

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Neuvième chambre du 06/02/2018

En cause :

Monsieur Grégory M., né le [REDACTED]/1977, domicilié [REDACTED]
[REDACTED]

Partie demanderesse, ayant comparu par son conseil, Maître GILSON MARC, avocat à 4800 VERVIERS, AV. DE SPA, 5

Contre :

LA SA EDIC, immatriculée à la B.C.E. sous le numéro 0441.823.221, dont le siège social est établi rue Haute Claire, 10 à 4040 HERSTAL

Partie défenderesse, ayant comparu par ses conseils Maître DEVOS MATHIEU et Maître JOSSAAR DAVID, avocats à 4030 GRIVEGNEE (LIEGE), rue Fraichamps, 121

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment la requête introductive d'instance reçue au greffe le 15 décembre 2016.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 9 janvier 2018.

I. LA DEMANDE

Par requête du 15 décembre 2016, Monsieur Grégory M. conteste la décision de la sa EDIC du 20 octobre 2016 de le licencier pour motif grave et sollicite la condamnation de son ancien employeur au paiement des sommes de :

- 23.274,32 € à titre d'indemnité de rupture
- 1.966,76 € à titre de prorata temporis de la prime de fin d'année

A majorer des intérêts et des dépens.

II. RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

III. LES FAITS

Le requérant, Monsieur Grégory M., est entré au service de la défenderesse, la sa EDIC, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée le 21 mai 2001.

Il exerçait notamment la fonction de gestionnaire-magasinier outre des « *travaux polyvalents* ».

Le 31 décembre 2015, la S.A. EDIC change d'actionnariat et de direction.

Selon la défenderesse, Monsieur M. aurait été rétif aux impulsions de la nouvelle direction.

Par un avenant du 30 mars 2016, la fonction est modifiée et il exerce, outre les « *travaux polyvalents* » comme employé administratif.

Le 10 mai 2016, la sa EDIC notifie un préavis à prester d'une durée de 9 mois et 12 semaines débutant le 16 mai 2016.

Un courrier d'avertissement est adressé au requérant en date du 7 juin 2016 et libellé comme suit :

« Concerne : Absence injustifiée et non réalisation des tâches qui vous incombent.

Nous constatons que depuis le 6 juin 2016, vous ne vous êtes pas présenté sur votre lieu de travail ! Nous n'avons reçu aucun appel de votre part vous excusant de votre absence. Vous êtes tenu de nous avertir de votre absence dans les 24 heures.

Depuis plusieurs jours, les tâches qui vous incombent dans le cadre de votre contrat de travail ne sont pas réalisées. Vous avez refusées de réaliser certaines d'entre elles pour des raisons injustifiées et inacceptables».

Monsieur M. y répond le 9 juin 2016 dans les termes suivants :

« J'accuse réception de votre courrier recommandé du 7 juin 2016.

Je ne peux accepter les termes de celui-ci.

J'ai envoyé, comme cela se fait habituellement, un SMS à mon collègue M. GEORGE Arnaud le lundi 6 juin 2016 à 7h32 (voir capture d'écran du SMS et de la confirmation de l'envoi en annexe).

J'ai envoyé mon certificat médical le mardi 7 juin (dans les 48 heures) par courrier ordinaire et le mercredi 8 juin 2016 par courrier recommandé avec accusé de réception.

Concernant le dernier paragraphe, toutes les tâches qui m'incombent et faisant l'objet de ma fonction et de mes capacités, ont été réalisées.

Si je n'ai pas traité certaines d'entre elles, c'est uniquement parce que je n'avais

pas toutes les informations me permettant d'agir en ce sens, ce que je vous ai signalé».

Une nouvelle lettre recommandée est adressée le 14 juin 2016 par la S.A. EDIC :

« Nous avons bien reçu ce 14 courant votre courrier daté du 9 juin 2016.

Nous ne pouvons marquer notre accord sur le contenu de celui-ci car vous n'avez pas respecté la procédure en cas de maladie c'est-à-dire de prévenir téléphoniquement votre responsable.

En ce qui concerne les tâches qui vous sont dévolues, celles-ci ne sont pas toutes réalisées comme vous le mentionnez erronément.

Nous ne reviendrons pas dans ce courrier sur votre fonction, vos capacités et votre implication au sein de la Société EDIC....

Une fois de plus, nous vous demandons de faire votre travail correctement durant la durée de votre préavis afin que tout cela se passe pour le mieux.

Nous souhaitons vous revoir en pleine forme ce lundi 20 juin».

Monsieur M. sera en incapacité de travail jusqu'au 16 juillet 2016.

Selon la défenderesse, Monsieur M. aurait persisté dans une attitude négative à l'égard de son employeur.

Le 20 octobre 2016, Monsieur M. est chargé de réceptionner et de ranger une livraison de bombonnes de recharge pour les fontaines à eau. Selon la défenderesse, Monsieur M. accepte mais laissera les bombonnes au milieu du passage ce qui est susceptible d'empêcher la réception d'autres commandes.

Constatant ce qu'elle appelle un « *refus d'obéir à un ordre clair et légitime* », la sa EDIC notifie, par courrier recommandé daté du 20 octobre 2016, un congé pour motif grave libellé comme suit :

« Depuis la notification de la fin du contrat de travail vous unissant à la société EDIC, force est de constater que vous ne respectez pas votre contrat de travail. Cette situation ne peut perdurer. De commun accord, nous avons décidé de clôturer notre collaboration dans un bon état d'esprit en vous attribuant des tâches secondaires. Après plusieurs rappels à l'ordre, vous refusez d'effectuer les tâches qui vous incombent. Cette situation met en péril l'organisation de la société. Nous avons également constaté votre volonté manifeste de décrédibiliser la société. Par votre procrastination des tâches, nos clients ne peuvent être servis dans les délais. Vous avez la volonté manifeste de nous faire perdre de l'argent. Vous passez plusieurs heures par jour au GSM. Vos retards sont multiples. Vous refusez systématiquement toutes tâches confiées par Monsieur V..

La confiance est donc rompue.

Nous nous voyons donc contraint de vous licencier sur le champs pour faute grave dès ce 20 octobre 2016 fin de journée».

IV. DISCUSSION

4.1. Selon Monsieur M., le libellé de la lettre du 20 octobre 2016 ne répond pas au prescrit légal quant à la précision des motifs graves lesquels sont par ailleurs contestés. Le licenciement est donc irrégulier. La défenderesse est redevable du solde de l'indemnité compensatoire de préavis soit 23.274,32 € et du prorata temporis de la prime de fin d'année soit 1.966,76 €.

4.2. Le motif grave reproché à Monsieur M. est le non-respect de son contrat de travail et plus particulièrement le refus répété et délibéré d'effectuer les tâches qui lui incombent malgré plusieurs rappels à l'ordre ce qui est constitutif d'insubordination. En l'espèce, le dernier fait d'insubordination est d'avoir volontairement mal exécuté des tâches confiées. Quant à la précision de la notification, Monsieur M. ne saurait nier qu'il a eu connaissance des causes de la rupture de la relation de travail consistant en son refus récurrent d'effectuer des tâches confiées par son employeur ou un autre responsable, comme ce fut le cas le 20 octobre 2016.

V. DECISION DU TRIBUNAL

5.1. Le motif grave - En droit

5.1.1. La notion de motif grave

L'article 35, al. 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que:

« 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 et intérêts s'il y a lieu».

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail dispose que :

« 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».

Il résulte de cette disposition que la faute grave qui constitue un motif grave est celle dont l'intensité est telle qu'elle ne permet plus la poursuite de la relation contractuelle et qu'elle ne peut aboutir qu'à la rupture du contrat - immédiatement et définitivement - sans préavis ni indemnité.

Il est unanimement admis que le motif grave est :

- Une faute

- Intrinsèquement grave
- Qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration
- Sans que ce qui précède ait, forcément, causé un préjudice à l'employeur

L'intensité de la faute est proportionnelle à l'intensité de la sanction de telle sorte que toute faute n'est pas constitutive de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Tout motif grave, par contre, autorise l'employeur à licencier pour motif grave sans que le tribunal puisse rechercher si la sanction est proportionnelle au motif.

En effet, dans son arrêt du 6 juin 2016, la Cour de cassation a rappelé qu'en liant la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de l'emploi, les juridictions rajoutent une condition à la loi.

Par ailleurs, la charge de la preuve du motif grave incombe à l'employeur.

Eu égard à la sanction extrême que constitue pour le travailleur un licenciement pour faute grave, la preuve des faits invoqués doit être rapportée de manière rigoureuse sans qu'un doute quant à leur existence, leur consistance ou leur imputabilité puisse subsister.

5.1.2. Le double délai de 3 jours

Les 3ème et 4ème alinéas de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 susvisée organisent le droit à la rupture du contrat sans préavis pour motif grave sur la base d'un double délai de trois jours.

Le congé doit être donné dans les trois jours de la connaissance du fait qui le justifie.

Une fois le congé donné, la notification du motif grave doit se faire dans les trois jours ouvrables suivant le congé bien que généralement, le congé et la notification du motif invoqué se fassent par un seul et même acte.

Ce délai de trois jours ne prend cours qu'au moment où la personne compétente pour prendre la décision de rompre le contrat est informée du fait imputé à la faute au travailleur.

La prise de cours du délai coïncide avec le moment où le fait est connu de la personne donnant congé et où il lui est possible de prendre une décision en toute connaissance de cause tant quant à l'existence même des faits que quant aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, connaissance apportant à l'auteur du congé, et pour reprendre la formulation habituelle de la Cour de cassation " *une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* ".

Avant de prendre la décision de rompre le contrat pour motif grave, l'employeur peut estimer souhaitable d'indaguer (par ex. en recourant à des auditions de témoins ou de plaignants, en procédant à l'audition du travailleur lui-même, en vérifiant certains faits

par un contrôle interne, etc.) en vue de lui permettre d'asseoir sa conviction mais aussi d'éviter de prendre une mesure aussi grave et lourde de conséquences pour le travailleur concerné sans s'assurer préalablement de son bien-fondé.

Si une telle décision ne peut être différée indéfiniment par l'exécution de vérifications superflues, elle ne peut non plus se prendre dans la précipitation.

Cependant, ces mesures d'instruction ne peuvent évidemment s'éterniser puisque les faits reprochés et dont l'employeur a eu vent, sont des faits qui, par essence, empêchent toute poursuite, même temporaire, des relations de travail pour répondre adéquatement à la définition du motif grave.

La jurisprudence a balisé les limites de la prise de cours du délai comme suit :

- ✓ il ne peut être fait reproche à l'auteur du congé de ne pas s'être rendu compte plus tôt de l'existence d'un motif grave suite à un défaut d'organisation interne ;
- ✓ le délai ne court qu'à dater de l'information reçue par la personne (ou de l'organe) compétente pour licencier ;
- ✓ il faut opérer une distinction entre la connaissance d'un fait et la preuve de celui-ci. Le délai prend cours dès la connaissance du fait même si la preuve n'est pas encore apportée. La preuve peut être apportée ultérieurement ;
- ✓ l'audition du destinataire du congé peut être utile mais n'est pas un préalable obligé.

5.1.3. La précision des motifs

Selon la cour du travail de Mons (C.T. Mons, 2ème ch., 15 septembre 2008, R.G. n° 20.622, Inédit) :

« De manière classique, la jurisprudence exige que l'énonciation des fautes invoquées à l'appui du licenciement soit précise

En effet, " s'il est vrai que la manifestation de la volonté de rompre n'est soumise à aucune règle de forme, il n'en demeure pas moins vrai que le congé pour motif grave (comme du reste les autres modes de rupture) constitue un acte réceptice dont la formation nécessite une notification au destinataire et qu'à ce titre, l'écrit qui contient l'expression de la volonté de rupture de contrat pour motif grave doit être rédigé avec suffisamment de précision "

Par conséquent, " la notification de motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui permettre de se défendre utilement, et aussi au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification de motif grave.

Toutefois, " l'exigence de précision des motifs (...) ne peut (...) mener à un formalisme excessif et ne justifie pas que la notification mentionne les lieu et date de l'événement et de la prise de connaissance par l'employeur (...). D'autre part, l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette

d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé ”.

En effet, comme l'enseignant Claude WANTIEZ et Didier VOTQUENNE “ *la notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments pour autant que son contenu permette la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. La notification doit contenir à tout le moins le “ point de départ ” de cette vérification ”.*

5.1.4. L'incompétence et/ou les manquements professionnels

La jurisprudence de la Cour du travail de Liège (section de Namur) rappelle dans quelles conditions des négligences peuvent être retenues à titre de motif grave dans un arrêt du 27 mars 2007, R.G. 8.077/2006 :

« Il est de jurisprudence constante, et parfaitement conforme à la notion de gravité requise, que de simples négligences, voire une certaine incompétence ne peuvent justifier un licenciement pour motif grave tandis qu'au contraire, constituent un motif grave des manquements qui traduisent une désinvolture délibérée ou un manque de conscience professionnelle flagrant attendu d'une personne exerçant des fonctions à responsabilité (c'est la Cour qui souligne) qui révèlent des précédents manquements dissimulés ou encore qui sont le reflet d'une insubordination manifeste pour autant que l'ordre donné soit légitime et émane d'une personne habilitée à le donner ».

Le contrat et la loi constituent les limites de l'obligation pour le travailleur de se conformer aux instructions de l'employeur quant à l'exécution du travail (V. Vannes, « *le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques* », Bruxelles, Bruylant, 1996, pp. 282-283).

Par ailleurs, le motif grave doit être apprécié *in concreto*, c'est-à-dire à la lumière de toutes les circonstances du cas d'espèce qui peuvent atténuer ou aggraver la responsabilité de l'auteur de la faute, ou contribuer à rendre possible ou impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur (Cour trav. Liège, 2/11/2004, R.G. n°31494-03, www.juridat.be).

5.2. Application

Selon Monsieur M., la lettre de licenciement manque de précision de telle sorte que les faits qui lui sont incriminés sont difficiles à déterminer.

Le tribunal partage la lecture faite par le requérant de la lettre de rupture.

Il est manifeste qu'elle se limite, outre des formules de style, aux phrases suivantes :

« force est de constater que vous ne respectez pas votre contrat de travail (...) Après plusieurs rappel à l'ordre, vous refusez d'effectuer les tâches qui vous incombent (...) Nous avons également constaté votre volonté manifeste de décrédibiliser la société(...) Vous passez plusieurs heures par jour au GSM. Vos retards sont multiples. Vous refusez systématiquement toutes taches confiées par Monsieur V.».

Il est de jurisprudence constante que les motifs graves doivent être exprimés de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui.

Dans la mesure où l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que seul peut être invoqué le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé, il s'en déduit que ce motif ainsi notifié avec précision circonscrit le débat judiciaire.

Le terme « *seul* » vise, outre l'information du destinataire, l'éventuel débat judiciaire dont il fixe déjà les frontières. Si l'exigence de précision n'implique pas nécessairement un exposé détaillé de toutes les circonstances justifiant le congé, l'auteur de la rupture doit veiller à ce que le contenu de la notification soit suffisamment précis pour permettre au juge de vérifier la concordance de ceux-ci avec ce qui est allégué devant lui et d'apprécier leur caractère de gravité.

Par ailleurs, le cocontractant qui reçoit la notification doit être à même d'apprécier s'il y a lieu de contester le congé immédiat sur base des motifs invoqués à cet effet et de provoquer le contrôle judiciaire, ou s'il doit s'incliner. Le motif mentionné dans la notification doit être décrit de manière à éviter que le destinataire se méprenne sur son objet et sa gravité.

Il est admis que la précision requise dans l'énonciation des faits peut résulter de la référence à d'autres éléments, tels notamment qu'un entretien, une plainte, un avertissement, dans la mesure où l'ensemble de ceux-ci permette d'apprécier avec certitude les motifs de rupture, ce qui implique que ces éléments soient portés à la connaissance du travailleur.

Lorsque la notification est imprécise, le licenciement pour motif grave est irrégulier et l'indemnité compensatoire de préavis est due, et ce même s'il s'avérait que les délais ont été respectés et que les faits sont graves et établis.

En l'espèce, force est de constater que la notification mentionne des griefs formulés à ce point en termes généraux, vagues et invérifiables qu'à l'heure où il statue, le tribunal n'a toujours pas la conviction qu'il s'agisse précisément du mauvais rangement/agencement des fameuses bonbonnes d'eau le 20 octobre 2016 ou si cet argument a été exposé en cours de procédure pour justifier d'un motif isolable dans le temps et dans l'espace et ce dans le délai de 3 jours.

En effet, la lettre de licenciement ne permet pas de déterminer :

- de fait précis
- de date précise
- ou encore de lieu quelconque

Le fait que ceci intervienne dans un contexte plus général qui permettrait de déduire, plus ou moins, les motifs ne change rien à ce constat.

Le législateur a, à ce propos, spécifiquement prévu un mécanisme de double délai pour permettre de notifier promptement le congé et de libeller consciencieusement, dans le second délai, les motifs précis.

S'il est usuel, certes, de notifier congé et motifs par même courrier, ce qui précède ne dispense pas d'exprimer, même succinctement mais complètement, les faits sur lesquels sont fondés le licenciement et de les situer dans le temps et dans l'espace.

Ce n'est manifestement pas le cas en l'espèce.

Surabondamment, le tribunal relève que l'imprécision des motifs est telle que ceci ne permet pas au tribunal de contrôler le respect du délai de 3 jours.

Enfin, en dehors de toutes ces constatations, force est de constater que la mauvaise exécution d'une ou plusieurs tâches est très rarement retenue à titre de motif grave.

L'indemnité est due.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable.

La déclare fondée.

En conséquence, condamne la sa EDIC à payer à Monsieur Grégory M. les sommes de :

- 23.274,32 € à titre d'indemnité de rupture
- 1.966,76 € à titre de prorata temporis de la prime de fin d'année

à majorer des intérêts depuis le 20 octobre 2016.

La condamne également aux dépens étant l'indemnité de procédure de 2.400 euros.

AINSI jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de :

VAN PRAAG FABRICE,	Juge, président la chambre,
LETTE LOUIS,	Juge social employeur,
FAFCHAMPS RENE,	Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **06/02/2018** par **VAN PRAAG FABRICE**, Juge, président la chambre, assisté de **BOLLETTE MARIE-CHRISTINE**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,