



numéro de répertoire 2021/1837
date du jugement <u>16 Juin 2021</u>
numéro de rôle R.G. : 20/ 329/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division
VERVIERS**

Jugement

1ère chambre

présenté le
ne pas enregistrer



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 19 MAI 2021.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 20/329/A

Rép: 21/7837

A rendu le jugement DEFINITIF suivant

En cause de :

Monsieur F

Partie demanderesse comparaisant par Maître

CONTRE :

ALDI VAUX-SUR-SÛRE SA, inscrite à la BCE sous le numéro 0449.913.318
Ayant son siège à 6640 VAUX-SUR-SÛRE, Parc Artisanal de Villeroux. 4 (ZI).
Partie défenderesse comparaisant par Maître ; loco Maître

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 20/329/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 8 mai 2020, les conclusions et dossier des parties.

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 19 mai 2021 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

1. ANTÉCÉDENTS

Monsieur F. a été occupé en qualité d'employé, par la S.A. ALDI, à temps plein à partir du 6 décembre 2000, suivant un contrat à durée indéterminée non produit, d'abord comme collaborateur, assistant gérant, puis comme gérant de filiale à partir du 15 novembre 2004, suivant contrat signé le 11 octobre 2004. (p. 1 de son dossier)

Il est licencié le 23 janvier 2020 pour faute grave notifiée par courrier recommandé du 27 janvier 2020 dans les termes suivants :

"Par ce courrier, nous vous confirmons votre licenciement pour faute grave qui vous a été notifié oralement ce jeudi 23 janvier 2020 pour motif d'annotations frauduleuses de vos prestations, rendant notre collaboration impossible de manière immédiate et irrévocable.

En effet, lors d'un contrôle de vos prestations, le 20/01/2020, votre Manager de District a remarqué qu'à 7 reprises, entre le 20/07/2019 et le 13/01/2020, vous vous êtes présenté à votre travail entre 7h38 et 8h21, à chaque fois en valorisant vos prestations à partir de 7h30.

Vous avez reconnu les faits.

Ce qui implique qu'en plus de la fraude, vous faisiez attendre vos collaborateurs sur le parking, nous obligeant à les payer alors qu'il leur était impossible de prêter tant que vous n'étiez pas arrivé.

C'est donc pour fraude avérée, aggravée par le fait que votre poste de Manager de Magasin induit un devoir d'exemplarité qui a fait ici cruellement défaut, que nous vous avons licencié pour faute grave." (p. 2 du même dossier)

Le C4 mentionne "faute grave", sans autre explication. (p. 3 du même dossier)

Monsieur F. contestera le licenciement par l'intermédiaire de son conseil, dans un courrier du 5 février 2020, auquel aucune suite ne sera réservée de sorte que la présente procédure sera introduite.

2. DEMANDE

Monsieur F. conteste le licenciement tant sur la forme que sur le fond et réclame une indemnité de rupture équivalente à 14 mois et 21 semaines de rémunération, soit un montant brut de 94.289,49 €, augmenté des intérêts légaux depuis le 23 janvier 2020 ainsi que les dépens liquidés à l'indemnité de procédure de 3.600 €.

La S.A. ALDI estime la demande non fondée et réclame la condamnation de Monsieur F aux dépens liquidés à l'indemnité de procédure de 3.600 €.

3. DISCUSSION

Quant à la régularité du licenciement

Il résulte du dossier des parties que l'employeur a pris connaissance du rapport de Madame C, Manager de district (MD), établissant les pointages erronés, le 20 janvier 2020.

Le licenciement pour motif grave a été signifié le 23 janvier 2020 et les motifs ont été notifiés par courrier recommandé du 27 janvier 2020. (p. 21 du dossier ALDI)

Le double délai de 3 jours, prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail, a bien été respecté de sorte que, sur le plan formel, le licenciement de Monsieur F. est régulier.

On peut toutefois s'interroger sur la convocation (verbale) de Monsieur F. pour un entretien le 23 janvier 2020, pour un motif relativement anodin, même si ALDI soutient que l'attention de l'intéressé aurait été attirée sur le fait qu'il pouvait se faire assister d'un délégué syndical, tous éléments qu'ALDI reste en défaut de prouver.

ALDI soutient également que Monsieur F. aurait "reconnu les faits" sans que la nature des faits reconnus soit exactement précisée puisqu'aucun compte rendu de l'entretien du 23 janvier 2020 n'a été rédigé, de sorte que l'on ignore les propos exacts qui ont été tenus de part et d'autre.

Enfin, l'attestation de Madame L., déléguée syndicale, du 3 mai 2021, arrivée à 11h alors que la réunion était programmée à 8h30, est particulièrement explicite et de nature à accréditer la thèse de Monsieur F. selon laquelle il ignorait la raison exacte de sa convocation, puisqu'elle écrit :

"Je vous confirme ma présence en tant que déléguée SETCA auprès de mon collègue F. la réunion était programmée à 8h30 mais je n'y étais pas conviée car F. Olivier ignorait le motif de cette réunion en centrale...arrivée +/- 11h dès que ma présence aie été sollicitée à la demande d' quand la direction lui a rappelé qu'il avait droit à un accompagnement. Après exposition des "reproches" malgré nos tentatives de transformer le licenciement en sanction, la direction a notifié le licenciement..." (p. 1 du dossier complémentaire de Monsieur F. au dépôt duquel ALDI ne s'est pas opposé).

Si ces éléments n'affectent pas la régularité formelle du licenciement au sens de l'article 35 de la loi sur le contrat de travail, ils sont de nature à semer le doute sur le fondement de celui-ci, notamment sur le plan probatoire.

Quant au fondement du licenciement

La faute grave est celle qui rend définitivement et immédiatement impossible la poursuite de la collaboration entre l'employeur et le travailleur et que cette impossibilité relève de l'appréciation souveraine de la juridiction du travail.

Il appartient à la partie qui invoque un motif grave d'apporter la preuve certaine des faits qui en sont constitutifs, le doute devant profiter à la partie contre laquelle il est invoqué (C.T. Bruxelles, 16.3.1989, R.D.S 1989, 238 ; C.T. Mons, 16 mai 1991, Bull. F.E.B. 1992, 2, 18).

Il n'est pas contesté que Monsieur F. occupait, en qualité de Manager de magasin (MM), un poste de direction et de confiance au sens de l'A.R. du 10.2.1965, auquel, en vertu de l'article 3 § 3, 1° de la loi du 16 mars 1971, les dispositions qu'elle contient ne sont pas applicables, ce qui ne le dispensait pas d'effectuer des pointages corrects de ses prestations.

Il n'est pas contesté non plus qu'à plusieurs reprises, entre le 20 juillet 2019 et le 13 janvier 2020, Monsieur F. est arrivé avec retard au magasin tout en indiquant systématiquement 7h30 comme heure d'arrivée. (p. 5 du dossier ALDI)

Ces différences entre l'heure d'arrivée effective et les mentions de Monsieur F. sont de quelques minutes (7h44 le 20 juillet ou 7h38 le 7 décembre) ou plus importantes (8h09 le 8 août, 8h10 le 16 novembre, 8h14 le 14 septembre et 8h15 le 13 janvier).

La date du 14 décembre 2019 ne peut être retenue puisque le rapport indique que Monsieur F. a noté une arrivée à 8h15 et qu'il est effectivement arrivé à 8h21. Madame D. indique en outre :

"Ce qu'il en ressort, c'est qu'il se note toujours à 7h30 et arrive globalement souvent entre 7h10 et 7h20. Pas de problème jusqu'au 20/07."

Ces conclusions sont confirmées par le relevé des alarmes. (p. 7 du même dossier)

Il résulte de ce relevé d'alarme que Monsieur F ne valorise pas ses arrivées antérieures à l'heure notée de 7h30 (par exemple, au hasard : à 7h01 le 29 juillet 2019, à 7h08 le 18 septembre 2019, à 6h55 le 23 décembre 2019, soit bien plus tôt que ce qui est indiqué par Madame D).

Par ailleurs, les discordances relevées pour les 20 juillet et 7 décembre 2019 devant être considérées comme négligeables, de même que celle du 14 décembre 2019, ne subsistent comme réellement problématiques que 4 discordances (au lieu des 7 mentionnées dans la lettre de licenciement), soit celles des 8 août, 14 septembre et 7 novembre 2019 et 13 janvier 2020.

Dans ses conclusions de synthèse, ALDI indique avoir procédé "au licenciement de Monsieur F pour faute grave en raison de la manipulation frauduleuse de ses prestations de travail" (page 8, c'est le Tribunal qui souligne) ou encore parce qu'il "a sciemment violé les procédures relatives à l'annotation des prestations dans le but de dissimuler ses retards et d'augmenter, çà et là, son temps de travail et donc sa rémunération" (page 13, c'est le Tribunal qui souligne) et non pour ses nombreux retards.

Si la qualité de personne de direction et de confiance ne le dispense pas de se conformer aux horaires (non produits) ni de respecter ses engagements contractuels et ne lui permet pas de disposer d'une totale liberté quant à son temps de travail (ni une quelconque compensation entre les plus et les moins), la manière qu'a Monsieur F de noter ses heures d'arrivée (systématiquement à 7h30 quelle que soit l'heure effective de celle-ci, et très souvent beaucoup plus tôt) témoigne plus d'une certaine forme de négligence que d'une volonté de valoriser indûment des prestations.

La volonté de fraude n'est donc pas avérée.

Par ailleurs, il est également reproché à Monsieur F de faire attendre indûment les employés et de faire payer indûment à l'employeur des prestations qu'ils ne fournissent pas, le rapport de Madame D faisant suite à "de nombreuses plaintes de ceux-ci".

ALDI n'établit pas l'existence de ces "nombreuses plaintes", se bornant à produire deux attestations, établies bien après le licenciement, soit les 10 et 11 septembre 2020. (p. 3 et 4 de son dossier)

Ni Madame G ni Madame L, rédactrices de ces attestations, n'indique qu'elles auraient prévenu qui que ce soit.

Les deux communications téléphoniques en annexe à ces attestations indiquent qu'elles ont trait à la journée du 13 janvier 2020, jour où Monsieur F est arrivé à 8h15 et où Madame L a dû l'attendre.

Pour les autres jours "problématiques", les relevés des prestations de Mesdames G et L fournis par Monsieur F (p. 14 de son dossier) et non mis en doute par ALDI, établissent à suffisance qu'elles n'ont pas été impactées par les retards de celui-ci, qui, par ailleurs ne sont pas, comme tels, à l'origine de son licenciement, selon ses propres dires.

ALDI n'établit donc pas avoir dû payer des employés empêchés de travailler en raison des retards de Monsieur F.

Enfin, entre la date où l'employeur a pris connaissance du rapport de Madame D (le lundi 20 janvier 2020) et le licenciement (le jeudi 23 janvier 2020), Monsieur F a travaillé au moins deux jours, ce qui remet en cause la rupture immédiate de la relation de confiance.

Les explications d'ALDI selon lesquelles ce serait l'aveu de Monsieur F (dont, faute de relation écrite de l'audition du 23 janvier 2020, on ignore la portée exacte) qui aurait été le moteur de la décision de licencier, et que "ce n'est qu'à cet instant que la collaboration est devenue impossible à poursuivre compte tenu de cet aveu", sont hautement fantaisistes.

Monsieur F reconnaît avoir, certains jours, noté 7h30 au lieu de l'heure exacte de son arrivée (ce qui est difficilement contestable puisqu'établi par des éléments objectifs du dossier), mais nie toute intention frauduleuse, puisque, compte tenu de sa qualité de "personne de direction et de confiance", il ne pouvait, en fait, en tirer aucun bénéfice particulier, ce qui est extrêmement différent des cas de jurisprudence cités par la partie défenderesse.

On n'aperçoit donc pas bien en quoi "l'aveu" de Monsieur F viendrait modifier la relation de confiance entre les parties, puisqu'indépendamment de celui-ci, les faits étaient avérés.

En conséquence, le motif grave de licenciement de Monsieur F n'est pas établi à suffisance, de sorte que ce dernier a droit à une indemnité de rupture, équivalente à 14 mois et 21 semaines de rémunération, dont ALDI ne conteste pas le montant et que sa demande doit être déclarée fondée.

ALDI invoque également des plaintes individuelles et collectives de l'équipe de Malmedy des 29 juin et 16 juillet 2017 (n. 10 de son dossier), qui mettent en cause l'attitude et le comportement de Monsieur F dans sa fonction de manager.

Il ne résulte d'aucune pièce de son dossier qu'une suite aurait été donnée à ces plaintes par la direction d'ALDI.

Si des faits antérieurs peuvent être invoqués pour mettre en évidence la gravité du fait pour lequel le congé pour motif grave a été donné (voir notamment Cass. 28 octobre 1987, J.T.T 1987, p. 494 et Cass. 28 mars 1998, J.T.T 1989, p. 82), même s'ils ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé (Cass. 21 mai 1990, J.T.T. 1990, p. 435), le tribunal n'a pas à examiner les faits se situant plus de trois jours ouvrables avant le congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié, si le caractère de faute est refusé aux faits qui précèdent de 3 jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave. (Cass. 7 avril 2003, J.T.T. 2003, p. 320 ; Cass. 11 septembre 2006, J.T.T. 2007, p. 965)

Il en va de même si le fait reproché par l'employeur au travailleur qui précède de 3 jours ouvrables tout au plus le congé pour motif grave n'est pas prouvé. (Cass. 2 décembre 1996, J.T.T. 1997, p. 129)

Il n'y a donc pas lieu de tenir compte de ces plaintes, que, de surcroît, aucun élément ne vient étayer et qui ne modifient pas les considérations émises supra.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable et fondée

Condamne la défenderesse à payer au demandeur, à titre d'indemnité de rupture, la somme de 94.289,49 €. augmentée des intérêts au taux légal depuis le 23 janvier 2010 et sous déduction des retenues sociales et fiscales.

Condamne la défenderesse aux dépens, liquidés pour chacune des parties à l'indemnité de procédure de 3.600 € (outre 20 € de contribution au fonds d'aide juridique).

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

Madame _____, Juge. Président la chambre,
Monsieur _____, Juge social employeur,
Monsieur _____, Juge social employé,

qui ont participé au délibéré,

et prononcé en langue française par **Madame** _____ Juge au Travail de LIEGE -
DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL**
DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 16 JUIN DEUX MILLE VINGT et UN, assistée de
Monsieur _____, greffier.