

numéro de répertoire 2021/ 1880
date du jugement 23 Juin 2021
numéro de rôle R.G. : 20/ 557/ 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 23 JUIN 2021.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 20/ 557/A

Rép: 21/

A rendu le jugement DEFINITIF suivant

En cause de :

Monsieur A

Domicilié à

Partie demanderesse comparaisant personnellement et assisté par Madame
déléguée syndicale au sens de l'article 728 du Code judiciaire,
porteuse d'une procuration.

CONTRE :

SPRL LMJ INVEST, inscrite à la BCE sous le numéro 0689.848.063.

Ayant son siège à 4834 GOE, Rue Vesdray, 5.

Partie défenderesse comparaisant par Maître Antoine LEFEBVRE loco Maître
Pierre-Charles THIRY, avocat à LIEGE.

Dans le droit,

VU le dossier de la procédure Inscrit au Rôle Général sous le n° 20/557/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 17 septembre 2020, les conclusions et dossier des parties.

En application des articles 748 bis et 780 du code judiciaire, le tribunal n'a égard qu'aux conclusions de synthèse 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 9 juin 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 A a été occupé par la SPRL LMJ INVEST en qualité d'ouvrier (collaborateur service r) à temps plein, suivant contrat à durée indéterminée (du 2 février 2018 au 2 mars 2018), puis en vertu d'un contrat à durée indéterminée, signé le 3 mars 2018, à partir du même jour (p. 2 et 3 de son dossier).

Par courrier recommandé du 2 septembre 2019, il reçoit un avertissement daté du 24 août 2019 relatif au non-respect des normes HACCP et libellé de la manière suivante :

"Nous vous informons en ce jour via ce courrier, que nous vous sanctionnons pour manquement aux normes HACCP arrivée le 22 juin 2019. Ce blâme s'avère revendiqué de par :

- 1. La manipulation de votre téléphone au poste "Envoi" avec de surcroît, le téléphone posé sur un plateau. Contamination multiple : Mains, Plateau et serviette.*
- 2. Non lavage des mains après avoir manipuler le téléphone.*

Nous vous rappelons, qu'un établissement tel que le nôtre ne peut se permettre un tel manquement à l'hygiène de par les volumes distribués nous espérons ne plus avoir à rédiger de tel courrier et dans le cas contraire des sanctions plus sévères seront appliquées."

Un courrier recommandé du même jour et daté lui aussi du 24 août 2019 notifie un deuxième avertissement relatif au non-respect des normes HACCP et non-respect des consignes, libellé comme suit :

" Nous vous informons en ce jour via ce courrier, que nous vous sanctionnons pour manquement aux normes HACCP ainsi que des consignes de travail en ce 27 juin 2018. Ce blâme s'avère revendiqué de par :

- 1. La contamination des denrées avec du papier USAGE au poste GRILL.*
- 2. N'effectue pas la confection du tacos malgré avoir attesté la présence d'un ticket en tournant le dos à ce dit ticket comprenant la commande du client.*

Nous vous rappelons, qu'un établissement tel que le nôtre ne peut se permettre un tel manquement à l'hygiène et au standard de marque imposée par O'Tacos. En effet de par les volumes distribués et les consignes imposées et répétées maintes fois, nous somme dans l'obligation de vous adresser se courrier à fin que cela n'arrive plus, sous peine de sanctions plus sévères. Enfin, nous constatons également que nous sommes à votre deuxième réprimande concernant les normes HACCP, nous espérons qu'elle sera la dernière". (p. 4 et 5 du même dossier, orthographe et syntaxe conservées)

Des avertissements identiques, datés du 24 août 2019, seront déposés dans la boîte aux lettres de Monsieur A , faisant référence cette fois à des faits des 22 et 27 août 2019 et non plus des 22 et 27 juin 2019 (p. 6 du même dossier).

Monsieur A contestera ces avertissements par courrier recommandé du 5 septembre 2019, dans les termes suivants :

"En ce qui concerne l'usage du téléphone, j'ai respecté vos consignes qui viennent d'être données cette semaine à une partie du personnel, à savoir le mettre dans votre bureau. Je m'étonne d'ailleurs que certains travailleurs puissent encore l'utiliser !

En ce qui concerne des consignes de travail du 27/6 au sujet de l'utilisation de papier USAGE au poste GRILL, je ne peux accepter ce blâme étant donné que je n'utilise JAMAIS de papier USAGE !!!

Le point 2 relatif à l'absence de confection d'un tacos malgré la présence d'un ticket et donc d'un client, ce reproche n'a rien à voir avec les normes HACCP et je ne peux accepter un reproche qui vient à postériori sans date et donc sans preuve.

Comment puis-je vivre un tel revirement d'attitude de votre part ? J'étais un élément super important au début de mon contrat et je deviens un MAUVAIS élément. Est-ce dû à mes remarques au sujet de certaines denrées "non fraîches" ?

Je vis ce changement comme un problème de harcèlement car votre attitude semble avoir un seul but, à sa savoir, mon départ alors que j'ai toujours mis du cœur dans mon travail, ayant eu toujours une attitude professionnelle irréprochable.

Suite à la mauvais ambiance de suspicion qui règne au sein de votre établissement, j'ai dû voir mon médecin qui me déclare inapte à travailler ce 5 septembre comme vous pourrez le constater à la lecture du certificat ci-joint." (orthographe et syntaxe conservées)

En annexe à ce courrier, figure le certificat médical du docteur BEN JABALLAH, qui déclare Monsieur A inapte au travail du 5 au 15 septembre 2019, avec sortie autorisée (p. 7 du même dossier).

Le 10 septembre 2019, le médecin contrôle passe chez Monsieur A à 15h30. Monsieur D un ami de sa voisine, signale au médecin qu'à son avis, l'intéressé n'est pas chez lui. Le médecin remet à Monsieur C un "avis de passage" avec la mention "conformément aux règles établies, vous n'êtes pas convoqué". Ces faits sont attestés par Monsieur D (p. 8 et 9 du même dossier).

Monsieur A adresse, le 12 septembre 2019, un courrier recommandé à la SPRL LMJ INVEST pour contester cette manière de procéder et réclamer un exemplaire du règlement de travail, tout en joignant un certificat médical de prolongation de son incapacité, du 15 au 25 septembre 2019 (p. 10 du même dossier).

Le médecin contrôle revient au domicile de Monsieur A le 16 septembre 2019 à 15 h, l'intéressé étant absent.

Il est licencié par courrier recommandé du 17 septembre 2019, pour un motif grave précisé comme suit :

"Par la présente je vous notifie la décision de la SPRL LMJ INVEST de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave. Cette rupture de contrat prend effet ce 18 septembre 2019 à 11.00 heures, toute collaboration professionnelle étant devenue définitivement et immédiatement impossible.

Les faits constitutifs du motif grave me sont connus depuis aujourd'hui 17 septembre 2019 et sont décrits ci-après.

En date du 5 septembre 2019, vous ne vous êtes pas présenté sur votre lieu de travail sans m'en avertir.

J'ai tenté de vous joindre à d'innombrables reprises mais sans succès.

J'ai reçu ce jour 17 septembre communication de différents éléments :

- *Vous ne vous êtes pas soumis au contrôle du médecin-contrôleur qui s'est rendu à votre domicile le 16 septembre 2019 pour la seconde fois*
- *Vos collègues de travail m'ont rapporté le même jour que vous :*
- *Avez été aperçu en train de vous promener dans le centre-ville le 5 septembre 2019 avec votre compagne*
- *Etiez régulièrement sous l'influence de stupéfiants sur votre lieu de travail*

- Avez proposer à la vente des stupéfiants à vos collègues de travail
- Avez tenté de modifier les feuilles de pointage.

Ces faits, qui constituent en soi une faute grave, sont encore aggravés par les différents manquements professionnels récurrents notifiés lors de nos entretiens et confirmés par écrit :

Manipulation de votre téléphone au poste "Envoi" avec de surcroît, le téléphone posé sur un plateau.

Contaminations multiples : Mains, Plateau et serviettes.

Contamination des denrées avec du papier USAGE au poste GRILL.

N'effectue pas la confection du tacos malgré avoir attesté la présence d'un ticket en comprenant la commande du client.

Absence de lavage des mains après avoir manipulé le téléphone

Ces éléments graves cumulés, constitutifs de violation de votre règlement de travail et des dispositions de la loi relatives au contrat de travail, combinés aux manquements récurrents aux normes en matière d'hygiène constatés dans votre chef et qui vous ont été précédemment dénoncés, rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaborations professionnelle entre vous et la SPRL LMJ INVEST..." (p. 12 du même dossier, orthographe et syntaxe conservées).

Une copie de cette lettre lui sera adressée par pli simple (à une date indéterminée), "étant donné le manque de réaction de votre part vis-à-vis du recommandé qui vous a été adressé dans le cadre de votre licenciement" (!) (p. 13 du même dossier).

Malgré un échange de courriers, aucune solution amiable ne pourra être trouvée et la présente procédure sera introduite.

2. DEMANDE

Monsieur A réclame :

- à titre de salaire garanti pour septembre 2019, la somme brute de	847,70 €
- à titre d'indemnité de rupture (7 semaines), la somme brute de	3.548,40 €
- à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (14 semaines), la somme brute de	6.384,74 €

soit un montant total brut de 10.780,84 € et non de 10.690,84 € comme réclamé erronément ainsi que l'établissement d'un nouveau formulaire C4, de fiches de paie pour les indemnités et le salaire garanti et de faire le nécessaire auprès du fonds social HORECA pour l'octroi de la prime de fin d'année 2019.

3. DISCUSSION

Quant au licenciement pour motif grave

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).

« Des faits connus depuis plus de trois jours ouvrables peuvent être invoqués... pour autant qu'un autre fait, invoqué dans la lettre de rupture soit connu dans le délai légal. Il faut donc que le fait connu dans ce dernier délai soit fautif » (Cass. 28.5. 2001, J.T.T. 2001, p. 389 ; Cass. 6.9.2004, J.T.T. 2004, p. 140 C.T. Bruxelles, 26.10.1994, J.T.T. 1995, p. 38 ; C.T. Liège 21.6.1995, J.T.T. 1996, p. 145).

« La gravité des faits allégués comme motif grave peut résulter de ou être fondée sur des faits survenus antérieurement ; aucune disposition légale n'impose un délai dans lequel les faits invoqués pour éclairer le motif grave doivent s'être produits » (Cass. 3 juin 1996, Pas. 1996, I, p. 568).

Les motifs invoqués à l'appui du licenciement, dont l'employeur aurait pris connaissance dans le délai de 3 jours ouvrables précédant la rupture du contrat, sont au nombre de quatre :

- absence injustifiée
- obstacle au contrôle
- usage ou tentative de vente de stupéfiants sur le lieu de travail
- tentative de modification des feuilles de pointages

Monsieur A a fait parvenir, par recommandé du 5 septembre 2019, à son employeur, un certificat médical qui couvrait son absence du 5 au 15 septembre 2019, puis, par courrier recommandé du 12 septembre 2019, un certificat médical de prolongation, jusqu'au 25 septembre 2019.

Il est vrai que le contrat de travail mentionne, en son article 6, l'obligation pour le travailleur, "d'avertir au plus tôt son employeur ou son préposé, si possible par téléphone, au plus tard à l'heure de début normal des prestations, et de lui communiquer la durée de l'incapacité de travail", obligation à laquelle Monsieur A déclare s'être conformé.

Même si ce n'était pas le cas, aux termes de l'article 31 § 3/1 de la loi du 3 juillet 1978, cette défaillance peut priver l'intéressé de son droit à la rémunération garantie pour les jours d'incapacité qui précèdent celui où l'employeur est averti, mais ne peut justifier un licenciement pour motif grave.

Le fait que Monsieur AL ait croisé Monsieur A en quittant son travail et qu'il n'ait pas répondu à ses coups de klaxon (p. 2 du dossier LMJ) est sans relevance en l'espèce, dès lors que les certificats médicaux d'incapacité autorisent la sortie.

Monsieur ALD atteste (p. 1 du dossier LMJ) :

"J'ai constaté après plusieurs jours de travail que A avait les yeux assez rouges et plissés, comme si il était sous substance... Il m'a déjà vendu des cigarettes pas cher et m'a aussi proposé de lui acheter du cannabis" (orthographe et syntaxe conservées).

tandis que Madame B (p. 3 du même dossier) atteste que :

"... J'ai aussi entendue qu'il proposait à des étudiants de lui acheter des contrefaçons de Marlboro en pensant qu'il pouvait faire du business au sein de l'établissement. J'ai directement prévenu mon supérieur qui d'ailleurs l'a directement convoqué dans son bureau pour lui parler de ça mais aussi de ses nombreux retards répétés sous effet de cannabis..." (orthographe et syntaxe conservées)

L'attestation de Monsieur N n'est pas probante ("les yeux rouges et plissés" pouvant être le signe de tout autre chose que de l'usage de stupéfiants, qui ne semble pas avoir été constaté par ailleurs) et celle de Madame B manque singulièrement de précision quant à un éventuel trafic de cigarettes, qui d'ailleurs n'est pas reproché à Monsieur A dans la lettre de licenciement.

Bien plus, elle dit avoir immédiatement prévenu son supérieur à une date indéterminée et l'employeur, qui prend la peine d'adresser deux recommandés d'avertissement le même jour, n'en parle pas.

Il n'est donc pas possible en outre de déterminer si ce fait n'était pas connu de l'employeur depuis plus de trois jours à la date du licenciement.

Madame B ajoute :

"A, ' m'a déjà demander de modifier les fiches de pointage en profitant que nos patrons n'étaient pas présent..." (orthographe et syntaxe conservées).

Ce témoignage est contredit par celui de Madame H, qui indique (p.23 du dossier A)

"...pour le pointage c Madame J qui se occupe- et personne d'autre - en plus on n'avait pas le droit de touché le classeur de pointage vu elle le tiens toujours dans ces mains" (orthographe et syntaxe conservées).

Il en résulte donc que les faits invoqués dans la lettre de licenciement ne peuvent être retenus à l'appui de celui-ci, étant insuffisamment établis, de sorte que les autres faits, qui les éclaireraient, survenus antérieurement et ayant fait l'objet des avertissements adressés à Monsieur / ne peuvent non plus être retenus pour fonder le motif grave.

Il convient malgré tout de remarquer que ces avertissements ont été contestés par Monsieur A. et qu'ils font référence à des faits qui seraient survenus à des dates différentes selon le mode de communication utilisé par l'employeur (recommandés ou courriers déposés dans la boîte aux lettres).

Quant au licenciement manifestement déraisonnable

L'article 8 de la C.C.T 109 du 12 février 2014 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme "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", indépendamment des circonstances de ce licenciement.

La rédaction de la première partie de cet article est calquée sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, qui ne concernait jusque-là que les ouvriers.

Il était admis en application de cet article, que "si la justification du licenciement fait défaut parce qu'inexacte, le licenciement est abusif. Dans ce cas en effet, la preuve que le licenciement est dû à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou qu'il repose sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise n'est pas rapportée.

C'est certainement le cas lorsqu'il est reproché à l'ouvrier des faits qui sont de nature à jeter un doute sur son honnêteté et sa moralité et que l'employeur n'a pas cherché à procéder à la moindre vérification à ce sujet. Un tel licenciement est donné avec une légèreté coupable et est par conséquent abusif (C.T. Liège, 6 janvier 1981, J.L 1980-1981, 54)" (Compendium social 13-14, VV VAN EECKOUHTE et V. NEUPREZ, tome 3, p. 2045, n° 4401).

Le licenciement de Monsieur / se fonde sur des faits inexacts (absence injustifiée, obstacle au contrôle médical) ou non avérés (usage de stupéfiants, tentative de falsification des feuilles de pointage), qui couplés avec les deux avertissements, adressés le même jour, et pour des faits relevant tous de manquements à l'hygiène, témoignent d'une volonté de "charger la barque".

La C.C.T 109 ajoute une condition à l'article 63 à savoir que l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable, ce contrôle restant marginal dans la mesure où "l'employeur dispose d'une liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et peut opérer un choix entre des alternatives de gestion raisonnables. L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge" (commentaire de la C.C.T) (Compendium social 17-18, VV VAN EECKOUHTE et V. NEUPREZ, tome 3, p. 2616 n° 4576).

Il est certain que l'allégation de faits inexacts ou non avérés pour justifier un licenciement pour motif grave, sans aucune vérification d'aucune sorte, n'est manifestement pas le fait d'un

employeur normal et raisonnable, de sorte que l'indemnité réclamée équivalente à 14 semaines de rémunération est fondée.

Quant au salaire garanti

Monsieur A ayant dûment justifié de son incapacité de travail, le salaire garanti réclamé lui est dû.

La demande est fondée à concurrence du montant de 10.780,84 € et non de 10.690,84 € comme réclamé erronément.

Il y a lieu également de condamner la SPRL LMJ INVEST à la délivrance d'un nouveau C4, ainsi que des fiches de paie afférentes aux montants alloués et à faire le nécessaire auprès du fonds social HORECA pour le paiement de la prime de fin d'année 2019.

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, pour les causes sus-énoncées, la somme de 10.690,84 € augmentée des intérêts au taux légal depuis la date de débiton et sous déduction des retenues sociales et/ou fiscales.

Condamne la défenderesse à délivrer à Monsieur A un nouveau C4, ainsi que des fiches de paie afférentes aux montants alloués et à faire le nécessaire auprès du fonds social HORECA pour le paiement de la prime de fin d'année 2019.

Condamne la défenderesse aux dépens, liquidés pour la demanderesse à la somme de 20 € à titre de contribution au fonds d'aide juridique et pour elle-même à la somme de 1.320 € à titre d'indemnité de procédure.

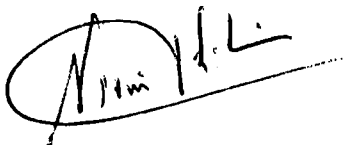
AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Monsieur Ghislain NISIN, Juge social employeur,
Monsieur Bernard WASTIAU, Juge social ouvrier,

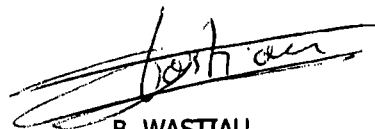
qui ont participé au délibéré,



G. RASKIN



G. NISIN



B. WASTIAU

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, 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 23 JUIN DEUX MILLE VINGT et UN**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier assumé selon l'article 329 du C.J.

Le Juge,

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'G' followed by 'RASKIN'.

G. RASKIN

Le Greffier assumé,

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'N' followed by 'FRANCOEUR'.

N. FRANCOEUR