

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE**

**DIVISION NAMUR**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 19 OCTOBRE 2016**

**2<sup>ème</sup> chambre**

---

**Vidant son délibéré, le Tribunal a prononcé le jugement suivant :**

**En cause de :**

**Monsieur Sébastien V.**, né

ayant comparu en personne, assisté de son conseil **Me S. PALATE**, avocat à Namur,

**partie demanderesse au principal, défenderesse sur reconvention, d'une part,**

**Contre :**

**LA S.A. L.**,

ayant pour conseil et comparaisant par **Me Ch. LEFEVRE**, avocat à Namur,

**partie défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention, d'autre part,**

---

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et de l'article 734 du Code judiciaire dont il a été fait application.

Vu la requête contradictoire déposée au greffe le 19.02.2015 (article 1034 CJ).

Vu l'ordonnance sur pied de l'article 747 § 1 du Code judiciaire en date du 18.03.2015.

Vu les conclusions principales pour la défenderesse reçues au greffe le 06.07.2015.

Vu les conclusions pour la partie demanderesse reçues au greffe le 05.10.2015.

Vu les conclusions additionnelles pour la défenderesse reçues au greffe le 30.12.2015.

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie demanderesse reçues au greffe le 30.03.2016.

Vu les secondes conclusions additionnelles pour la partie défenderesse reçues au greffe le 15.07.2016.

Vu les dossiers de pièces des parties.

Vu les procès-verbaux d'audiences publiques.

A l'audience publique du 19 septembre 2016, le Tribunal a entendu en ses explications le demandeur et les conseils des parties, a déclaré les débats clos, et a mis la cause en délibéré.

Ce jour, vidant son délibéré, le tribunal prononce son jugement.

\*\*\*\*\*

**I. LA DEMANDE PRINCIPALE:**

Monsieur Sébastien V. demande que la SA L. soit condamnée :

- Au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de 4 semaines, soit la somme brute de 2.350,12 €, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 11 juillet 2014.
- Au paiement d'une indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 5 semaines de rémunération, soit la somme de 2.937,65 € (5 x 587,53 €), à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à compter du 11 juillet 2014.
- Au paiement des dommages et intérêts d'un montant de 2.500 €, à majorer des intérêts compensatoires à compter du 11 juillet 2014.
- Au paiement de la somme de 4,48 € à titre d'intérêts moratoires au taux légal sur les échecs et les chèques repas délivrés le 9 juillet 2015.
- Au paiement de dommages et intérêts évalués ex aequo et bono à la somme de 500 €, à majorer des intérêts compensatoires à compter du 30 mars 2016, en raison de l'exercice téméraire et vexatoire du droit d'agir en justice et du droit de défense.

**II. LA DEMANDE RECONVENTIONELLE :**

La SA LOGEMENT demande que Monsieur Sébastien V. soit condamné à lui payer 1€ à titre de dommages et intérêts.

**III. LES FAITS :**

Monsieur Sébastien V. a été engagé par la SA L. le 17 janvier 2014, dans les liens d'un contrat de travail à temps plein à durée indéterminée prenant cours le 20 janvier 2014, en qualité d'employé adjoint au responsable du magasin.

Auparavant, le demandeur avait été occupé au service de la défenderesse en qualité de travailleur intérimaire, soit à dater d'octobre 2013.

La SA L. est spécialisée dans la vente et la location de matériel (outillage et machines) à des particuliers et des professionnels.

Le 4 juin 2014, la défenderesse a adressé à Monsieur V. un e-mail dont l'objet était « Remarque » insistant sur la nécessité de procéder à certaines vérifications du matériel à la sortie et au retour du magasin.

Monsieur V. a répondu dès le lendemain matin en faisant ses observations sur le texte même du mail de l'employeur, indiquant en résumé faire le nécessaire.

La SA L. a rompu le contrat de travail pour motif grave par courrier recommandé du 11 juillet 2014 selon lequel :

« ...

*Nous vous signifions, par la présente, votre **licenciement immédiat pour motif grave sans préavis ni indemnité et ce avec effet au 11 juillet 2014**.*

*Pour mémoire, vous avez été engagé comme « Adjoint au Responsable du Magasin » et rémunéré comme tel. Vous avez, vu votre fonction, aussi signé une clause de confidentialité. Il est dans vos attributions, entre autres, d'effectuer les ouvertures et fermetures du magasin, de tenir et de clôturer la caisse en fin de journée. Il vous appartient également d'enregistrer les commandes et d'effectuer les contrats de locations et de ventes.*

*Or, nous avons pris connaissance des faits suivants qui, seuls et/ou cumulativement, sont constitutifs de fautes graves rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle :*

- 1) Nous avons été avisé ce 9 juillet 2014 par Madame Sophie PIETTE que ce vendredi 4 juillet 2014, vous êtes arrivés une demi heure après l'ouverture théorique du magasin, sans prévenir qui que ce soit, de sorte que le magasin a été ouvert avec une demi-heure de retard à l'égard de la clientèle. Ce lundi 7 juillet 2014, vous êtes de nouveau arrivé avec +/- 10 minutes de retard, toujours sans explication de sorte qu'une nouvelle fois le magasin n'a pas été ouvert à temps.*
- 2) Ces mardis 8 juillet 2014, mercredi 9 juillet 2014 et jeudi 10 juillet vous ne vous êtes pas présentés au travail, et ce sans que nous ne soyons prévenus au préalable et sans la moindre explication. Vous n'avez même pas essayé de nous contacter soit par téléphone, GSM, fax, Email etc...*

*Nous avons finalement et uniquement reçu un fax le 10 juillet 2014 vers 10h00 – sans autre explication -, à savoir un certificat médical seulement mais déjà daté du 9 juillet 2014, qui établirait que Norah V. (votre fille ?) serait souffrante entre le 8 et le 10 juillet 2014.*

*Or, si un congé non rémunéré peut s'envisager, à titre exceptionnel, pour un motif « impérieux » (congé familial), il convient encore que l'absence du travailleur soit justifiée par une urgence nécessaire et ce uniquement durant le temps utile à résoudre le problème imprévu.*

*Dans le cas d'espèce, un enfant malade pouvait éventuellement justifier –en prévenant l'employeur, ce qui n'a pas été le cas – une arrivée tardive au travail voire une journée d'absence mais en aucune façon une absence durant toute la maladie de l'enfant concerné.*

*Vous avez donc abandonné votre travail, sans raison valable durant plusieurs jours.*

- 3) Par ailleurs, ce 11 juillet 2014, vous ne vous êtes pas présenté dans l'entreprise sans qu'aucune explication généralement quelconque ne se soit produite. Vous avez donc à nouveau, purement et simplement, abandonné votre poste de travail.*
- 4) Enfin, nous avons appris ce 9 juillet 2014 par Madame Sophie PIETTE, notre comptable, que les écritures de caisses n'ont pas été effectuées régulièrement, que la caisse n'a pas été régulièrement comptées de ces derniers temps, que vos commandes ne sont pas consignées dans le registre de commandes. Il s'agit là de manquements graves à vos obligations.*
- 5) Cfr. Infra*

*Les griefs évoqués sont d'autant plus graves qu'ils interviennent durant les congés du responsable du magasin ce qui perturbe complètement la vie de la société et les prestations de vos collègues.*

*Vous comprendrez que ce qui précède nous oblige à rompre le contrat de travail qui nous lie, sans indemnité, ni préavis, pour motifs graves.*

*Votre décompte final ainsi que tous les documents sociaux vous seront transmis dans les meilleurs délais.*

*Enfin, afin de mener à bien votre travail, vous avez reçu un jeu de clés vous permettant d'ouvrir et d'avoir accès au magasin. Vu votre absence dans l'entreprise, il vous appartient de restituer les clés, immédiatement afin que vos prestations puissent être assurées par d'autres.*

*Cela fait maintenant plusieurs jours que ces clés sont immobilisées en votre possession.*

*Vous êtes donc mis en demeure, par la présente, de restituer les clés de notre société en votre possession, contre accusé de réception à vous remettre, sous strict délai de 48 heures à dater de l'envoi de la présente.*

*L'éventuelle « non-restitution » de ces clés dans le délai fixé correspondra à un grief complémentaire libellé 5) à ajouter au précédents. »*

Le syndicat du demandeur a réagi par courrier circonstancié du 17 juillet 2014 indiquant que Monsieur V. contestait formellement les faits reprochés.

Le syndicat exposait que Monsieur V. contestait catégoriquement être arrivé en retard les 4 juillet et 7 juillet et faisait valoir que le demandeur avait été absent pour raisons impérieuses du 8 au 11 juillet, sa fille ayant été hospitalisée d'urgence, dans la nuit du 7 au 8 juillet, ce dont il avait informé son collègue Monsieur Gilbert Georges, par téléphone le 8 juillet et le 9 juillet, ainsi que par l'envoi d'un certificat médical à la société par fax le 10 juillet, et l'envoi de deux SMS à son collègue les 10 juillet et 11 juillet.

Enfin, le syndicat indiquait que le demandeur contestait formellement avoir négligé son travail, tant en ce qui concerne les écritures de caisse, que le registre des commandes.

Par courrier du 2 août 2014, le conseil de la SA L. a répondu qu'il n'entrait pas dans ses intentions « d'indemniser Monsieur V. au-delà des sommes qu'il avait déjà reçues suite à son licenciement ».

Les parties ont ensuite chacune maintenu leur position.

#### **IV. DISCUSSION :**

##### **A. LA DEMANDE PRINCIPALE :**

##### **1.L'INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS :**

##### **LE MOTIF GRAVE :**

##### **a) Les principes :**

Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant : « Toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

La charge de la preuve de la réalité des faits incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave.

Pour qu'il y ait faute grave : « il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles ». (Cass., 9 mars 1987, J.T.T. 1987, p. 128 ; Cass., 9 mars 1995, J.T.T. 1995, p. 281).

« Le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui attribuer le caractère d'un motif grave ». (Cass., 19 décembre 1979, J.T.T. 1981, p. 35 ;

Cass. 18 février 1980, Pas., 723 ; Cass., 28 octobre 1987, Bull., 1988, p. 238).

Il appartient au Juge du fond d'apprécier souverainement en fait si le manquement reproché constitue un motif grave au sens de la loi. (Cass., 8 février 1988, J.T.T. 1988, p. 157 ; Cass., 6 novembre 1989, J.T.T. 1989, p. 482).

La preuve du motif grave peut être apportée « par toutes voies de droit et notamment par la preuve de faits dont la partie qui a rompu n'a pas eu connaissance qu'après la rupture » (Cass., 24 septembre 1979, J.T.T. 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, R.W., 1986-1987, Col. 1711).

En égard aux conséquences pour la partie qui fait l'objet du congé, la jurisprudence exige que la preuve apportée soit rigoureuse et certaine, ce qui implique que tout doute doit profiter au destinataire du congé. (S. Gilson, La preuve du motif grave in Le Congé pour Motif Grave, Anthémis 2011, p. 169 et suivantes ; C.T. LIEGE, 4 septembre 1997, Orientations 1997, n°10, p. 3 ; C.T. MONS, 16 mai 1991, Bull. F.E.B., 1992, p. 78 ; C.T. LIEGE, 15 janvier 2014, R.G. n°31.800/03).

#### **b) Application en l'espèce :**

- **Les retards des 4 et 7 juillet 2014 :**

La SA L. reproche à Monsieur V. d'être arrivé le 4 juillet 2014, une demi-heure après l'ouverture théorique du magasin, sans prévenir qui que ce soit, de sorte que le magasin aurait été ouvert avec une demi-heure de retard et être à nouveau arrivé avec 10 minutes de retard le lundi 7 juillet, sans explications, ce qui aurait également eu pour conséquence que le magasin n'ait pas pu être ouvert à temps.

Ces retards sont formellement contestés par le demandeur.

Qu'en est-il ?

L'horaire de travail de Monsieur V. était de 8h à 12h et de 14h à 17h30, le lundi, mardi, jeudi et vendredi et de 8h à 12h le mercredi et un samedi sur deux.

L'horaire était légèrement différent durant les semaines où le demandeur ne travaillait pas le samedi : de 8h à 12h et de 13h à 17h30 (les lundi, mardi, jeudi et vendredi) et de 8h à 13h le mercredi.

Le témoignage de Madame Sophie PIETTE (comptable) qui a attesté le 9 juillet 2014 que Monsieur V. serait arrivé avec « au moins une demi-heure de retard le 4 juillet et avec une dizaine de minutes » de retard le 7 juillet est à apprécier avec la plus grande prudence (pièce 7 du dossier de la défenderesse).

En effet, la SA L. ne conteste pas que l'horaire de travail de la comptable débutait à 8h30, même si la société indique que celle-ci arrivait « généralement » à 8 heures, ce qu'elle ne démontre en tout état de cause pas.

Il n'est par conséquent pas établi à suffisance que Madame PIETTE ait pu elle-même constater que Monsieur V. était arrivé avec une demi-heure de retard le 4 juillet (à quelle heure est-il arrivé exactement ?) et avec environ (+/-) 10 minutes de retard le 7 juillet.

Par ailleurs, le Tribunal estime ne pouvoir accorder de crédit au témoignage du collègue de Monsieur V., Monsieur ALBERT Georges, qui a attesté le 5 février 2016 soit plus d'un an et demi après les faits litigieux ( !), que le demandeur était arrivé le 4 juillet 2014 avec une demi-heure de retard et le 7 juillet avec une dizaine de minutes de retard.

Il résulte de ce qui précède que la SA L. , sur laquelle repose la charge de la preuve, ne démontre pas que Monsieur V. serait arrivé en retard au travail les 4 juillet et 7 juillet 2014 ce qui aurait eu pour conséquence que le magasin n'ait pu être ouvert à l'heure prévue.

En tout état de cause, le Tribunal relève que même si les faits reprochés étaient établis, ils ne constitueraient pas un motif grave de rupture, deux retards au travail ne rendant pas définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles d'autant que le mécanicien, Monsieur GEORGES, était présent dès 7 heures le matin.

- **L'absence du mardi 8 juillet au vendredi 11 juillet.**

La SA L. reproche à Monsieur V. de ne pas s'être présenté au travail les 8, 9, 10 et 11 juillet 2014 sans avoir prévenu au préalable son employeur.

Le demandeur fait valoir que sa fille (âgée de 4 ans à l'époque) a dû être hospitalisée d'urgence durant la nuit du lundi 7 au mardi 8 juillet, ce dont il aurait averti par téléphone ou SMS son collègue (Monsieur GEORGES) le 8 juillet à 7h27.

Monsieur V. indique avoir à nouveau, le 9 juillet, contacté Monsieur GEORGES pour l'informer que son absence était prolongée jusqu'au 10 juillet car sa fille restait hospitalisée et que sa présence était requise auprès d'elle, ainsi que le 10 juillet pour indiquer que sa fille devait encore rester hospitalisée le 11 juillet.

Il soutient en outre avoir essayé en vain à plusieurs reprises le 9 juillet d'envoyer par fax à son employeur le certificat médical établi par le Docteur Gérard Tshibuabua du CHR du Val de Sambre le même jour, lequel certificat est parvenu à la défenderesse le lendemain.

Qu'en est-il ?

Certes, Monsieur V. ne produit pas le relevé des appels téléphoniques ou des SMS envoyés à partir de son téléphone portable les 8 juillet, 9 juillet et 10 juillet 2014.

Cependant, force est de constater que dans son attestation datée du 9 février 2016, Monsieur GEORGES ne conteste nullement avoir été contacté par Monsieur V. durant son absence, soit les 8 juillet, 9 juillet et 10 juillet.

En outre, la défenderesse ne conteste pas sérieusement qu'un contact avait eu lieu entre Monsieur V. et son collègue, la société axant ses reproches sur la circonstance que le demandeur s'est abstenu de prévenir son employeur, Monsieur Philippe BERNARD (Administrateur de la société) de ses absences, ainsi que Monsieur Arnaud BERNARD qui, malgré ses congés, était « tout à fait joignable ».

Le demandeur démontre qu'il a tenté à cinq reprises le 9 juillet (entre 14h45 et 14h58) de faire envoyer à partir du fax du CHR VAL DE SAMBRE à son employeur, par fax, le certificat médical établi

le même jour par le Docteur Gérard Tshibuabua qui certifiait que : « L'enfant V. Norah est malade et nécessite l'accompagnement obligé de son papa V. Sébastien du 8 au 10 juillet 2014 ».

Il ne peut être contesté que ce fax est parvenu à l'employeur le 10 juillet à 9 heures (rapport de transmission, annexe à la pièce 11 du dossier du demandeur).

Ainsi dès le 10 juillet 2014 à 9 heures, la SA L. était informée de la présence obligatoire de Monsieur V. aux côtés de sa fille, du 8 juillet au 10 juillet inclus.

Le fait pour le demandeur de n'avoir pas effectivement joint son employeur par téléphone les 8 juillet, 9 juillet et 10 juillet peut s'expliquer d'une part, par la circonstance que Monsieur Philippe BERNARD était en vacances à cette époque et d'autre part, par le fait que le demandeur a été confronté à une situation tout à fait particulière et exceptionnelle, à savoir l'hospitalisation en urgence de sa petite fille aux côtés de laquelle il était requis qu'il soit présent, ce qui est attesté par certificat médical, d'autant que le demandeur démontre avoir tenté à plusieurs reprises de joindre son employeur par fax le 9 juillet en début d'après-midi à partir de l'hôpital.

En tout état de cause, il est de jurisprudence constante que le manque de justification d'une absence, l'envoi tardif d'un certificat médical ne constituent pas, en soi, un motif grave de rupture.

Ces absences de justification ne peuvent constituer un motif grave de rupture que s'ils sont accompagnés de circonstances particulières, telles qu'une fraude, un comportement insubordonné et désinvolte... (C.T. Liège, sect. Namur, 12<sup>ème</sup> Ch., 2 avril 2008, R.G. n°8.364/2007 ; C.T. Liège, 25 mars 1992, Orientations 1994, p.104 ; C.T. Mons, le 16 octobre 1989, J.T.T. 1990, p. 378).

C'est sans aucun fondement et de façon particulièrement déplacée que la défenderesse avance d'une part, qu'il appartiendrait au demandeur de démontrer « qu'il est le père d'un enfant prénommé Norah et que durant la période concernée il en avait la garde réelle et/ou effective, exclusive de toute autre personne » et d'autre part, que Monsieur V. aurait « instrumentalisé la maladie de sa fille afin de tenter de justifier son absence, après coup ».

Le demandeur démontre avoir déjà par le passé, en février 2014, averti Monsieur Arnaud BERNARD, Administrateur de la SA L. , fils de Monsieur Philippe BERNARD, par SMS, que : « Bonjour Arnaud, la petite a de la fièvre, donc je vais faire ce qui faut et je te tiens au courant. Au pire je serai là demain » et quelques jours plus tard que : « la petite a de nouveau de la fièvre. Cette fois je la garde avec moi pour la soigner comme il faut. Désolé, si tu as besoin, tu peux m'appeler », ce à quoi Monsieur A. BERNARD avait répondu « OK pas de problème bonne journée ». (pièces 19 du dossier du demandeur)

La SA L. ne peut dès lors raisonnablement soutenir qu'elle ignorait que le demandeur était père d'une petite fille et qu'il lui appartiendrait de le démontrer !

A cet égard, il importe évidemment peu que Monsieur V. ait été renseigné sur les fiches de paie comme « célibataire ».

Le Tribunal relève d'ailleurs que Monsieur V. ne travaillait pas le mercredi après-midi et qu'il ne travaillait qu'un samedi matin sur deux, ce qui confirme qu'il se rendait disponible pour s'occuper de sa fille.



C'est en outre sans pertinence que la SA L. s'interroge sur la question de savoir si une autre personne (la mère de l'enfant, un membre de la famille) n'aurait pas pu rester aux côtés de la petite fille, dès lors que le médecin qui l'a prise en charge a attesté que l'enfant était malade et nécessitait « l'accompagnement obligé de son papa » du 8 au 10 juillet 2014.

En ce qui concerne la journée du 11 juillet, il est exact que le demandeur ne démontre pas, faute pour lui de produire un certificat médical en attestant, que l'hospitalisation se serait prolongée jusqu'au 11 juillet.

Le Tribunal considère que le manque de justification de l'absence pour cette seule journée ne constituait pas une faute ni un motif grave de rupture, la défenderesse ayant dû être informée de la situation tout à fait particulière vécue par Monsieur V. par le collègue du demandeur et certainement par l'envoi du certificat médical du 9 juillet, réceptionné le 10 juillet à 9 heures.

Il ressort de ce qui précède qu'aucun motif grave ne pouvait être reproché à Monsieur V. qui a été confronté à une situation urgente et exceptionnelle constituant un motif impérieux justifiant son absence durant quatre jours, au sens des articles 2 à 5 de la CCT n°45 du 19 décembre 1989, l'employé ayant bien averti son employeur dans le plus bref délai, en tout état de cause le 10 juillet à 9 heures, après avoir tenté à plusieurs reprises de lui envoyer le certificat médical du 9 juillet durant l'après-midi du même jour, à partir du fax de l'hôpital.

Il résulte de ce qui précède que la SA L. ne pouvait pas considérer le 11 juillet 2014 que Monsieur V. avait « abandonné son travail, sans raison valable, durant plusieurs jours ».

- **Les écritures de caisse, la tenue de la caisse et les registres de commandes :**

La SA L. reproche à Monsieur V. de ne pas avoir effectué les écritures de caisse régulièrement, de ne pas avoir régulièrement compté la caisse « ces derniers temps », et enfin, de ne pas avoir consigné les commandes dans le registre des commandes, ce dont la société aurait été informée le 9 juillet par la comptable Madame S. PIETTE.

Ces griefs sont formellement et catégoriquement contestés par l'employé.

Qu'en est-il ?

Madame S. PIETTE a attesté, le 9 juillet 2014 avoir constaté, suite à l'absence de Monsieur V. les 8 et 9 juillet, que les totaux journaliers n'étaient pas effectués et que la caisse n'était pas comptée en fin de journée.

La comptable indique également que suite à des appels téléphoniques de clients, elle a constaté qu'aucune trace des commandes de ceux-ci ne figurait dans la farde des commandes.

En terme de secondes conclusions additionnelles et de synthèse, la SA L. fait valoir que « la caisse n'a pas été réalisée » les 1, 2, 3 et 4 juillet 2014 (pièce 8 du dossier de la défenderesse).

La SA L. est une petite entreprise familiale qui occupe peu de personnel. Y travaillent effectivement : Monsieur Arnaud BERNARD, Monsieur Sébastien V., Monsieur Albert GEORGES (mécanicien) et Madame S. PIETTE (comptable), le père de Monsieur A. BERNARD, y étant présent régulièrement.

Force est de constater que la SA L. ne démontre pas que Monsieur V. était seul chargé de compter la caisse.

En outre, l'on voit mal comment la SA L. pourrait lui reprocher de ne pas avoir compté la caisse le 2 juillet 2014 en fin de journée alors qu'il s'agissait d'un mercredi et que le demandeur ne travaillait pas l'après-midi !

En tout état de cause, le Tribunal considère que le fait de ne pas avoir, le cas échéant, compté la caisse durant 3 jours ne constitue pas un motif grave de rupture, d'autant que l'employeur ne reproche plus au demandeur de ne pas avoir effectué les écritures de caisse régulièrement.

La SA L. reproche en outre à l'employé de ne pas avoir encodé dans le carnet de commandes des commandes réalisées à son intermédiaire (2 commandes en date des 25 mai 2014 et 26 mai 2014 et une commande en date du 23 juin).

Force est de constater que la société ne fournit aucune explication quant au système d'encodage des commandes en vigueur dans l'entreprise.

Ainsi la question se pose de savoir si toutes les commandes (faites par mail, par téléphone, au comptoir...) devaient être encodées dans le carnet des commandes, alors qu'il devait également exister un encodage informatique.

Par ailleurs, il apparaît de l'examen du carnet de commandes que toutes les personnes au service de la société, ainsi que Monsieur Philippe BERNARD, étaient susceptibles d'encoder des commandes.

Au vu de ce qui précède, force est de constater que la SA L. ne démontre pas que Monsieur V. aurait adopté un comportement fautif en n'encodant pas lui-même dans le carnet de commandes 3 commandes faites par mail et dont la trace écrite existait dès lors incontestablement.

A cet égard, le Tribunal relève que la société n'établit pas que les clients, dont les commandes n'auraient soi-disant pas été encodées dans le carnet, se seraient plaints qu'aucune suite n'ait été réservée à leurs commandes !

### **Conclusion :**

Il résulte à suffisance de ce qui précède que la SA L. n'était pas fondée à rompre le contrat de travail pour faute grave.

La demande portant sur le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de 2.352,12 € est fondée.

## **2. L'INDEMNITE POUR LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE :**

### **a) Les principes :**

Selon l'article 8 de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014, 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 doctrine :

*« 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 »*

(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)

Dans leur commentaire de l'article 8 de la C.C.T. n°109, les partenaires sociaux ont précisé :

*« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*

*En outre, 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. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*

*Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). 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. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».*

(Rapport précédant la C.C.T. n° 109 p.3)

En ce qui concerne la charge de la preuve, la doctrine indique, sur base de l'article 10 de la C.C.T. n°109 :

*« En cas de contestation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est répartie de la manière suivante :*

- *Si l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;*

- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas ou pas correctement communiqué au travailleur et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;*
- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement ».*

(L. PELTZER, E. PLASCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014 », J.T. 2014, p. 387)

L'article 9 de la C.C.T. n° 109 prévoit qu'en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur licencié fixée forfaitairement et correspondant au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement (Commentaire de l'article 9 de la C.C.T. n°109).

Selon la doctrine :

*« En ce qui concerne le critère de l'attitude, la jurisprudence de la Cour de cassation du 22 novembre 2010 nous paraît parfaitement applicable. Il faut en effet un motif valable de congé. L'employeur ne peut invoquer n'importe quelle « attitude ». Le motif du licenciement doit être raisonnable ou légitime, ce qui donne un contrôle de proportionnalité entre les faits qui sont invoqués et la décision de mettre fin au contrat de travail. Sans exiger que le comportement du travailleur pouvant justifier valablement un licenciement doive être fautif, parce qu'un licenciement décidé, par exemple, sur la base de l'attitude peut provenir d'un comportement non fautif de celui-ci, encore faut-il que la décision de l'employeur soit raisonnable ou légitime ».*

(L. DEAR et S. GILSON, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in « L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés », Anthémis 2014, p. 227)

#### **b) Application en l'espèce :**

C'est à tort que la SA L. fait valoir que les dispositions de la CCT n°109 ne s'appliqueraient pas en l'espèce, Monsieur V. ne bénéficiant pas d'une ancienneté de 6 mois.

En effet, l'article 2§2 de la CCT dispose que des contrats antérieurs successifs à durée déterminée ou de travail intérimaire pour une fonction identique chez le même employeur entrent en ligne de compte pour le calcul des six premiers mois d'occupation. La définition de contrats antérieurs successifs est celle à laquelle il est fait référence à l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que : « la période d'occupation que le travailleur a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an ».

En l'espèce, il n'est pas contesté par la société que Monsieur V. a été occupé par elle en qualité d'intérimaire à dater du mois d'octobre 2013.

Par conséquent, le demandeur était bien occupé depuis plus de six mois lorsqu'il a été licencié le 11 juillet 2014 et les dispositions de la CCT n°109 s'appliquent.

En l'espèce, la SA L. a communiqué à Monsieur V. les motifs de son licenciement dans le courrier de congé pour motif grave.

Dès lors, chacune des parties assume la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

Il a été jugé que les arrivées tardives au travail les 4 et 7 juillet 2014 ne sont pas établies.

Il a été jugé que les griefs portant sur le non comptage régulier de la caisse et le non encodage de commandes ne sont pas démontrés.

En ce qui concerne l'absence de Monsieur V. durant la période du 8 au 11 juillet 2014, il a été jugé que les circonstances pouvaient expliquer que l'employé n'ait pas été en mesure d'aviser l'employeur lui-même de l'hospitalisation de sa petite fille et de la nécessité de sa présence à ses côtés, avant le 10 juillet à 9h, des tentatives d'envoi du certificat médical ayant été réalisées le 9 juillet en début d'après-midi.

Il a été jugé que le seul reproche pouvant être fait au demandeur consistait dans la non justification de l'absence durant la journée du 11 juillet, ce fait ne constituant pas un motif grave de rupture, compte tenu des circonstances de l'espèce.

En licenciant Monsieur V. dès le 11 juillet, dans les circonstances particulières déjà abondamment décrites et en partie, pour des faits non avérés, l'employeur n'a manifestement pas agi comme l'aurait fait un employeur normal et raisonnable.

La demande portant sur la somme brute de 2.937,65 € correspondant à cinq semaines de rémunération est fondée.

### **3. LE CARACTERE ABUSIF DU LICENCIEMENT :**

#### **LA RECEVABILITE DE LA DEMANDE :**

Cette demande a été introduite par conclusions déposées le 5 octobre 2015.

La SA L. soutient qu'elle serait prescrite en application de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978.

Qu'en est-il ?

Selon l'article 2244 du code civil :

*« Une citation en justice, un commandement ou une saisie, signifiés à celui qu'on veut empêcher de prescrire, forment l'interruption civile.*

*Une citation en justice interrompt la prescription jusqu'au prononcé d'une décision définitive (...).* ».

La Cour de Cassation a jugé que :

« En vertu de l'article 2244 du Code Civil, une citation interrompt la prescription pour la demande qu'elle introduit ainsi que pour la demande qui y est virtuellement comprise ; que l'interruption de la prescription de cette dernière demande requiert que l'objet de celle-ci soit virtuellement comprise ; que l'interruption de la prescription de cette dernière demande requiert que l'objet de celle-ci soit virtuellement compris dans l'objet de la demande introduite par la citation ».

(Cass., 7 mai 2001, R.G. n°S000047Nt, Juridat).

La jurisprudence a considéré que la demande portant sur une indemnité de licenciement abusif comprend virtuellement celle visant des dommages et intérêts en réparation de l'abus de droit et inversement (voy. C.T. Bruxelles, 15 mars 2012, R.G. 2010/AB565, Terralaboris).

Par analogie, il en va de même en ce qui concerne la demande visant l'indemnisation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement et la demande visant la réparation de l'abus de droit par l'octroi de dommages et intérêts.

La demande visant à l'indemnisation du caractère abusif du licenciement introduite par conclusions du 5 octobre 2015 est recevable car virtuellement comprise dans la demande originaire.

**POSSIBILITE DE CUMULER L'INDEMNISATION DU CARACTERE MANIFESTEMENT  
DERAISONNABLE DU LICENCIEMENT AVEC L'INDEMNISATION DU PREJUDICE RESULTANT  
DE L'ABUS DE DROIT :**

Le préambule de la CCT109 précise que « le travailleur peut (...) toujours invoquer l'abus du droit de licencier par l'employeur en application de la théorie civiliste de l'abus de droit, s'il peut en prouver les éléments. Le travailleur doit également prouver, dans ce cas, le lien entre le mode de licenciement et le dommage ainsi que l'ampleur du dommage subi ».

Les commentateurs de la CCT 109 indiquent par ailleurs que « l'indemnité prévue par l'article 9 de la convention collective n°109 se cumule avec les dommages et intérêts pour abus du droit de rompre qui seraient accordés en raison d'une faute commise dans les circonstances entourant le licenciement » (H. DECKERS et P. JOASSART, « Le droit à la motivation du licenciement : règles de formes et cumul d'indemnités », in F. KEFER, (dir.), L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthémis, 2014, p. 295).

Il résulte de ce qui précède que l'indemnisation du préjudice résultant de l'abus du droit de licencier peut se cumuler avec l'indemnisation en cas de licenciement manifestement déraisonnable.

**L'ABUS DU DROIT DE LICENCIER :**

**a) Les principes :**

Selon la jurisprudence :

*« L'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tout le dommage, matériel et moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat, tandis que l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même ».*

(Cass., 3ème Ch., 7 mai 2001, J.T.T. 2001, p. 410 ; Voyez également C.T. Liège, 18 octobre 199, J.T.T. 2000, p. 378).

*« L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne saurait se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire des motifs inexistant, mais doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique qui est la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire ».*

(C.T. Mons, 3ème Ch., 10 septembre 1992, R.G. 8317 et 21 avril 1994, J.L.M.B., 1994, 1409 ; C.T. Mons, 25 septembre 1997, J.T.T. 1998, p. 135).

*« L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut, alors même que le licenciement serait fondé sur des motifs liés au comportement, fut-il non fautif, de l'employé ou aux nécessités du travail, résulter de l'exercice du droit de licenciement, d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent ».*

(Cass., 12 décembre 2005, J.T.T. 2006, p. 155).

Selon la doctrine :

*Pour obtenir des dommages et intérêts complémentaires à l'indemnité de préavis, l'employé « devra établir que le dommage dont il demande 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 ».*

(C. WANTIEZ, Obs. sous Cass., 7 mai 2001, J.T.T. 2001, p. 412).

#### **b) Application en l'espèce :**

En l'espèce, le Tribunal considère que Monsieur V. ne démontre pas que les circonstances accompagnant le licenciement auraient été abusives.

En effet, la SA L. n'a donné aucune publicité au congé qui aurait été de nature à nuire à l'honorabilité de l'employé.

En tout état de cause, le demandeur ne démontre pas l'existence d'un dommage distinct de celui qui est réparé par l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis.

La demande n'est pas fondée.

#### **4. LES ECO-CHEQUES ET LES CHEQUES REPAS :**

Monsieur V. réclamait la délivrance des chèques repas de juillet 2014 et des éco-chèques pour occupation en 2014.

Ceux-ci lui ont été délivrés le 9 juillet 2015.

Monsieur V. réclame le paiement des intérêts moratoires sur les éco-chèques et les chèques repas délivrés le 9 juillet 2015.

La défenderesse s'oppose au paiement de ces intérêts.

Les chèques repas et les éco-chèques constituent de la rémunération au sens de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs, même s'ils sont immunisés par droit de la sécurité sociale et en droit fiscal, à certaines conditions.

Il s'agit en effet d' « avantages évaluable en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement » (art. 2, al. 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> de la loi du 12 avril 1965).

Par conséquent, il y a lieu d'appliquer l'article 10, al. 1<sup>er</sup> de la loi du 12 avril 1965 selon lequel « la rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité ».

Au sein de la CP 201 dont relève la SA L. , les éco-chèques doivent être délivrés au cours du mois d'avril (article 7 de la CCT du 4 février 2014).

Les chèques doivent être délivrés à l'échéance prévue pour le paiement de la rémunération, en ce compris en cas de rupture du contrat, en application de l'article 11, al. 1<sup>er</sup> de la loi du 12 avril 1965, qui prévoit que « lorsque l'engagement prend fin, la rémunération restant due doit être payée sans délai et au plus tard à la première paie qui suit la date de la fin de l'engagement ».

En l'espèce, les chèques repas devaient être déclinés au plus tard le 7<sup>ème</sup> jour du mois suivant la période de travail, conformément à l'article 10 du contrat de travail, soit le 7 août 2014.

C'est par conséquent à bon droit que Monsieur V. réclame le paiement des intérêts moratoires sur les éco-chèques et les chèques repas qui ne lui ont été délivrés que le 9 juillet 2015, soit la somme de 4,48 €.

#### **B. LA DEMANDE RECONVENTIONNELLE :**

La SA L. demande que Monsieur V. soit condamné à lui payer un euro à titre de dommages et intérêts pour le préjudice financier subi lié à une perte de chiffre d'affaires le samedi 12 juillet 2014 et au temps perdu et/ou consacré à la gestion du départ imprévu d'une personne occupant un poste à responsabilités au sein de l'entreprise (secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la société p. 29).

Monsieur V. fait valoir que cette demande doit être déclarée non fondée.

Qu'en est-il ?

Force est de constater que la SA L. a pris l'initiative dès le 11 juillet 2014 de rompre le contrat de travail pour motif grave.

La société ne peut dès lors pas considérer que le magasin a dû être fermé le 12 juillet, en raison du comportement fautif de Monsieur V..



La société ne peut pas plus considérer qu'elle a dû gérer le départ « imprévu » de Monsieur V. dans la mesure où c'est elle-même qui a fait le choix de rompre le contrat de travail pour motif grave le 11 juillet.

En choisissant de mettre un terme immédiat au contrat de travail le 11 juillet 2014 pour motif grave qui n'a pas été reconnu comme tel par le Tribunal, la société a pris ses responsabilités et devait assumer les conséquences de sa décision.

La demande reconventionnelle n'est manifestement pas fondée.

#### **LA DEMANDE NOUVELLE DE MONSIEUR V. :**

Monsieur V. réclame à la défenderesse le paiement de la somme de 500 € à titre de dommages et intérêts pour défense vexatoire.

Contrairement à ce que soutient la SA L. , cette demande n'est pas prescrite, ne s'agissant pas d'une action naissant du contrat de travail visée à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 qui aurait dû être introduite un an après la cessation du contrat de travail.

« Une procédure revêt un caractère vexatoire lorsque la partie qui agit, animée par la volonté de nuire, celle de causer un dommage, se rend coupable d'une faute intentionnelle » (Cass., 31 octobre 2003 ; C 02.0602.F/1)

En l'espèce, il est manifeste que la SA L. a adopté dans le cadre de sa défense une attitude vexatoire.

En effet, la SA L. est allée jusqu'à douter de ce que Monsieur V. était bien le père de Norah V. (« est-ce sa fille ? ») et jusqu'à soutenir qu'il appartenait au demandeur de rapporter la preuve qu'il est bien le père d'un enfant prénommé Norah et qu'il en avait la garde réelle et/ou effective, exclusive de toute autre personne. (secondes conclusions additionnelles de la SA L. , p.13 et 14), alors qu'elle ne pouvait ignorer qu'il était le père d'une petite fille qu'il avait déjà dû garder auparavant quand celle-ci était malade, comme en atteste l'échange de SMS entre le demandeur et Monsieur Arnaud BERNARD.

Le Tribunal relève d'ailleurs que le fait que le demandeur soit le père d'une petite fille n'avait d'ailleurs jamais été contesté par l'employeur, avant l'intentement de la procédure, son conseil écrivant au syndicat le 27 septembre 2014 : « Monsieur V. lors de son engagement avait précisé qu'il n'hébergerait pas sa fille la semaine suite à sa séparation » (pièce 32 du dossier de la SA V.) !

En outre, la SA L. a osé invoquer en conclusions que Monsieur V. avait « instrumentalisé » la maladie de sa fille afin de tenter de justifier son absence, après coup » (conclusions secondes additionnelles de la société p.16), alors qu'il est médicalement établi que la présence du demandeur aux côtés de sa petite fille hospitalisée était requise !

De plus, la SA L. n'a pas hésité à qualifier le comportement du demandeur de « manipulateur » au motif que le 12 juillet 2014, après le congé, il s'était adressé à son employeur afin de demander un congé parental, auquel il n'aurait de toute façon pas eu droit (secondes conclusions additionnelles de la défenderesse p.13) alors qu'à cette date, Monsieur V. n'avait pas encore eu connaissance de la

notification de la rupture du contrat de travail pour motif grave et qu'il formait une demande à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2014, pensant pouvoir y prétendre à cette date.

Il se déduit de ce qui précède que la SA L. était bien animée, dans ses moyens de défense, de la volonté de nuire à Monsieur V..

Par ailleurs, l'action reconventionnelle mue par la SA L. qui réclamait à Monsieur V. 1€ (sur une action évaluée à la somme de 3.000€) à titre de dommages et intérêts, demande réduite à 1€ ensuite, est manifestement dénuée de tout fondement et n'aurait pas été introduite par un employeur normalement prudent et diligent.

Il résulte de ce qui précède que la SA L. a agi de manière vexatoire, tant dans ses moyens de défense que dans sa demande reconventionnelle, dans le but de nuire à Monsieur V..

Cette attitude procédurale vexatoire a causé un dommage moral à Monsieur V. qui sera adéquatement réparé par l'octroi de la somme de 500 € à titre de dommages et intérêts.

**PAR CES MOTIFS,**

**Le Tribunal,**

**Statuant contradictoirement,**

**DECLARE** la demande principale recevable et fondée dans la mesure dite ci-après.

**CONDAMNE** la SA L. à payer à Monsieur VANDEURS la somme brute de 2.350,12 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

**CONDAMNE** la SA L. aux intérêts légaux à dater du 11 juillet 2014, puis judiciaires.

**CONDAMNE** la SA L. à payer à Monsieur V. la somme brute de 2.937,65 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

**CONDAMNE** la SA L. aux intérêts légaux à dater du 11 juillet 2014, puis judiciaires.

**CONDAMNE** la SA L. à payer à Monsieur V. la somme de 4,48 € à titre d'intérêts moratoires au taux légal sur les éco-chèques et les chèques repas délivrés le 9 juillet 2015.

**CONDAMNE** la SA L. à payer à Monsieur V. la somme de 500 € à titre de dommages et intérêts en raison de l'exercice vexatoire du droit d'agir en justice et du droit de défense.

**CONDAMNE** la SA L. aux intérêts compensatoires à dater du 30 mars 2016.

**DEBOUTE** Monsieur V. du surplus de sa demande.

**DECLARE** la demande reconventionnelle recevable mais non fondée.

En **DEBOUTE** la SA L. .

**CONDAMNE** la SA L. aux dépens liquidés à la somme de 990 €, étant l'indemnité de procédure.



\*\*\*\*\*

**AINSI** jugé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail de Liège, division Namur, composée de Madame TAMINIAUX Laurence, Juge, Monsieur HUBAUX Jean-Marie, Juge social représentant les Employeurs, Monsieur GODEFROID Jean-Marie, Juge social représentant les Employés, assistés de Monsieur GAUTIER Benoit, Greffier.

**Et** prononcé en langue française à l'audience publique du **19 OCTOBRE 2016** du Tribunal du Travail de Liège, division de Namur, au Palais de justice de Namur, où siégeaient : Madame Laurence TAMINIAUX, Juge, assistée de Monsieur GAUTIER Benoit, Greffier.