

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION NEUFCHATEAU

JUGEMENT PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DE LA 3^{ème} CHAMBRE DU 10 JANVIER 2022

Rôle n° 21 / 38 / A

Rép. n° A.J. n° 22/17

Exp. du

à

JTT n°

En cause de :

V

Partie demanderesse comparaisant par : Me LESCEUX ALBERT, avocat

Contre :

SPRL BOFROST ZENTRALE BELGIEN, BCE: 0480.369.536, Wingepark, 27D à 3110 ROTSELAAR

Partie défenderesse comparaisant par : Me SEL JEAN-PHILIPPE loco Me VAN LOOCK INEZ, 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 réceptionnée au greffe 1^{er} mars 2021 ;

Vu les conclusions et dossier de pièces des parties déposés sur base de l'article 747, §1^{er} du Code judiciaire ;

Entendu les parties à l'audience publique du 3 décembre 2021.

I. Objet de la demande

Monsieur V. demande la condamnation de son ancien employeur, la SPRL BOFROST ZENTRALE BELGIEN (ci-après la SPRL BOFROST) à :

- lui payer la somme de 14.771,55 € brut à titre d'indemnité de rupture ;
- supporter les dépens, liquidés dans son chef à la somme de 300,23 €.

II. Recevabilité

La recevabilité ne fait pas l'objet de contestations.

Le recours est recevable.

III. Les faits

Monsieur V a été engagé par la SPRL BOFROST le 3 octobre 2016, à temps plein, en qualité de vendeur-livreur de produits surgelés. Son lieu de travail était alors fixé à Assesse.

En février 2020, son employeur lui a demandé d'effectuer ses prestations à Bastogne. Le demandeur a accepté cette modification de son lieu d'occupation, même si celle-ci entraînait des déplacements quotidiens de l'ordre de 160 km (il habitait alors Alsche-en-Refail).

En octobre 2020, il a décidé de se rapprocher de son lieu de travail et a emménagé à Cobreville.

Il a été licencié pour motif grave par courrier recommandé du 30 novembre 2020.

Ce courrier indique :

« Monsieur V

Nous portons à votre connaissance que nous avons décidé de mettre fin immédiatement à votre contrat de travail.

Cette rupture immédiate est fondée sur un motif grave.

Vous trouverez ci-après l'exposé des faits justifiant la rupture immédiate sans préavis ni indemnité.

Samedi, le 28/11/2020, votre Sales Coach, monsieur H, a constaté que vous avez écrit le texte suivant au sein de l'agence de Bastogne : « bofrost – esclavagiste des temps moderne ».

Ceci est inadmissible et irrespectueux envers la société pour laquelle vous travaillez.

Les parties au contrat de travail se doivent le respect et des égards mutuels (art. 16 loi relative aux contrats de travail). Le respect des convenances et des bonnes mœurs doit être assuré durant l'exécution du contrat. Un manquement grave à ces obligations justifie une rupture pour faute grave.

Ce fait inacceptable a été apprécié en tenant compte des lettres recommandées que vous avez déjà reçues le 21 février 2020 et le 2 avril 2020 indiquant une insubordination de votre part et la lettre du 2 octobre 2020 signalant que vos résultats de la vente d'actions étaient en dessous de la moyenne de l'agence.

(...) ».

Dès le 4 janvier 2021, le demandeur, par l'intermédiaire de son conseil, a contesté le motif grave qui lui était reproché.

IV. Le motif grave

A. Principes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail prévoit :

« 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. 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.

A 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. »

Il appartient donc à la partie (dans le cas d'espèce l'employeur) qui invoque un motif grave d'établir :

- l'existence d'une faute grave dans le chef du travailleur ;
- qui rende immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

L'employeur doit également prouver qu'il a respecté le double délai de trois jours.

Par ailleurs, « Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435)¹ ».

B. En l'espèce

Les faits du 28 novembre 2020 ne sont pas contestés par le demandeur. Par contre, celui-ci estime qu'ils ne sont pas constitutifs de motif grave.

Il explique le message qu'il a inscrit sur le tableau comme étant une plaisanterie destinée à ses collègues de travail.

La SPRL BOFROST considère qu'en agissant de la sorte, Monsieur V a abusé de son droit à la liberté d'expression et s'est rendu coupable d'insubordination et d'un manque de respect envers son employeur.

Il est incontestable que le message inscrit au tableau par le demandeur constitue une faute. Cependant, il appartient encore à l'employeur de démontrer que celle-ci est constitutive d'un motif grave, rendant immédiatement impossible la poursuite de la relation contractuelle.

La SPRL BOFROST explique que ce message a été inscrit le premier d'une série de samedis au cours desquels les vendeurs-livreurs sont déployés afin que les ventes de fin d'année puissent être maximisées. Selon l'employeur, un tel message risquait d'avoir un impact sur la motivation du

¹ C.T. Bruxelles, 17 juin 2020, R.G. n°18/AB/831, disponible sur www.terralabors.be

personnel.

Il n'est cependant pas contesté que seul le personnel a accès à ce panneau et que la communication indiquée par Monsieur VI n'avait aucune chance de toucher les clients de la partie défenderesse.

Certes, la manière utilisée par le demandeur pour exprimer ses griefs est totalement inadéquate et constitue une faute : il aurait été opportun qu'il adresse directement ses reproches à sa direction, le cas échéant par l'intermédiaire de son syndicat.

Cependant, ce seul fait ne constitue pas à lui seul un motif grave : Monsieur VI ne s'était auparavant jamais exprimé de la sorte et n'a jamais reçu d'avertissement à cet égard. En outre, aucune intention de nuire n'est démontrée dans son chef. Enfin, rien ne démontre que s'est réalisé le risque dénoncé de démotiver ses collègues.

La SPRL BOFROST considère néanmoins que cette attitude fautive de son ancien travailleur est intervenue alors que celui-ci avait déjà fait l'objet de remarques concernant d'autres comportements qu'elle qualifie également d'insubordinations et que l'ensemble de ces faits est constitutif d'un motif grave rendant impossible la poursuite de la relation contractuelle entre les parties.

Ainsi, le 21 février 2020, la partie défenderesse a adressé un recommandé au demandeur car lors d'un contrôle, il a été constaté qu'il n'avait pas bouclé sa ceinture de sécurité. Monsieur V explique qu'il s'agit d'une pratique courante chez les chauffeurs lorsqu'ils ont de nombreux arrêts à faire sur une courte distance, afin de ne pas perdre de temps au cours de leur livraison. Il s'agit cependant d'une infraction au code de la route et ce comportement, pour la sécurité même du chauffeur, est évidemment répréhensible. Cela étant, il ne saurait s'agir d'une insubordination envers l'employeur : les risques pris de la sorte par le conducteur ont pour seul but d'augmenter son efficacité lors de sa tournée.

Ensuite, par lettre recommandée du 2 avril 2020, la SPRL BOFROST fait état d'une discussion qui a eu lieu le 27 mars 2020 concernant les mesures à prendre pendant l'épidémie de covid. Aucun reproche direct n'est formulé à l'encontre du demandeur, la seule remarque concerne la casquette de l'entreprise qui doit être portée normalement et non à l'envers. Monsieur V n'a pas reçu d'autre remarque concernant ce point. Il ne saurait, au vu de ce seul document, être qualifié d'insubordination.

Enfin, un courrier recommandé du 2 octobre 2020, qui fait suite à un entretien « informatif et constructif » ayant eu lieu le 30 septembre 2020 et concerne les résultats de la vente d'actions des « produits découverte » du demandeur : son résultat de vente de ces produits spécifiques est de 17,7 % alors que la moyenne de l'agence est de 40,8 %. Un objectif de 15 « produits découverte » par jour pour les prochaines actions est fixé au demandeur et un accompagnement de celui-ci est prévu le 30 septembre et le 19 octobre pour évaluer et améliorer son travail. Par ailleurs, le document indique qu'il sera revu le 29 octobre. Ce courrier ne formule donc aucun reproche à l'égard de Monsieur V. Aucune faute ne lui est reprochée.

Surabondamment, le demandeur verse à son dossier les tableaux reprenant notamment les chiffres de vente des chauffeurs et précise que sa moyenne de vente était supérieure à la moyenne de vente générale. La partie défenderesse rétorque qu'il faut comparer les chiffres de vente de Monsieur VI avec ceux émanant de chauffeurs ayant un minimum d'ancienneté dans l'entreprise et que, sur cette base, la moyenne des ventes du demandeur est inférieure à la moyenne des ventes de ces collègues.

Cependant, ces éléments ne sont pas de nature à établir l'existence d'une faute dans le chef de Monsieur V

Il ressort de ces éléments que la SPRL BOFROST échoue à démontrer, dans le chef du demandeur l'existence d'un motif grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles entre les parties.

La partie défenderesse est dès lors redevable à Monsieur V d'une indemnité de rupture correspondant à 15 semaines de rémunération.

Le demandeur réclame le paiement de 14.771,55 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis. Il arrive à ce montant à partir d'un salaire de base qu'il évalue à 43.975,14 €/an. Pour atteindre ce chiffre, il a tenu compte de plusieurs primes.

La SPRL BOFROST conteste ce calcul : pour obtenir le paiement des primes en question, l'annexe au contrat de travail prévoit des critères qui doivent être remplis par le travailleur, dont celui d'atteindre, via la somme de ces primes, un montant supérieur au salaire mensuel brut auquel il a droit. Il peut alors bénéficier, en plus de son salaire, de la prime qui dépasse celui-ci.

La position de l'employeur est conforme aux clauses du contrat de travail et n'est pas critiquée de manière circonstanciée par le travailleur.

La partie défenderesse a dès lors établi un calcul de la rémunération annuelle du demandeur en se basant sur le montant du salaire qu'il a réellement touché durant l'année précédant la rupture de son contrat et arrive à un montant annuel brut de 31.558,87 € par an, auquel il faut encore ajouter la prime de fin d'année et le double pécule de vacances ($31.558,87 \text{ €} \times 13,92/12 = 36.608,29 \text{ € par an}$).

Le montant de l'indemnité de rupture est évaluée correctement à 10.560 € (soit $36.608,92 \text{ €} : 52 \text{ sem} \times 15 \text{ sem}$).

Dans cette mesure, la demande est fondée.

V. Les dépens

Selon l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire, compenser les dépens par exemple, si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

En l'espèce, Monsieur V obtient gain de cause. L'ensemble des dépens doit donc être mis à charge de la partie défenderesse. Le demandeur réclame 284,23 € à titre d'indemnité de procédure ainsi que 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (article 4, §2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

**PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement ;

Dit la demande recevable et fondée ;

Condamne la partie défenderesse à payer au demandeur une indemnité de rupture d'un montant de 10.560 € brut ;

Condamne la partie défenderesse aux entiers dépens, liquidés dans le chef du demandeur à 304,23 €.

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

L.D , Juge présidant la chambre,

H.D , Juge social employeur

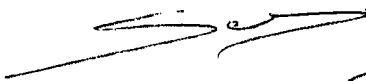
E.F , Juge social employé

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

Le Greffier

Les Juges sociaux

Le Juge présidant la chambre



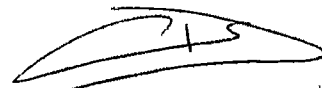
C.S



H.D



E.F

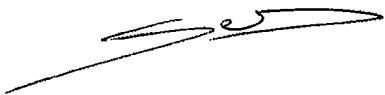


L.D

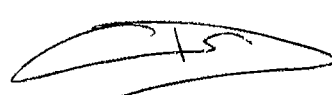
Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège division Neufchâteau, le 10.01.2022 au palais de Justice, Place C. Bergh, 7/4 par L.D assistée de C.S greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier

Le Juge



C.S



L.D