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 / 75 / A

Rép. n° A.J. n° 21/ 835

Exp. du

à

JTT n°

En cause de :

J

Partie demanderesse représentée par : Me BARTHELEMY O. , avocat

Contre :

SA GNB BETON , BCE: 0471.972.997, rue de la Fagne d'Hi, 33 à 6600 BASTOGNE

Partie défenderesse représentée par : Me NOSSENT J. loco Me STRONGYLOS M. , 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 ;

Vu l'impossibilité de concilier les parties ;

Vu la requête introductive d'instance réceptionnée au greffe le 08.04.2020 ;

Vu les conclusions et dossiers 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 J. a été engagé le 01-08-2008, par la SA GNB BETON , en qualité d'employé, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

2. Monsieur J. était occupé au sein de la centrale béton GNB à BASTOGNE.
3. En date du 15-01-2020, la SA GNB BETON prendra la décision de mettre fin au contrat pour motif grave.
4. En date du 16-01-2020, la SA GNB BETON adressera à Monsieur J. le courrier suivant :

« Nous te confirmons par le présente notre décision de mettre fin à notre relation de travail comme expliqué lors de l'entrevue d'hier avec , P , avec effet immédiat ce mercredi 15 janvier 2020 et pour faute grave.

En effet, comme échangé avec toi, nous venons de constater que tu avais utilisé nos moyens et le temps de certains hommes pour te faire livrer du béton à ton domicile personnel sans en demander l'autorisation ni en avertir ta hiérarchie. Parallèlement, tu t'es organisé pour faire disparaître certains éléments ou pour attribuer la livraison à d'autres fins pour rendre plus discret ton agissement.

Il va sans dire que nous sommes ici face à une situation que nous pouvons assimiler à du vol et que cela rompt immédiatement et définitivement notre relation de travail et notre confiance.

Les éléments de preuve que nous avons maintenant en notre possession sont univoques et incontestables allant jusqu'au système de traçage de nos camions où apparaît clairement la livraison à ton adresse privée.

Nous regrettons amèrement cette situation mais ton comportement ne nous laisse malheureusement aucun autre choix. »

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

2. Objet de la demande :

Monsieur J. sollicite, en terme de conclusions additionnelles et de synthèse, la condamnation de la SA GNB BETON au paiement des montants suivants, augmentés des intérêts judiciaires :

- 57.812,51€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 17.655,35€ à titre d'indemnité en raison d'un licenciement manifestement déraisonnable,
- 5.000€ à titre de dommages et intérêts en raison d'un licenciement abusif ;
- 5.000€ à titre de dommages et Intérêts complémentaires.

Il sollicite également la condamnation de la SA GNB BETON au paiement des frais de procédure liquidés à la somme de 3.600€.

Il sollicite enfin l'exécution par provision nonobstant tout recours sans caution ni cantonnement.

3. Recevabilité :

La procédure a été introduite par requête reçue au greffe 08-04-2020.

Elle est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux et devant la juridiction compétente.

Sa recevabilité n'est, du reste, pas contestée.

4. Discussion :

4.1. Quant à l'indemnité de rupture

a) Position des parties.

Monsieur J. estime que le délai de 3 jours ne fut pas respecté dans la mesure où le courrier du 16-01-2020 ne fait pas état de la date à laquelle les faits furent constatés.

Monsieur J. / conteste également la motivation du motif grave au motif que les faits reprochés ne sont pas localisables dans le temps, que les termes utilisés sont vagues et imprécis.

Enfin, Monsieur J. / conteste avoir commis un vol. Il précise qu'il a planifié la livraison de béton à son adresse privée en date du 18-12-2019. Il a également dû louer une pompe. Lors de la livraison, il s'est rendu compte qu'il y avait une erreur dans le bon de commande du béton. Il a donc sollicité que l'erreur soit rectifiée. Il a par, contre, signé le bon relatif à la pompe qui, lui, était correctement complété. Il n'a plus prêté attention au suivi au vu de la fermeture annuelle de l'entreprise (du 21-12-2019 au 05-01-2020). Il conteste fermement avoir dit à Madame G., la personne en charge de la comptabilité, de « supprimer la ligne » reprenant le bon de livraison.

La SA GNB BETON estime que les délais ont bien été respectés, les faits ayant été dénoncés par Madame G. le 15-01-2020 à l'employeur.

Elle estime que Monsieur J. a pu comprendre, de la description du motif grave, les faits reprochés.

Enfin, la SA GNB BETON précise que Monsieur J. exerçait une fonction de responsable et avait, dans ses tâches, la vérification des bons de commande. À aucun moment, il ne rectifiera le bon de commande litigieux, attestant par la même de sa volonté de voler son employeur. Madame G. attestera également qu'il lui a demandé de « supprimer » le bon de commande.

b) Position du tribunal

b.1) Quant au respect du délai de 3 jours

En droit,

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.

Le délai de trois jours est un délai de déchéance. Il ne peut être suspendu ¹.

En l'espèce,

Le Tribunal constate les éléments suivants :

1. Madame G/ . atteste qu'elle a avisé Monsieur P ; le 14-01-2020, des faits (à savoir la demande de Monsieur J. de supprimer les lignes de facturation).
2. Monsieur P ; par courriel daté du 15-01-2020 (pièce 4 du dossier de la SA JNB BETON), informera Messieurs P (Directeur-administrateur, signataire de la lettre de rupture), S et Gi (administrateur, signataire de la lettre de rupture) des faits. Monsieur P r précisera « Je découvre à l'instant ²une fourberie de J, , indigne de son rôle de manager ».
3. La pièce 3 du dossier de la SA GNB BETON laisse apparaître que le bon de livraison, en litige, fut édité le 15-01-2020 également.

Au regard de ce qui précède, le Tribunal estime que l'employeur apporte la preuve du respect du délai de 3 jours.

b.2) Quant à la motivation

En droit

La jurisprudence exige de longue date que cette notification se fasse avec la plus grande précision.

Cette précision n'est pas seulement nécessaire pour que l'autre partie soit informée des faits qui lui sont reprochés, mais aussi pour que le juge puisse examiner si le motif grave invoqué est suffisamment grave et si le motif qui est avancé devant lui est bien le même que celui qui est notifié à la partie qui a reçu le congé³.

La notification peut cependant être complétée par un renvoi à d'autres éléments, pour autant que l'ensemble puisse permettre d'apprécier avec précision et certitude les motifs qui ont donné lieu au congé⁴.

La précision des motifs imposée à l'auteur de la rupture ne doit pas être portée à un niveau tel qu'elle excéderait le double objectif qui est le sien, étant, d'une part, de permettre à la partie qui se voit notifier un motif grave d'être informée des causes de la rupture et, d'autre part, de mettre le juge à même d'apprécier la réalité de leur gravité ainsi que de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient à ceux énoncés dans la notification. Si elle ne peut être réduite à l'énoncé vague d'un comportement général, la description des faits ne doit donc pas rentrer dans les moindres détails ni comprendre une argumentation complète destinée à les établir et justifier leur gravité, cette double démonstration devant, elle, être apportée dans le cadre du débat judiciaire⁵.

En l'espèce,

¹ 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;

² Le Tribunal souligne.

³ Cass., 2 juin 1976, R.W., 1976-1977, 1022; Cass., 27 février 1978, R.W., 1978-1979, 331

⁴ Cass., 2 avril 1965, R.D.S., 1965, 202; Cass., 26 octobre 2009, Arr. Cass., 2009, 2486

⁵ C. trav. Bruxelles, 29 septembre 2015, R.G. 2013/AB/983, www.terralaboris.be

Le motif grave est notifié comme suit :

« En effet, comme échangé avec toi, nous venons de constater que tu avais utilisé nos moyens et le temps de certains hommes pour te faire livrer du béton à ton domicile personnel sans en demander l'autorisation ni en avertir ta hiérarchie. Parallèlement, tu t'es organisé pour faire disparaître certains éléments ou pour attribuer la livraison à d'autres fins pour rendre plus discret ton agissement. »

À l'estime du Tribunal, le motif est décrit avec suffisamment de précision que pour Monsieur J. et le Tribunal puissent apprécier les faits et leur gravité.

b.3) Quant au motif

En droit,

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *« chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu ».*

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 ».*

L'existence d'un motif grave requiert ainsi l'existence de plusieurs conditions cumulatives⁶ :

- une faute,
- la gravité de cette faute,
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

V. VANNES expose que le licenciement immédiat sans préavis, ni indemnité constitue une sanction qui doit rester exceptionnelle. Ainsi que le relève la doctrine et la jurisprudence, avant d'infliger une sanction aussi grave que celle du congé immédiat sans indemnité ni préavis, l'employeur doit agir avec modération et pondération, sans précipitation ni réaction excessive.⁷

L'appréciation de la gravité de la faute s'effectue *in concreto*, ce qui signifie que le juge doit tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à attribuer à un fait le caractère de motif grave : l'ancienneté du travailleur, les fonctions, l'importance des responsabilités dans l'entreprise, le passé professionnel ; le caractère isolé de la faute ou la propension du travailleur à commettre des fautes, les antécédents et les faits antérieurs au licenciement.⁸

Le dernier alinéa de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 rappelle que *la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier.*

En vertu du mécanisme probatoire de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, c'est sur l'employeur que repose la charge de la preuve, tant de la réalité du motif grave invoqué que du respect du formalisme légal.

⁶ V.VANNES, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », Contrat de travail, 20^{ème} anniversaire de la loi du 03.07.1978, Ed. J.B.B., 1998, p.212, cité dans CT Liège, chambre des vacations, 25 juin 2006, RG 34.181/06.

⁷ V.Vannes, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », In « Contrats de travail : 20^e anniversaire de la loi du 3 Juillet 1978 », Éditions du Jeune barreau, Bruxelles, 1998, n°25,222.

⁸ V. Vannes, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », op. cit. n°35, 227.

L'employeur doit ainsi établir tant la matérialité des faits qu'il invoque que leur caractère fautif, de même que l'impossibilité de poursuivre le contrat induite par la faute grave invoquée.

Comme l'enseigne la Cour de cassation, en matière de charge de la preuve, le fait ou l'acte juridique doit être établi de manière certaine, le doute ou l'incertitude jouant toujours au détriment de celui qui supporte la charge de la preuve⁹.

C'est ainsi que M. CLAVIE note que « *La Cour de cassation exige de celui qui a la charge de la preuve la démonstration d'une preuve certaine, sans que l'on puisse se contenter d'invoquer des éléments de fait non prouvés ou de démontrer le caractère vraisemblable de ses prétentions. Le juge ne peut davantage admettre des présomptions de l'homme que lorsqu'elles lui apportent la preuve certaine du fait recherché qu'il déduit du fait connu* »¹⁰.

Une fois cette preuve constituée, si le travailleur invoque d'autres circonstances de nature à faire perdre aux faits leur caractère de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, il lui incombe d'en démontrer l'existence¹¹.

Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave, qui doit être certaine¹².

Si la partie qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve certaine, le doute profite à l'autre partie et le motif grave ne peut être retenu¹³.

En l'espèce,

Pour rappel, le motif du licenciement est le suivant :

En effet, comme échangé avec toi, nous venons de constater que tu avais utilisé nos moyens et le temps de certains hommes pour te faire livrer du béton à ton domicile personnel sans en demander l'autorisation ni en avertir ta hiérarchie. Parallèlement, tu t'es organisé pour faire disparaître certains éléments ou pour attribuer la livraison à d'autres fins pour rendre plus discret ton agissement.

Le Tribunal constate les éléments suivants :

1. La SA GNB BETON ne démontre pas l'existence d'une procédure prévoyant l'obligation de demander l'autorisation ou d'avertir la hiérarchie dans le cadre d'une livraison d'ordre privée. Aucune faute n'est, dès lors, commise dans ce cadre.
2. Il n'est pas contesté que Monsieur J. s'est fait livrer du béton à son domicile pour des travaux privés en date du 18-12-2019.

⁹ Cass., 17 sept. 1999, Pas., 1999, I, p. 467.

¹⁰ M. CLAVIE, « La charge de la preuve : questions choisies en matière contractuelle », C.U.P., 2002, vol. 54, p. 16 ; également C. trav. Liège, 24 avr. 2002, R.G. 30.72502, Juridat ; Trib. trav. Charleroi, 31 juil. 1996, R.G. 49851R, Juridat.

¹¹ Cass., 6 mars 2006, J.T.T., 2007, p. 6.

¹² S. GILSON et consorts, « La preuve du motif grave », Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.

¹³ G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire, dir. G. DE LEVAL, Anthémis, CUP, 2011, p. 32 ; Cass., 20 mars 2006, www.juridat.be.

Il ressort des attestations des collègues de Monsieur J. les éléments suivants :

- Monsieur C. ¹⁴, chauffeur sous contrat de travail après de la SA GNB BETON, se rendra à l'adresse privée de Monsieur J. sur ordre du centraliste. Il conduit la pompe. À l'arrivée du béton, le chauffeur lui fera part d'une erreur dans le bon de livraison du béton. Monsieur J. insistera pour que le « centraliste » soit informé. Monsieur J. signera le « bon de pompage » ;

- Nicolas H. ¹⁵, ouvrier – centraliste, précise qu'il s'est trompé dans le client et l'adresse de chantier. Il précise que le chauffeur l'a contacté pour modifier le bon. Il précise « Vu le surplus de travaille, sa met complètement sortit de la tête car j'étais tout seul à la centrale ». Il précisera, enfin, « Je tien a signaler que la commande de Monsieur J. était bien prévue sur mon planning du 18-12-19. »

Il est à noter que Monsieur H. I. reviendra sur ses propos dans une attestation datée du 20-05-2020, non conforme au prescrit de l'article 961/1 du code judiciaire, et sans une faute d'orthographe, fournie par la SA GNB BETON¹⁶. Monsieur H. I. contestera toutefois les propos de cette nouvelle attestation par le dépôt d'une plainte auprès de la police, le 22-05-2020, dans laquelle il précisera avoir été mis sous pression par la SA GNB BETON en vue d'établir ladite attestation.

- Monsieur P. ¹⁷ confirmera la livraison du béton à l'adresse de Monsieur J. et confirmera avoir signalé l'erreur du bon de commande auprès de Monsieur H.

- Monsieur A. I. confirmera également que Monsieur J. a sollicité que l'on modifie le bordereau de livraison du camion mixer et qu'il a signé le bon correctement établi.

3. Une « procédure de correction et valorisation des bons de livraison » a été établie en date du 01-06-2019 au sein de la SA GNB BETON.

Cette procédure¹⁸ prévoit que les bons seront corrigés en J+1 ou J+2 pour une/plusieurs personnes sur chaque site.

Pour Bastogne, il est prévu ce qui suit :

« ... encode les tarifs et les offres de prix avant la création du planning.

... et ... corrige les bons de livraisons en J+1 ou J+2 dans RSA ».

Le Tribunal constate d'emblée que Monsieur J. n'est pas le seul en charge du contrôle des bons.

Le Tribunal estime qu'il n'est pas établi, par ce document, que la procédure exige que tant , que Monsieur J. , vérifient les bons... ce qui aurait pour effet de bloquer toute vérification en cas d'absence d'un des deux (maladie, vacance,).

¹⁴ Pièce 10 du dossier de Monsieur J.

¹⁵ Pièce 11 du dossier de Monsieur J.

¹⁶ Pièce 6 du dossier de la SA GNB BETON.

¹⁷ Pièce 12 du dossier de Monsieur J.

¹⁸ Pièce 7 du dossier de la SA GNB BETON.

Le Tribunal constate, de plus, au regard de l'ordre des prénoms, que Monsieur J. est le second en charge de cette tâche.

Le Tribunal ne peut donc suivre la position de la SA GNB BETON qui précise que Monsieur n'a sciemment pas corrigé le bon de commande.

La preuve que Monsieur J. a vérifié le bon, au regard de la procédure mise en place, n'est pas établie.

4. Madame G¹⁹ précisera, dans une attestation conforme au prescrit de l'article 961/1 du code judiciaire, « *Le vendredi 10 janvier, je suis tombée sur le problème suivant : Le bon 93565 du 18/12/2019 au nom de GN-BLOC Bastogne fait normalement l'objet d'une facturation Interne et passe automatiquement en facture (voir procédure du 1/3/19 annexée). Cependant, ce bon 93565 est sorti « en rejet » car il était repris avec une pompe et des m³ pompés. Dans ce cas de figure, la pompe n'est JAMAIS utilisée car il s'agit de béton déversé directement dans les moules sur notre site. J'ai donc fait appel à M. J. pour lui demander comment le facturer, il m'a dit que c'était « une erreur » et que je devais supprimer ces 2 lignes. Je m'en suis étonnée mais il a insisté. J'ai donc clôturé ma facturation de décembre en ce sens. Le mardi 14 janvier, j'ai avisé M. P. de cet état de fait ».*

Si les attestations respectent les conditions de l'article 961/2 du code judiciaire, elles ont une valeur probante élevée, dans la mesure où elles sont considérées comme étant comparables à des déclarations verbales dans le cadre d'une enquête testimoniale.

Le juge conserve tout pouvoir d'appréciation sur la fiabilité et la sincérité de telles déclarations²⁰.

Le Tribunal estime que le fait que l'attestation émane d'un préposé de la SA GNB BETON, n'est pas, à lui seul, un élément suffisant que pour ôter toute crédibilité.

Toutefois, ce point, combiné au fait que la SA GNB BETON a pu user de pression à l'encontre de Monsieur H pour qu'il rédige une nouvelle attestation, ôte toute crédibilité à ladite attestation.

Le fait que la livraison était prévue au planning, qu'un des deux bons était correct, que Monsieur J. ait directement sollicité que le bon soit corrigé, le fait qu'il n'est pas établi avec certitude qu'il ait vérifié et laisser passer « le bon litigieux », démontre, à l'estime du Tribunal, une absence d'intention de voler ledit béton dans le chef de Monsieur J.

Au regard de ce qui précède, le Tribunal constate que les faits de vol ne sont pas établis dans le chef de Monsieur J. ; le doute devant profiter à Monsieur J. au détriment de l'employeur qui a la charge de la preuve des faits constitutifs de motif grave.

La SA GNB BETON est, dès lors, redevable de la somme de 57.812,51 € au titre d'indemnité de rupture.

Il est à noter que le quantum n'est pas contesté par la SA GNB BETON .

¹⁹ Pièce 2 du dossier de la SA GNB BETON.

²⁰ C. trav. Liège (div. Liège), 9 octobre 2015, R.G. 2014/AL/589, www.terralaboris.be

4.2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

a). Position des parties

Monsieur J. conteste formellement et catégoriquement les motifs à la base de son licenciement. Dans la mesure où il n'y a aucun motif concret basé sur l'attitude ou l'aptitude de Monsieur J. permettant de la licencier, le licenciement est manifestement déraisonnable.

La SA GNB BETON estime que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable dans la mesure où il est fondé sur la conduite du travailleur à savoir le vol commis. Il rappelle également que Monsieur J. a reçu des avertissements oraux en date du 22-08-2019, 26-08-2019 et 08-10-2019. Les ouvriers attestent également de problème en lien avec Monsieur J.

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 doctrine²¹ :

« 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.

²¹ Sophie GERARD, Anne-Valérie MICHAUX, Erwin CRABBEELS, 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)

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,

1. Monsieur J. a été engagé le 01-08-2008.

2. Il fut licencié pour motif grave le 15-01-2020. Il a donc 12 ans d'ancienneté au moment du licenciement.

3. La SA GNB BETON ne démontre pas l'existence des avertissements autres que celui du 05-04-2019 adressé par Monsieur P. , soit un avertissement sur 12 ans d'occupation.

Cet avertissement relate l'état du site de Bastogne de sorte qu'il est raisonnable de penser que cet avertissement concernait tous les employés, ouvriers en charge de son entretien.

4. Les attestations reprises en pièce 13 et 14 du dossier de la SA GNB BETON, font état de comportement grave (vol notamment). Toutefois, elles ne répondent pas au prescrit de l'article 961/1 du code judiciaire et elles émanent d'ouvriers sous lien causal avec l'employeur. Le Tribunal estime devoir les prendre en compte avec beaucoup de circonspection.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal est contraint de constater que la SA GNB BETON, au vu de la gravité des faits allégués, de l'ancienneté de Monsieur J. n'a pas mené une enquête sérieuse et s'est précipité dans sa décision de mettre fin au contrat de travail.

Un employeur normalement prudent et diligent ne peut assurément pas procéder de la sorte.

Le licenciement, opéré dans ces circonstances, doit être considéré comme manifestement déraisonnable.

Quant au quantum, le Tribunal fixe l'indemnité à l'équivalent de 10 semaines de rémunération au regard de l'atteinte à la réputation de Monsieur J

La somme de 10.385,5 € brute est due au titre de licenciement manifestement déraisonnable (17.655,35€²² /17 x 10).

4.3. Quant à l'abus de droit

a) Position des parties

Monsieur J. estime que la SA GNB BETON a commis une faute en licenciant sans enquête et en adressant un courriel aux fournisseurs et partenaires de la SA GNB BETON, nuisant ainsi considérablement à sa réputation. Il sollicite, dans ce cadre, le paiement de 5.000€ pour « licenciement abusif » et 5.000€ pour « dommages et intérêts complémentaires ».

²² quantum non contesté pour 17 semaines

La SA GNB BETON estime quant à lui qu'au vu des faits et des antécédents de Monsieur J. ; le licenciement était justifié. Elle n'a, dès lors, commis aucune faute.

b) Position du Tribunal

Le licenciement pour un motif grave qui se révèle non établi n'implique ni n'exclut en soi l'existence d'un abus du droit de licencier donnant lieu à un préjudice spécifique indemnisable distinctement²³.

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.

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 »²⁴.

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 »²⁵.

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 »²⁶.

En l'espèce,

Le 17-01-2020, la SA GNB BETON a adressé aux clients, fournisseurs et partenaires, le mail²⁷ suivant :

« Nous vous souhaitons nos meilleurs vœux pour cette année nouvelle.

Nous voulons également vous partager l'information importante suivante, relative à la centrale de Bastogne :

« Ce mercredi 15 janvier, nous avons dû prendre la décision de nous séparer avec effet immédiat de J. responsable de notre centrale béton GNB à Bastogne.

Cette décision n'a pas été simple ni prise à la légère mais reflète les valeurs que GNB prône tous les jours : l'intégrité, la qualité, le service, le respect des procédures et de tous les interlocuteurs,...

Nous nous organisons actuellement pour la bonne continuité des activités et dispatchons les différentes responsabilités qu'Emmanuel assumait, afin de vous assurer les services correspondants, à savoir : (...) ».

²³ C.T. Liège, 17 mai 2006, J.T.T., 2006, p. 347

²⁴ Cass. 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410

²⁵ C.T. Liège, 18 octobre 1999, J.T.T., 2000, p. 378

²⁶ 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

²⁷ Le Tribunal souligne.

Si la SA GNB BETON se devait d'informer les clients, fournisseurs, partenaires de ce changement, et ce pour des raisons évidentes d'organisation, force est de constater que les détails mentionnés dans le mail sont totalement inutiles au regard du but poursuivi et de nature à porter atteinte à la réputation de Monsieur J.

En adressant le mail tel que rédigé, le Tribunal estime que la SA GNB BETON a commis une faute.

Toutefois, Monsieur J. ne démontre pas un préjudice distinct de celui de la rupture du contrat, ce mail n'ayant pas empêché qu'il soit réengagé rapidement en suite de la fin de son contrat de travail.

Cette demande est dès lors non fondée.

4.4. Quant à l'exécution provisoire/cantonnement

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 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. »

Monsieur J. n'invoque aucun élément qui justifierait que le cantonnement ne soit exclu.

**PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement ;

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

Condamne la SA GNB BETON au paiement des sommes suivantes, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal jusqu'à parfait paiement :

- la somme de 57.812,51€ brute au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- la somme de 10.385,5€ au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Déboute pour le surplus.

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

En application de l'article 1017 alinéa 1^{er} du code judiciaire, condamne la SA GNB BETON aux frais et dépens de l'instance, liquidés par Monsieur J à la somme de 3.600€ (indemnité de procédure).

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.BI , Juge social ouvrier

qui ont assistés aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature de C. Seret, greffier.

Le Greffier

Les Juges sociaux

Le Juge président la chambre

C.S.

H.DI

E.BI

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.B' assistée de C. SF greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier

Le Juge

C. S

S.BI