

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE - DIVISION ARLON

Jugement prononcé à l'audience publique de la deuxième chambre du 22/11/2016

R..G. n°16/109/A

Rép. A..J. n°

Exp. du

à

RDE n°

Coût : €

H. Pierre,

Partie demanderesse représentée par Me DE BIE Anne, avocat

CONTRE

SPRL M.,

Partie défenderesse représentée par Me GAVROY Frédéric, avocat

Vu la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues en Justice et l'article 1017 du code judiciaire.

Vu la requête contradictoire introductive d'instance du 1.03.2016.

Vu les conclusions principales et de synthèse des parties déposées dans les délais visés dans notre ordonnance du 18.04.2016 prise sur pied de l'article 747 §1 du code judiciaire.

Vu le dossier de pièces des parties.

Vu l'impossibilité de concilier les parties.

Entendu les conseils des parties à l'audience publique du 25.10.2016.

1. Faits

Le demandeur a été engagé par la défenderesse en qualité d'ouvrier en date du 2 avril 2001 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

Le 12.05.2013, il est passé à temps partiel à raison de 30h / semaine.

Le 11 mai 2015, le demandeur est licencié par courrier recommandé émanant de l'avocat de la défenderesse, pour faute grave libellée en ces termes :

« je suis mandaté par votre employeur, la SPRL M. rue de France, 74 à 6820 Florenville. Ma mandante me demande de vous notifier, par la présente, sa décision de vous licencier pour motif grave. Votre contrat prend fin immédiatement. Ce licenciement fait suite à des faits qui se sont déroulés le samedi 09 mai 2015 à 18 heures sur votre lieu de travail où, en présence de trois témoins, vous avez refusé d'obtempérer aux injonctions qui vous ont été données par M. H. [REDACTED], notamment en refusant de vous rendre auprès de la personne qui livrait un nouveau camion qui devait vous donner des informations utiles pour le fonctionnement de ce nouvel outil de travail.

Suite à votre refus catégorique et l'insistance de M. [REDACTED], vous avez même tenu des propos menaçant de « lui péter la gueule », ce qui l'a contraint à renoncer à ses injonctions pour éviter un incident violent.

Cela vous a par ailleurs mis dans une situation où vous n'êtes pas en mesure de vous servir de votre outil de travail »

Par courrier du 22.06.2015, le syndicat du demandeur réclame un formulaire C4 en original.

Le 3.06.2015, le syndicat conteste la faute grave précisant notamment que :

« Au terme d'une longue Journée de travail d'environ 10 heures, durant laquelle il avait livré des meubles et les avait parfois montés, Monsieur H. s'est représenté vers 18 h à l'entreprise, il était porteur d'une forte somme d'argent liquide correspondant aux montants encaissés lors de ses livraisons du samedi 11 mai.

Comme il le faisait d'habitude au terme de ses livraisons, Monsieur H. était occupé à faire ses comptes lorsque son employeur lui a demandé de l'accompagner auprès de la personne qui livrait un nouveau véhicule. Cette personne était à ce moment occupée à manœuvrer ce nouveau véhicule sur le parking de l'entreprise.

Monsieur H. a seulement demandé à son employeur de patienter quelques minutes, le temps que ce livreur termine ses manœuvres et que lui-même termine ses comptes et lui remette l'argent reçu en cours de Journée de la part des clients.

Monsieur H. ne voulait pas abandonner cet argent sans surveillance dans le bureau.

Son employeur s'est à ce moment énervé et l'a menacé. C'est Monsieur [REDACTED] qui s'est dirigé de façon menaçante vers Monsieur H. qui lui a demandé de rester à distance.

Malgré que la journée de travail avait déjà largement dépassé les 7 h 20 journalières contractuelles, Monsieur H., si son employeur lui en avait laissé l'occasion, aurait certainement écouté les explications du livreur sur ce nouveau véhicule.

Monsieur H. [REDACTED] n'a pas eu le temps de l'expliquer à son employeur qui lui a dit de partir. L'employeur lui a dit de ne pas se présenter au travail la semaine suivante mais n'a pas invoqué de faute grave à ce moment-là.

Monsieur H. a terminé ses comptes, remis l'argent puis a obtempéré à cet ordre de l'employeur de partir et n'a pas cherché à envenimer la situation vu l'énervement et l'attitude menaçante de son employeur.

Monsieur H. conteste donc la gravité des fautes reprochées, estime que l'employeur a eu une attitude menaçante dont il a dû se protéger, et réclame donc une indemnité de rupture de contrat à son ancien employeur.

Nous vous remercions de faire part de notre point de vue à votre client ».

Le 29.07.2015, le conseil de la défenderesse précise que cette dernière conteste la présentation des faits donnés par le demandeur et le 10.08.2015, il indique que :

« Je dois (...) de vous signaler ;

- Qu'il lui revient que Monsieur H. et son convoyeur ont passé une partie des heures de travail qu'ils comptent, au café « Le Jupille » à Pin, où ils se sont rendus le jour des faits avec le camion de l'employeur.

- Que Monsieur H. compte vraisemblablement les heures de midi dans les 10 heures de prestation qu'il avance à tort. Monsieur [REDACTED] me fait savoir que la version de Monsieur H. selon laquelle il l'aurait menacé n'est absolument pas crédible dès lors qu'il lui ajustement demandé de rester à distance par crainte d'une réaction violente, Monsieur H. étant connu pour des faits de violence ».

L'action judiciaire est introduite le 1.03.2016.

2. Objet

La demande vise à contester le motif grave pour lequel le demandeur a été licencié et à obtenir condamnation de la défenderesse à payer au demandeur les sommes de :

- 3.268,80 € d'indemnité de préavis ;
- 10.623,60 € d'indemnité de licenciement abusif et à titre subsidiaire, indemnité pour licenciement déraisonnable ;
- 1 € à titre provisionnel de rémunération due ;

le tout à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires depuis le 28.02.2011, et aux dépens de l'instance.

Par voie de conclusions déposées au greffe le 14.06.2016, le demandeur étend la demande à la délivrance du document prévu à l'article 160 de la loi programme du 22.12.1989

3. Recevabilité

La demande est recevable pour être introduite devant le tribunal compétent dans la forme légale eu égard à l'article 704 §1 du code judiciaire.

4. Position des parties

Le demandeur conteste la validité du licenciement au motif que le licenciement émane d'une personne dépourvue du pouvoir de rompre le contrat de travail. En outre, il conteste les faits reprochés, considère qu'il n'a pas refusé d'obtempérer à un moment où par ailleurs son temps de travail était dépassé. Concernant les injures, il prétend que se sentant lui-même menacé, il a seulement mis en garde son employeur. Quant au fait qu'il n'aurait plus été en mesure d'utiliser son outil de travail, il rappelle qu'il avait déjà utilisé le camion durant la journée.

La défenderesse estime que le licenciement a été valablement notifié, par un mandataire de l'employeur et que la contestation de la validité de la ratification n'est intervenue que tardivement.

Quant aux motifs du licenciement, il maintient que le demandeur a refusé d'écouter les instructions du garagiste concernant le fonctionnement du nouveau camion alors que cela n'aurait pris que 15 à 20 minutes. Il maintient que le demandeur a eu une attitude violente et menaçante devant témoins. Il lui reproche également de s'être arrêté sur le temps de midi dans un débit de boisson pour y consommer de l'alcool.

5. Discussion

a) Quant au motif grave et indemnité de rupture

Quant au formalisme

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 dispose :

" 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" .

Dans la mesure où elle licencie un travailleur pour faute grave, la défenderesse doit établir qu'elle a respecté les formalités prévues par cet article, notamment celles concernant la notification des motifs, leur précision et les deux délais de trois jours.

Le congé est un acte unilatéral qui n'est soumis à aucune formalité particulière (Cass. 11.05.191, pas, 81, p1040).

La jurisprudence exige que la lettre de notification des motifs soit suffisamment précise pour que la personne qui se voit notifier la rupture pour faute grave sache exactement ce qui lui est reproché et puisse préparer sa défense et pour que le juge puisse apprécier la gravité de la faute.

En l'espèce, la lettre de rupture est suffisamment précise quant à la nature des faits : sa lecture permet de savoir ce qui est exactement reproché (propos menaçants, insubordination).

En l'espèce, le congé a été notifié par pli recommandé le 11.05.2015 pour des faits reprochés au 9.05.2015. Le congé est donc intervenu dans les trois jours de la connaissance des faits.

Quant au fait que le congé n'émanerait pas de la personne compétente pour licencier et que la ratification du mandat n'est pas intervenue dans les trois jours, il est de jurisprudence constante que l'employeur peut valablement déléguer son pouvoir de licenciement à un tiers soit en vertu d'un mandat express, soit en vertu d'un mandat tacite. L'employeur peut par ailleurs ratifier à postériori la décision d'une personne sans pouvoir de licencier¹. Cette ratification a un effet rétroactif.

Dans son arrêt du 6.02.2006², la Cour de cassation a rappelé que « *il suit de l'article 1994 du Code civil, qui dispose que le mandataire répond de celui qu'il s'est substitué dans la gestion, que le mandant peut autoriser le mandataire à se faire représenter ou assister dans l'exécution du mandat. Cette autorisation peut être tacite. (...) Tout travailleur licencié par écrit par le mandataire de l'employeur, au nom et pour le compte de l'employeur, a le droit de demander la production de la procuration pour se convaincre de l'existence du mandat. Il n'est toutefois pas obligé de le faire. S'il s'en abstient et ne se présente plus au travail, comme le ferait toute personne réellement licenciée, il ne peut plus nier ultérieurement l'existence du mandat, sauf dans un délai raisonnable, lorsque ni le mandant ni le mandataire ne contestent celui-ci.*

L'arrêt décide que le défendeur pouvait encore contester le mandat donné au secrétariat social pour le licenciement après l'introduction de la procédure à l'égard de la demanderesse, c'est-à-dire plus de six mois après l'envoi de la lettre de congé adressée par le secrétariat social au nom de la demanderesse. L'arrêt décide qu'il ne résulte pas du défaut de protestation de la part du défendeur immédiatement après le licenciement qu'il y a lieu d'admettre l'existence du mandat du secrétariat social et ce, nonobstant le défaut de contestation à cet égard par le mandant ou le mandataire. En décidant que le secrétariat social n'était pas mandaté pour licencier le défendeur et qu'en conséquence le congé est irrégulier, l'arrêt viole les dispositions légales citées au moyen, en cette branche ».

De même, à propos d'une transaction, la Cour de Cassation a rappelé récemment, dans son arrêt du 28.10.2013³ que « *Si, avant de traiter avec un mandataire, le tiers a le droit d'exiger de celui-ci la production d'une procuration, il ne peut, s'il s'en abstient, pas nier ultérieurement l'existence du mandat que ne contestent ni le mandant ni le mandataire. Il ne ressort pas des pièces auxquelles la Cour peut avoir égard que le demandeur ait fait valoir devant la cour du travail qu'il avait exigé du sieur F. la production d'une procuration. L'arrêt n'a pu, dès lors, violer aucune des dispositions visées au moyen, en cette branche, en tenant pour établi le mandat donné au sieur F. par la défenderesse, qui s'en prévalait.*»

L'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles cité par le demandeur n'est pas applicable en l'espèce puisqu'à la différence des faits repris dans cet arrêt, en l'espèce, le demandeur n'a pas contesté la validité du mandat dans un délai raisonnable. Divers échanges entre les conseils des parties sont intervenus sans mentionner ce problème.

En outre, cette jurisprudence est partagée puisque dans un arrêt du 8.02.2011, la Cour du travail de Mons⁴ a estimé que « *La ratification du congé pour motif grave ne doit pas intervenir dans le délai de trois jours prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. Il ne*

¹ cfr en ce sens C.T. Liège, 13.03.1989, JLMB, 1989, p.768

² S 050030N publié sur www.juridat.be

³ S.11.0125.F publié sur www.juridat.be

⁴ RG 2009/AM/21920 publié sur www.juridat.be; cfr également en ce sens CT liège 20/09/2013, RG 2012 /AL/693 publié sur www.juridat.be

s'agit en effet que de confirmer un acte de rupture préexistant qui, lui, doit être intervenu dans le délai légal et qui sort ses effets le jour où il est notifié. La ratification de l'acte ne se substitue pas à celui-ci ».

Il ressort par conséquent de la jurisprudence susmentionnée que le demandeur n'est plus recevable à contester la validité du mandat.

Quant à la réalité des motifs reprochés et leur gravité

Il appartient à l'auteur de la rupture pour motif grave de prouver l'existence de la faute et son caractère grave de la faute.

En effet, pour qu'il y ait faute grave, il faut :

- une faute ;
- de caractère grave ;
- qui soit de nature à rendre impossible immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle.

Dans l'appréciation de la faute grave, il y a lieu d'appliquer le critère de proportionnalité. Ce critère impose à l'employeur d'agir avec modération et sans réaction excessive et de tenir compte des circonstances propres au cas d'espèce, par exemple l'ancienneté du travailleur, ses antécédents, ses capacités professionnelles ⁵, le stress auquel il doit faire face ou éventuellement la responsabilité de l'employeur dans la survenance de la faute ⁶. En revanche, il est admis que dès que la faute grave est reconnue, l'employeur a le droit de licencier sans préavis ni indemnité sans tenir compte des conséquences de la sanction⁷.

La lettre de notification des motifs graves invoque trois fautes, à savoir :

- une insubordination en refusant d'obtempérer aux injonctions qui ont été données par Mr Hardy, à savoir refuser de se rendre auprès du garagiste qui devait donner des informations sur le fonctionnement de celui-ci,
- avoir tenu des propos menaçants, plus précisément avoir menacé le gérant de la défenderesse de « lui péter la gueule », ce qui l'a contraint à renoncer à ses injonctions
- ne pas avoir été en mesure de se servir d'outil de travail (camion).

Par conséquent, bien qu'invoqué en termes de conclusions, le tribunal n'examinera pas le fait que le demandeur ait consommé de l'alcool dans un débit de boisson sur le temps de midi. Il est d'ailleurs surprenant de constater que la défenderesse explique le comportement du demandeur, (chauffeur de surcroît) par le fait qu'il ait été sous l'emprise de l'alcool (ce qui ne serait pas la première fois) alors qu'aucune mention de ce type n'est reprise dans la lettre de congé et qu'aucun avertissement à cet égard ne soit déposé au dossier !

Enfin, il est évident que les témoignages (qui ne répondent d'ailleurs pas au prescrit légal) de

⁵ Cfr la jurisprudence citée in W Van Eeckhoutte et N. Neuprez, Compendium social, 2009-2010, TII, p.2019 et sv.

⁶ Cfr à ce sujet l'intéressant article de H. Deckers, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales, sous la coordination scientifique de Steve Gilson, Anthémis, 2011, plus spécifiquement p.270.

⁷ H. Deckers, op. cit. p. 278 et sv..

Monsieur [REDACTED] (gérant de la défenderesse) et de Madame [REDACTED] (compagne ou épouse) devront être écartés.

Quant à l'insubordination

Il n'est pas contesté que l'incident s'est produit à la fin d'une longue journée de travail (vers 18h , après diverses livraisons) et que le demandeur devait encore remettre l'argent et faire ses comptes.

Le demandeur prétend qu'il n'a pas refusé de suivre la formation mais a d'abord souhaité terminer ses comptes.

Le contrat de travail n'est pas déposé. Selon le formulaire C4 , le samedi , le demandeur doit prester 7, 50h. A 18h , sa journée de travail semble donc terminée. L'employeur ne dépose pas de documents de livraison qui attesteraient du contraire.

Il n'est pas établi qu'au moment où l'employeur sollicite le demandeur, celui-ci sache exactement combien de temps durera la formation. Cette formation ne semble pas avoir été prévue.

Par conséquent, même si la demande de la défenderesse était légitime, force est de constater qu'elle a exigé que le demandeur suive cette formation en fin de journée, plus que probablement en dehors de son temps de travail alors qu'il lui restait à établir ses comptes de sorte que l'on peut difficilement qualifier le comportement du demandeur de faute grave.

Quant aux injures

Les parties se doivent respect mutuel⁸. Il n'est évidemment pas tolérable qu'un travailleur dise à son employeur « si tu t'approches, je te pète la gueule ». Toutefois , la déclaration du Monsieur [REDACTED] confirme la version des faits du demandeur , à savoir que l'employeur lui a repris l'argent liquide de ses mains et accrédite la thèse du demandeur selon laquelle il a s'est senti menacé : « *Mr [REDACTED] prend l'argent liquide des mains de Mr H. qui refusait de lui donner car les comptes n'étaient pas terminés. A ce moment, la tension montait et Pierre dit « Si tu me touches, je te pète la gueule » à [REDACTED] ».*

Par conséquent, si le demandeur a effectivement commis une faute en manquant de respect à son employeur , la gravité de la faute doit être relativisée par les circonstances de la cause (fin de journée, demande en dehors des heures de travail, travail obligatoire encore à effectuer, ancienneté du travailleur, absence d'avertissement pour des faits de ce type) et le comportement de l'employeur lui-même.

Quant au fait de se priver d'un outil de travail

Le demandeur prétend qu'il avait roulé le jour même avec le nouveau camion (ce qui semble pas contredit dans les conclusions de la partie adverse) et qu'il ne s'était donc pas privé de son outil de travail. En outre, rien n'empêchait l'employeur de s'informer auprès du garagiste et de répercuter les informations du garagiste auprès du demandeur ultérieurement. Il

⁸ Article 16 de la loi du 3.07.1978

pouvait également faire appel au collègue du demandeur pour assister aux explications.

Une indemnité de rupture est donc due. Le demandeur réclame 8 semaines de préavis sans s'expliquer sur le nombre de semaines. Sauf erreur, pour les préavis notifiées entre **le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2017** les délais de préavis réduits prévus par AR dans le secteur sont encore applicables, par dérogation à l'article 37/2, §§ 1er et 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (cfr application de l'article 70 §1 de la loi du 26.12.2013 infra).

A tout le moins, le demandeur peut prétendre à une indemnité de rupture de 28 jours calendrier en vertu de l'AR du 8.01.2013 (MB 29.01.2013) et éventuellement davantage s'il a été fait application de l'article 65/3 § 2 de la loi du 3.07.1978 par A.R. Le demandeur doit alors déposer les références de cet A.R.

b) Quant à l'indemnité de licenciement abusif ou pour licenciement manifestement déraisonnable

La matière du licenciement abusif a été profondément revue suite à la réforme du statut unique entre ouvrier et employé, visée par la loi du 26.12.2013.

Dans le secteur privé, c'est désormais la convention collective du travail 109 conclue au sein du CNT qui est d'application concernant la motivation du licenciement et des indemnités relatives au licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 11 de la CCT 109 dispose toutefois que :

*« Pour les travailleurs visés à l'article 2, § 5 auxquels le présent chapitre s'applique, on entend par **licenciement abusif** le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée pour 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.*

En cas de contestation, il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs invoqués pour le licenciement.

Sans préjudice de l'article 39, § 1er de la loi du 3 juillet 1978, l'employeur qui licencie abusivement un travailleur engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à ce travailleur une indemnité correspondant à six mois de rémunération, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. »

Les travailleurs visés à l'article 2 §5 sont notamment :

*« les travailleurs auxquels s'applique temporairement **un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1er de la loi du 26 décembre 2013** », pour qui « seul le chapitre V de la présente convention collective de travail s'applique **jusqu'au 31 décembre 2015**. À partir du 1er janvier 2016, ces travailleurs tombent sous l'application de la présente convention collective de travail, à l'exception du chapitre V.»*

Or, l'article 70 §1 de la loi du 26.12.2013 dispose :

*« Par dérogation à l'article 37/2, §§ 1er et 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et à l'article 67, et **pour les congés notifiés entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2017**, les délais de préavis visés au § 2 devront être respectés si le délai de préavis, en cas de congé notifié par l'employeur, était au 31 décembre 2013 déterminé par le Roi, en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 précitée et était à cette date inférieur au délai fixé au 2, alinéa 1er.*

L'alinéa 1er n'est pas applicable lorsque le délai de préavis déterminé par le Roi en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 précitée et inférieur au § 2, alinéa 1er, concerne uniquement une ancienneté limitée à un an.

Le présent article ne s'applique toutefois pas aux délais de préavis fixés par arrêté royal dans le cadre d'une restructuration ou en vue d'une pension ou d'un régime de chômage avec complément d'entreprise”.

En l'espèce, l'employeur ressort de la commission paritaire 126, soit la commission paritaire de l'ameublement et l'industrie transformatrice du bois. Dans cette commission paritaire, l'AR du 8.01.2013 (MB 29.01.2013) prévoyait des préavis réduits.

En l'espèce, le demandeur avait au moment de son licenciement 14 années d'ancienneté

L'article 61 de la loi du 3.07.1978, disposait que :

« § 1. Sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux.

« § 2. Le délai de préavis à respecter par l'ouvrier est réduit à sept jours dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles. »

Et l'article 65/3 § 2 :

§ 2. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires compétentes pour les employeurs et les ouvriers auxquels s'appliquent un arrêté royal déterminant des délais de préavis en vertu de l'article 61 et entré en vigueur avant le 1er janvier 2012, examinent, avant le 1er janvier 2013, s'il y a lieu d'adapter ces délais de préavis dans la même proportion que celle utilisée à l'article 65/2.

*A défaut de proposition émise par une commission paritaire ou une sous-commission paritaire, les délais de préavis fixés en vertu de l'article 61 et inférieurs à ceux fixés dans l'article 65/2 sont augmentés par le Roi à partir du 1er janvier 2013 dans la même proportion **que celle utilisée pour l'article 65/2 sans pouvoir dépasser les délais de préavis fixés à l'article 65/2.***

Par conséquent, le demandeur est encore sous le régime de l'ancien article 63 de la loi du 3.07.1978 par le biais de l'application de l'article 11 de la CCT 109.

Le demandeur a en tout état de cause manqué de respect à son employeur et ce dernier a pu être fortement déçu du fait que le demandeur n'ait pas voulu assister aux explications du garagiste alors qu'il est amené à conduire le camion.

Dans ces conditions, le licenciement est bien en lien avec la conduite du demandeur de sorte que le licenciement n'est pas abusif.

c) Quant aux heures complémentaires

Ce n'est qu'en termes de requête introductive d'instance que le demandeur réclame le paiement d'heures complémentaires. Celles-ci n'ont pas été évoquées dans les échanges de courrier après le licenciement.

Il prétend le jour des faits avoir presté 10h. Manifestement le jour des faits précités, il était encore au travail à 18 heures.

Le demandeur précise toutefois que son contrat était un contrat à temps partiel avec horaire variable, ce qui semble contredit par le formulaire C4.

Il appartient à la défenderesse de déposer l'avenant au contrat pour autant qu'elle en ait rédigé un, le règlement de travail, le document prévu à l'article 160 de la loi programme du 22.12.1989 ou tout autre document établissant l'horaire de travail du demandeur (bon livraison, feuille de route) **pour la période du 11.05.2013 au 11.06.2015**, sur lequel la défenderesse ne s'est pas prononcée en termes de conclusions.

Il n'y a pas lieu de condamner la défenderesse à une astreinte.

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal, statuant contradictoirement.

Dit les demandes recevables,

Dit la demande d'indemnité de rupture à tout le moins partiellement fondée.

Condamne provisoirement la défenderesse au paiement de l'indemnité de 4 semaines soit une somme de $30h \times 13,62 \text{ €} \times 4 \text{ semaines} = 1634,40 \text{ €}$ bruts, à augmenter des intérêts légaux et moratoires depuis le 11.05.2015.

Dit la demande de licenciement abusif ou d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée.

Réserve pour le surplus et les dépens ;

Invite les parties à se concilier ;

-Dit que la défenderesse dispose jusqu'au 31.12.2016 pour déposer l'avenant au contrat pour autant qu'elle en ait rédigé un, le règlement de travail et le document prévu à l'article 160 de la loi programme du 22.12.1989 pour la période du 11.05.2013 au 11.06.2015, sur lequel elle ne s'est d'ailleurs pas prononcée en termes de conclusions ;

- Dit que le demandeur dispose jusqu'au 15.02.2017 pour déposer ses conclusions après

jugement

- Dit que la défenderesse dispose jusqu'au 31.03.2017 pour déposer ses conclusions après jugement

Fixe la cause à l'audience publique de la deuxième chambre du **23 mai 2017** à 14h, en la salle d'audience du Tribunal du travail de Liège – division Arlon, Place Schalbert, Bâtiment A à 6700 Arlon.

Ainsi jugé **le vingt-deux novembre 2016 par la deuxième chambre** du tribunal du travail de Liège - division Arlon, Palais de Justice, Bâtiment A, Place Schalbert 1, composée de A. Godin, Juge président la chambre; K. Collard, juge social employeur ; G.Van de Woestyne, juge social ouvrier ; P. Franck, greffier.

P. FRANCK

K. COLLARD

G.VAN DE WOESTYNE

A. GODIN