

En l'espèce,

Le Tribunal constate les éléments suivants :

1. Les faits ont eu lieu le 30-06-2019.

2. La personne compétente pour rompre le contrat de travail a été informée des faits le 01-07-2019³.

À cette date, Monsieur D Head of ESEC-ESA, le client, a informé Madame W Site Manager ICTS de Redu, que la voiture de SES (Société Européenne des Satellites),

¹ Cass., 22 mai 2000, J.T.T., 2000, 369, concl. Av. gén. LECLERCQ; C. trav. Bruxelles, 2 juin 2015, Chron. D.S., 2016, 192, note H. DECKERS, Chron. D.S., 2016, 185-186

² Cass., 28 nov. 1977, Pas., 1978, I, p. 334; Cass., 12 déc. 1969, Pas., 1970, I, p. 340; C. trav. Liège, 5 déc. 1978, J.L., 1978-1979, p. 212; Trib. trav. Brux., 21 oct. 1977, J.T.T., 1978, p. 33;

³ Date de connaissance des faits reconnues par ICTS - p 18 des conclusions de synthèse d'ICTS.

qui était parquée derrière le bâtiment T02, était endommagée. Ce même jour, Madame W a visionné les images de caméra du système CCTV et constaté les faits à l'origine du licenciement pour motif grave.

4. Un courrier de rupture pour motif grave, daté du 04-07-2019, a été adressé à Monsieur R. Ce courrier fait apparaître la mention « recommandé ». ICTS n'est, toutefois, pas en mesure de fournir la preuve de la date de cet envoi (absence de la preuve du recommandé).

5. Le 05-07-2019, ICTS s'entretiendra avec Monsieur R. quant aux faits reprochés.

6. Le 08-07-2019, le courrier reprenant les motifs du licenciement fut adressé par envoi recommandé. ICTS fournit la preuve de cet envoi par recommandé.

S'il est vrai qu'aucun formalisme particulier n'est prévu quant à la manière dont doit être notifié le congé, il appartient à l'employeur de pouvoir rapporter la preuve du respect de la procédure, dont le respect du délai prévu à l'article 35 de la loi du 03-07-1978.

S'il apparaît que Monsieur R. a bien reçu le courrier dans la mesure où il le vante dans son premier courrier de contestation (« copie de la lettre de licenciement datée du 04-07-2019 »), cela n'emporte pas la preuve de l'envoi de ce courrier en date du 04-07-2019, soit le troisième jour ouvrable suivant la connaissance des faits.

Au regard de ce qui précède, le Tribunal estime que l'employeur reste en défaut de rapporter la preuve qu'il a respecté la procédure prévue à l'article 35 de la loi du 03-07-1978.

ICTS est, dès lors, redevable de la somme de 13.433,28€ au titre d'indemnité compensatoire de préavis, dont le quantum n'est pas contesté.

Enfin, l'indemnité compensatoire de préavis étant due sur cette base, il n'y a pas lieu d'examiner les autres moyens développés en termes de conclusions.

4.2. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

a) Position des parties

Monsieur R. estime que son licenciement est manifestement déraisonnable dans la mesure où ICTS a mis fin au contrat pour avoir « participé à la tentative de camouflage » de l'accident sans le moindre fondement.

ICTS estime que, les faits étant établis, il ne peut être question de licenciement manifestement déraisonnable.

b) Position du Tribunal

En droit,

La convention collective de travail n° 109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son

licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT 109 dispose que :

« 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. »

Selon la doctrine⁴ :

« Il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur « normal et raisonnable » eut lui aussi pu opter pour le licenciement dans les mêmes circonstances ».

Concernant la charge de la preuve, trois hypothèses peuvent être envisagées :

- soit le travailleur n'a pas demandé et/ou n'a pas reçu spontanément la motivation de son licenciement et la charge de la preuve lui incombe intégralement, il devra prouver les motifs de son licenciement et le caractère déraisonnable de ces derniers ;
- soit le travailleur a demandé, mais n'a pas reçu la motivation de son licenciement et la charge de la preuve incombe à l'employeur, il devra démontrer les motifs du licenciement et le caractère raisonnable de ces derniers ;
- soit le travailleur a demandé et a reçu la motivation de son licenciement et un partage de la charge de la preuve s'installe alors, l'employeur devra démontrer la véracité des motifs, le travailleur devra démontrer le caractère manifestement déraisonnable de ces derniers.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable, en vertu de l'article 9 de la CCT n°109, d'une indemnité correspondant au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le commentaire de l'article 9 précise à cet égard que :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ».

En l'espèce,

Le Tribunal constate les éléments suivants :

1. Plusieurs rapports d'incidents (07-11-2010, 28-04-2014, 03-06-2016, 29-12-2016, 28-03-2017) sont repris au dossier de Monsieur R. Ceux-ci sont relatifs au non-respect de procédures et à des problèmes de comportement. Certains sont contestés.
2. Dans le rapport du 28-04-2014⁵, Monsieur R. a utilisé le véhicule lors de la « patrouille clôture », ce qui n'est pas autorisé. Monsieur R. reconnaît, après avoir menti, ne pas avoir respecté cette procédure.

⁴ Sophie GERARD, Anne-Valérie MICHAUX, Erwin CRABEELS, La C.C.T. imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et déjà – de nombreuses questions », Chr. D.S. 2014, p. 146 cités notamment par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016, RG 15/394/A (inédit)

⁵ Pièce 4 du dossier ICTS

Dans ce même rapport, il apparaît que Monsieur Ri reconnaît avoir mis deux bouteilles de bière dans le réfrigérateur du poste de garde alors que la consommation d'alcool est interdite sur le lieu de travail.

Ce rapport, bien que non signé, ne semble pas avoir été contesté.

3. En suite du rapport d'incident du 28-03-2017, un avertissement fut adressé à Monsieur Ri. Cet avertissement fait suite à :

- une « discussion/altercation » avec un collègue, Monsieur Gi ;
- la mort d'un blaireau;
- aux refus de se présenter à deux entretiens disciplinaires.

Monsieur Ri contestera uniquement avoir tué le blaireau.

4. Monsieur Wi adressera, le 29-03-2017, un compte rendu d'un autre incident du même ordre entre Monsieur R et . Il précisera « *Le ton est très vite monté car R s'est énervé et n'a pas accepté les remarques de . Je dois avouer que j'étais très mal à l'aise. La situation est encore allée plus loin lorsque R s'est tellement approché de qu'elle a dû se protéger avec ses mains tout en se penchant sur le côté. (...)* ».

4. Par courrier du 08-07-2019, ICTS reproche à Monsieur Ri les faits suivants, survenus le 30-06-2019 :

- avoir aidé Monsieur M à camoufler un accident. À 23h, Monsieur M. a touché une voiture avec le KUBOTA. À 23h30, il est arrivé à la *guard house* et Messieurs M. et Ri ont nettoyé ensemble le KUBOTA. Aucun rapport d'incident ne sera rédigé.
- ne pas porter son uniforme. Monsieur Ri portait une chemise ordinaire, un short et des sandales.
- avoir accepté la présence d'un *Operator SCR* dans la *guard house* sans justification professionnelle.

Monsieur Ri contestera les faits en précisant :

- qu'il n'était pas informé des faits et qu'il n'a pas nettoyé le KUBOTA⁶ ;
- qu'il régnait une chaleur insupportable à l'intérieur du poste de garde.

Le Tribunal constate que, même à suivre la position de Monsieur Ri quant au fait que ICTS ne rapporte pas la preuve certaine du fait qu'il aurait participé au camouflage de l'incident provoqué par Monsieur M., il reconnaît ne pas avoir porté l'uniforme réglementaire et avoir reçu la visite d'un *Operator SCR*.

Le port de l'uniforme est prévu à l'article 12.2 du règlement de travail et fait l'objet d'une annexe spécifique (annexe 9).

Le Tribunal, à cet égard, partage les considérations d'ICTS selon lesquelles un agent se doit de porter son uniforme, et ce pour pouvoir être identifié comme tel.

Il est à noter également :

- Après consultation du site www.historique-meteo.net/europe/belgique, la

⁶ Courrier daté du 15-07-2019 (pièce 7 du dossier de Monsieur Ri)

température maximale atteinte le 30-06-2019 est de 25°.

- Monsieur R s'occupait du shift de nuit de sorte qu'il est raisonnable de penser que la température n'était pas à son maximum au moment de sa garde.
- La pièce 11 du dossier de pièces de Monsieur R bien qu'elle atteste que le système de climatisation n'est pas optimal, atteste également que, le 25-06-2019, le service technique avait changé la clim mobile et cela en vue de diminuer la chaleur dans le local.

Si la chaleur dans la *guard house* était à ce point insupportable, il appartenait à Monsieur R de solliciter une dérogation au port de l'uniforme ou un aménagement temporaire auprès de son supérieure hiérarchique.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal estime que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable dans la mesure un employeur raisonnable, placé devant un travailleur (un agent de sécurité) qui s'accommode à plusieurs reprises des procédures et est peu respectueux de la hiérarchie, aurait pris la décision de mettre fin à la relation de travail.

La demande est non fondée.

4.3. Quant à l'arriéré de rémunération et de frais de déplacement pour la journée du 25-06-2019.

a) Position des parties.

Monsieur R indique avoir été rappelé d'urgence le 25-06-2019 et ne pas avoir bénéficié de l'indemnité de rappel.

ICTS estime que la demande doit être déclarée non fondée, Monsieur R ayant perçu sa rémunération pour les prestations de ce 25-06-2019.

b) Position du Tribunal

En droit,

Une convention collective de travail relative au rappel hors planning et règles de planning a été conclue au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance (CCT n°157031/CO/317).

En vertu de l'article 6,

« La prime de rappel est attribuée uniquement⁷ sur base d'un appel de l'employeur pour les prestations endéans les 48 heures après l'appel. Des modifications mutuelles entre travailleurs ne relèvent pas du champ d'application de cette CCT ».

En vertu de l'article 7,

« En cas de prestation effective dans les 48 heures après un rappel:

- une prime à concurrence de 0,4776 EUR par heure de prestation effective (montant au 1^{er} octobre 2018) est accordée. Ce montant est indexé au même titre que les rémunérations.*
- les frais de déplacement sont indemnisés à concurrence de 0,25 EUR par kilomètre. À partir du*

⁷ Le tribunal souligne.

1^{er} janvier 2020, cette indemnité est portée à 0,30 EUR par kilomètre. »

Quant à la charge de la preuve :

L'article 870 du code judiciaire stipule ce qui suit : *« Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue ».*

L'article 8.4 dispose : *Règles déterminant la charge de la preuve*

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.

Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable. Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante. »

En l'espèce,

À l'estime du Tribunal, il appartient à Monsieur Ri de démontrer qu'il rentre dans les conditions d'application des dispositions sectorielles précitées et dès lors qu'il a dû effectuer des prestations endéans les 48h du rappel de son employeur. La simple mention sur la fiche de paie qu'il s'agit d'un rappel urgent ne répond pas à cet exigence.

La demande est non fondée.

4.4. Quant au paiement de dommage résultant du non-paiement d'une rémunération pour les 28 et 29-03-2017 / mise à pied.

a). Position des parties

Monsieur Ri considère la sanction de mise à pied illégale dans la mesure où elle est contraire à l'article 25 de la loi du 03-07-1978 qui précise que *« toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle »*. Il considère que la sanction de mise à pied doit être assimilée à une amende et doit dès lors respecter le prescrit de la loi du 08-04-1965 sur la protection de la rémunération. Une suppression de la rémunération est illicite au regard de l'article 18 de cette loi qui précise que *« Si la pénalité consiste en une amende, le total des amendes infligées par jour ne peut dépasser le cinquième de la rémunération journalière »*.

Monsieur Ri conteste également le respect du délai de notification de ladite sanction, la possibilité d'exercer un recours interne et la proportionnalité de celle-ci au regard des faits.

ICTS considère que la sanction de mise à pied est légale, proportionnée au regard des faits. Elle précise également que la procédure a bien été respectée.

b) Position du Tribunal

En droit,

Le fondement du pouvoir disciplinaire de l'employeur est le contrat de travail dont découle l'autorité de l'employeur. Détenteur de l'autorité, investi d'un droit de direction, l'employeur se trouve doté d'un pouvoir de sanction destiné à assurer l'effectivité de ses ordres⁸.

Le cadre légal de ce pouvoir disciplinaire est la loi du 08-04-1965 instituant le règlement de travail.

Ainsi, la loi du 08-04-1965 précitée prévoit que le règlement de travail doit indiquer, entre autres, les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent et les recours ouverts aux travailleurs qui ont une réclamation à formuler ou des observations et contestations à présenter au sujet des pénalités qui leur ont été notifiées.

Le règlement de travail peut prévoir une suspension de l'exécution du contrat de travail sans paiement de la rémunération, à titre de sanction disciplinaire⁹.

L'article 17¹⁰ de la loi précitée précise

« À peine de nullité, les pénalités doivent être notifiées par l'employeur ou son préposé à ceux qui les ont encourues au plus tard le premier jour ouvrable suivant celui ou le manquement a été constaté.

Avant la date du plus proche paiement de la rémunération, l'employeur est tenu d'inscrire la pénalité appliquée dans un registre contenant, en regard des noms des travailleurs qui en font l'objet, la date, le motif ainsi que la nature de la pénalité et le montant de celle-ci, s'il s'agit d'une amende.

Le registre doit être produit à toute réquisition des fonctionnaires et agents compétents. »

L'article 17 de la loi instituant les règlements de travail a pour objectif de voir le travailleur rapidement informé, et pas de soumettre à peine de nullité la manière dont il est informé à certaines exigences de forme.

Aucune disposition légale n'impose dès lors à l'employeur, à peine de nullité, de porter la sanction à la connaissance du travailleur par écrit¹¹.

La décision d'infliger une sanction disciplinaire ainsi que l'évaluation de la gravité des faits sont, en principe, de la compétence discrétionnaire de l'employeur qui répond de la direction de l'entreprise. Les juridictions de travail ne peuvent effectuer sur ce point qu'un contrôle marginal, à savoir examiner si le travailleur a commis un manquement pour lequel une sanction disciplinaire peut être infligée en vertu du règlement de travail, sans se prononcer sur l'adéquation de la sanction, sauf en cas d'abus de droit¹². Plus précisément, les juridictions du travail doivent veiller à l'application du principe de proportionnalité et examiner si la sanction infligée est en rapport avec la gravité de la faute commise¹³.

⁸ J.C.L. HEIRMAN, « Ce que l'employeur doit en savoir. Le droit disciplinaire », Orientations, 1998, p26.

⁹ C. trav. Liège, 23 novembre 1983, R.D.S., 1985, 248; C. trav. Liège, 18 décembre 2000, J.T.T., 2001, 210.

¹⁰ Le Tribunal souligne.

¹¹ Cass., 10 octobre 1994, J.T.T., 1995, 227

¹² C. trav. Bruxelles, 22 juin 1990, J.T.T., 1991, 164

¹³ C. trav. Liège, 22 avril 1993, J.L.M.B., 1993, 1388

En l'espèce,

Le Tribunal constate que :

1. L'article 17 du règlement de travail prévoit la sanction de mise à pied (« *Schorsing van een tot maximum drie dagen zonder loon* »). Cette sanction est limitée dans le temps (maximum 3 jours).

2. Ce même article prévoit une procédure de recours spécifique (« *De medewerker kan een beroep aantekenen tegen de sanctie. Hij moet daarvoor een gemotiveerd bezwaar sturen naar de werkgever, dit binnen de 3 werkdagen nadat hij kennis heeft genomen van de straf* »).

3. Par courrier du 5 avril 2017, Monsieur R se verra notifier un avertissement en ces termes: « *Nous vous confirmons par la présente notre entretien d'hier suite aux faits dont nous avons récemment pris connaissance.*

Dans la nuit du jeudi 23 au 24 mars 2017, une discussion/altercation a eu lieu entre vous-même et votre collègue, Monsieur G. La raison en était que lors de l'arrivée des visiteurs, il est apparu que certains badges visiteurs IOT ne correspondaient pas au numéro dans la feuille Excel, ce qui vous a apparemment fort énervé. Monsieur G vous a alors demandé de vous calmer et a souligné que cela n'était pas si grave. Vous avez toutefois continué de crier, et ceci en présence des visiteurs.

La discussion a continué de monter et vous avez commencé à dire que Monsieur G était privilégié par Monsieur W brigadier Redu, lors de la rédaction du planning, et qu'il n'était pas le seul. Vous avez également indiqué être occupé à constituer des dossiers sur divers collègues. Monsieur G vous a, à nouveau, demandé de vous calmer, toutefois sans résultat.

L'altercation a continué et le ton était de plus en plus agressif, pendant laquelle vous avez même menacé Monsieur G, en disant qu'il ne vous faisait pas peur et que les affaires pouvaient également se régler l'extérieur. Monsieur G a ensuite mis court à la conversation.

La même nuit, un incident a également encore eu lieu lorsqu'une alarme s'est déclenchée dans la zone 3 (fence alarm). Vous êtes allé sur place avec le véhicule pour un contrôle visuel. À votre retour, Monsieur G vous a demandé la raison de l'alarme. Vous avez répondu que la cause était un blaireau, et qu'il était mort. Le matin suivant, il est apparu qu'il y avait des traces dans la pelouse et que vous aviez écrasé le blaireau. Monsieur G nous a informés verbalement de ces événements le 24 mars 2017 et les a confirmés par écrit le 27 mars 2017.¹⁴

Le mardi 28 mars 2017 au soir, Madame W Site Security Manager, vous a parlé des événements en présence de Monsieur W, Brigadier-Instructeur. Vous n'avez pas nié l'altercation avec Monsieur G. Vous n'avez toutefois pas voulu donner plus d'explications au sujet des raisons car celles-ci vous étaient, selon vous, personnelles. Concernant le blaireau, vous avez indiqué que vous auriez accompagné l'animal vers l'extérieur sans le blesser. Vous n'avez pas semblé comprendre la gravité des faits et, au sujet de l'altercation, n'avez pas été en mesure de donner la moindre explication acceptable.

Nous ne pouvons naturellement pas tolérer votre comportement inacceptable. En tant qu'agent de sécurité, vous devez pouvoir conserver votre sang-froid, ainsi qu'adopter un comportement irréprochable. Nous attendons de tous nos agents qu'ils restent en tout temps respectueux et polis à l'égard des collègues, supérieurs hiérarchiques et tiers. Votre comportement met également en danger la qualité et l'image de nos services. Le client n'est également naturellement pas content de votre comportement et de l'incident avec le blaireau. Le blaireau est, en Belgique, une espèce animale protégée. Cet incident pourrait dès lors également en particulier avoir des conséquences pour son image et celle d'ICTS.

Ce n'est d'ailleurs pas la première fois que nous nous voyons contraints de vous parler de votre comportement inadapté et même menaçant, ainsi que de votre manière de communiquer à l'égard de

¹⁴ Le Tribunal souligne.

vos collègues et vos supérieurs hiérarchiques. Par ailleurs, il y a également eu des incidents par le passé concernant le non-respect de procédures et du règlement de travail. Nous renvoyons à cet égard aux divers "behaviour reports".

Durant l'entretien susmentionné du 28 mars 2017, il vous a été indiqué que vous étiez attendu le mercredi 29 mars 2017 à 10h pour un entretien disciplinaire avec le Contract Manager en nos bureaux à Zaventem. Vous avez toutefois indiqué que vous ne seriez pas présent. Ce comportement ne peut également pas être accepté. Nous avons alors également insisté pour tout de même venir à Zaventem pour un entretien le jeudi 30 mars 2017. Vous avez à nouveau refusé de venir.

Nous avons alors également répondu à votre demande afin que cet entretien avec moi-même et Madame Winne ait lieu à Redu le mardi 4 avril 2017, en présence d'un délégué syndical. Durant cet entretien, vous avez reconnu qu'une altercation avait eu lieu avec Monsieur G. Vous n'avez pas trouvé juste que Monsieur G. n'ait pas été interpellé. Monsieur G. a toutefois tenté de vous calmer et est également celui qui a finalement mis fin à la discussion lorsque celle-ci menaçait de dégénérer complètement. Les incidents précédents relatifs à votre comportement agressif, également à l'égard de votre supérieur hiérarchique, ne nous ont néanmoins donné aucune autre option que de prendre des mesures à votre égard. Nous vous avons donc également clairement informé que votre comportement n'est pas acceptable et que nous attendons que celui-ci ne se reproduise plus à l'avenir. Concernant le blaireau, vous avez maintenu que vous n'avez pas touché l'animal. Sur base de vos déclarations, et d'un examen complémentaire, nous avons décidé de vous accorder le bénéfice du doute concernant ce point. Compte tenu de l'importance que nous attachons à cela et du fait que vous continuez manifestement à adopter un comportement similaire, nous avons estimé nécessaire de confirmer tout ceci par écrit par le présent avertissement formel, qui sera ajouté à votre dossier personnel.

Nous vous demandons avec insistance d'adapter votre comportement à l'avenir. Si nous devions constater à l'avenir que vous deviez à nouveau vous rendre coupable de faits comparables, nous n'aurons pas d'autre choix que de prendre des mesures supplémentaires.

Après l'entretien susmentionné du 28 mars 2017, il vous a été demandé - également à la demande du client - de ne pas travailler ce soir-là et de retourner chez vous.¹⁵ Vous étiez en effet à nouveau planifié avec Monsieur G. Le client ne voulait pas courir le risque qu'il y ait à nouveau des problèmes. Etant donné que vous ne vouliez pas venir le 29 mars 2017 pour un entretien à Zaventem et que vous étiez à nouveau planifié ce jour-là la nuit avec Monsieur G. je vous ai informé ce jour-là que la suspension vaudrait également pour ce jour-là¹⁶. Je vous ai également expliqué que votre planning serait adapté en des shifts de jour. Depuis avant-hier, lundi 3 avril 2017, vous avez également repris le travail, comme prévu sur votre planning, mais en shifts de jour. Nous ne pouvons également pas courir le risque que vous soyez à nouveau en conflit avec un collègue lorsque vous êtes seulement sur le site.

Cet incident est ainsi clos pour nous, et nous partons du principe que la collaboration peut être poursuivie dans les meilleures circonstances sans nouvel incident ».

Au vu de ce qui précède, les faits ont été dénoncés par écrit le 27-03-2017. Monsieur R fut entendu le 28-03-2017 et a pu donner sa version des faits. Lors de cet entretien, il lui fut notifié une suspension de son contrat de travail.

Au vu des antécédents de Monsieur F (voir point 4.2.), au vu de la gravité des faits (altercation avec Monsieur G qui suit de près celle qu'il a eu avec Karin), le refus de se présenter à un entretien disciplinaire ...) la sanction, limitée dans le temps, semble proportionnée.

Le Tribunal ne partage pas l'argumentation de Monsieur R qui assimile la sanction de mise à pied à l'amende, la loi du 08-04-1965 faisant une distinction entre les « pénalités » et les « amendes ».

La demande est non fondée.

¹⁵ Le Tribunal souligne.

¹⁶ Le Tribunal souligne.

4.5. Quant à la délivrance des documents sociaux / astreinte.

a) Position des parties

Monsieur R sollicite la condamnation d'ICTS à la délivrance, sous peine d'une astreinte de 50 EUR par document manquant et par jour de retard à dater du huitième jour suivant la signification du jugement à intervenir, des documents suivants :

- les comptes individuels ;
- les souches fiscales ;
- les fiches de paie conformes au jugement.

ICTS sollicite qu'il ne soit pas fait droit à la demande d'astreinte.

b) Position du Tribunal

Le juge dispose d'un pouvoir d'appréciation souverain tant en ce qui concerne l'opportunité de recourir à l'astreinte, qu'en ce qui concerne la fixation du montant et des modalités de celle-ci¹⁷.

Vu la condamnation prononcée par le jugement, il y a effectivement lieu de condamner ICTS à délivrer une fiche de paie relative à l'indemnité compensatoire de préavis, un compte individuel rectifié, ainsi qu'une fiche fiscale rectifiée.

Le Tribunal estime devoir faire droit à la demande d'astreinte au regard des problèmes rencontrés dans la délivrance du formulaire C4 et de l'absence de DIMONA de sortie effectuée dans les délais légaux.

Le Tribunal limite toutefois l'astreinte à un montant maximal de 2.500€.

4.6. Quant à l'exécution provisoire / cantonnement

a) Position des parties

Monsieur R sollicite l'exécution provisoire et l'absence de cantonnement au regard du fait qu'il s'agit du paiement de la rémunération.

ICTS sollicite que le jugement ne soit pas exécutoire sans toutefois développer plus avant les arguments à l'appui de cette demande. Il sollicite également le cantonnement dans la mesure où il est de droit.

b) Position du Tribunal

L'article 1397 du Code judiciaire dispose que :

« 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.

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 et sans préjudice de l'article

¹⁷ Cass, 16 novembre 1999, I.D.J, 2000/05, p24.

1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.
L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires. »

L'article 1398 précise quant à lui que :

« L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit. Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement. »

Le principe actuel réside dans l'exécution provisoire de tout jugement définitif.

L'article 1406 du code judiciaire précise :

« Le juge qui statue sur le fonds de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave. »

Aucun des arguments vantés par Monsieur R ne justifie que le cantonnement ne soit exclu. Le Tribunal ne peut suivre les arguments de Monsieur R dans la mesure où l'indemnité compensatoire de préavis n'est pas constitutive, *sensu stricto*, d'une dette de salaire (contrepartie du travail effectué).

4.7. Quant aux dépens

a) Position des parties

Monsieur R sollicite, à titre principal, que les dépens soient à charge de ICTS. Il liquide les dépens à la somme de 412,45€ (frais de citation) et 2.400€ (indemnité de procédure).

À titre subsidiaire, s'il n'obtenait pas gain de cause pour la totalité des chefs de demande, il sollicite la compensation des dépens.

ICTS sollicite que les dépens soient à charge de Monsieur R. À titre subsidiaire, elle sollicite qu'ils soient compensés. Enfin ICTS estime que les frais de citation doivent être à charge de Monsieur R dans la mesure où il aurait pu introduire la procédure par voie de requête.

b) Position du Tribunal

Selon l'article 1017 du code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge notamment si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

L'article 1018 précise que les dépens comprennent :

- 1° les droits divers, de greffe et d'enregistrement, ainsi que les droits de timbre qui ont été payés avant l'abrogation du Code des droits de timbre
- 2° le coût et les émoluments et salaires des actes judiciaires;

- 3° le coût de l'expédition du jugement;
- 4° les frais de toutes mesures d'instruction, notamment la taxe des témoins et des experts;
- 5° les frais de déplacement et de séjour des magistrats, des greffiers et des parties, lorsque leur déplacement a été ordonné par le juge, et les frais d'actes, lorsqu'ils ont été faits dans la seule vue du procès;
- 6° l'indemnité de procédure visée à l'article 1022
- 7° les honoraires, les émoluments et les frais du médiateur désigné conformément à l'article 1734;
- 8° la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

La compensation en raison de la succombance respective ne requiert pas nécessairement des demandes réciproques entre les parties¹⁸.

La compensation est une faculté donnée au juge¹⁹ dont il fait usage de manière discrétionnaire.

En l'espèce, chacune des parties succombant partiellement dans ses demandes, il y a lieu de compenser les dépens.

**PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement ;

Dit l'action recevable et fondée dans la mesure de ce qui suit :

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 13.433,28 € brute au titre d'indemnité compensatoire de préavis à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires.

Condamne la partie défenderesse à délivrer à la partie demanderesse une fiche de paie relative à l'indemnité compensatoire de préavis, un compte individuel rectifié, ainsi qu'une fiche fiscale rectifiée, sous peine d'une astreinte de 50 EUR par document manquant et par jour de retard à dater du huitième jour suivant la signification du jugement (avec un maximum de 2.500€).

Déboute la partie demanderesse pour le surplus ;

En application de l'article 1017 al 3 du code judiciaire, compense les dépens.

Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution, avec cantonnement.

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

S.B. Juge président la chambre,

H.D. Juge social employeur

E.B. Juge social ouvrier

qui ont assistés aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la

¹⁸ Cass. 19 janvier 2012, *Pas.*, p 158 ; Cass., 23 novembre 2012, *Pas.*, p 1316.

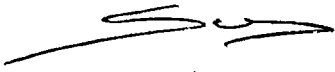
¹⁹ Cass. 18 décembre 2008, n°C.08.0334. F, Juridat.

signature de C. Seret, greffier.

Le Greffier

Les Juges sociaux

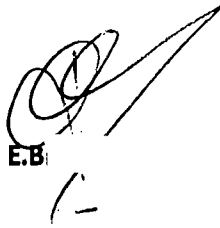
Le Juge président la chambre



C.SI



H.DI



E.B



S.B

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège division Neufchâteau, le 25.10.2021 au palais de Justice, Place C. Bergh, 7/4 par S.BINAME, assistée de C. SI greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier

Le Juge



C. SI



S.B