R.G. : 18/ 1485/ A Rép. 2019/

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège

Jugement de la Neuvième chambre du 01/10/2019

En cause :

Monsieur T. D., né le(...), domicilié (...)à .....

Partie demanderesse, ayant comparu par son conseil Maître BODARWE CHANTAL, avocate à 4000 LIEGE, rue Saint-Pierre, 17

Contre :

LA SA QUALITY MEAT RENMANS, (BCE: 0427.275.991), dont le siège social est établi place St-Symphorien, 2 à 7030 SAINT-SYMPHORIEN

Partie défenderesse, ayant comme conseil Maître CHUFFART GAEL, avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT, Chaussée de la Hulpe, 178, et ayant comparu par Maître HALLET ANTOINE, avocat se substituant à son confrère précité

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 14 mai 2018.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 03 septembre 2019.

I. LA DEMANDE

Par requête du 14 mai 2018, Monsieur T. D. conteste la décision de son ancien employeur, la SA QUALITY MEAT RENMANS du 15 mai 2017 de le licencier pour motif grave et sollicite sa condamnation au paiement des sommes provisionnelles de :

- 104.859,06 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 17 mois et 13 semaines de rémunération;
- 5.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier ;
- 1,00 € à titre de prime de fin d'année 2017.

Tous montants augmentés des intérêts et des dépens.

Le requérant sollicite, également, sous peine d'astreinte, la délivrance d'un nouveau document de chômage C4 libellé conformément au jugement à intervenir.

Il faut noter enfin qu'un chef de demande correspondant à un euro provisionnel du chef

d'arriérés de rémunération et de pécule de vacances a fait l'objet d'un abandon par le requérant à l'audience du 3 septembre 2019.

II. RECEVABILITE

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

III. LES FAITS

Monsieur T. D. est entré au service de la SA QUALITY MEAT RENMANS le 23 septembre 1997 dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée de boucher.

Le 23 octobre 1997, ce contrat est prolongé d'un contrat à durée indéterminée dans la même fonction.

Il exercera successivement à Hannut, Andenne, Flawine, Seraing, Tinlot, Beaufays, Grivegnée, puis Beaufays/Sprimont.

Parallèlement, il gravit les échelons devenant chef boucher-adjoint puis chef-boucher et, depuis le 1er février 2009, il exerça cette dernière qualité et assure la gérance du point de vente de Beaufays/Sprimont.

A l'exception de deux remarques écrites en février et avril 2009, la relation de travail semble se dérouler sans encombre.

Une réunion réunissant notamment le chef boucher-adjoint du point de vente de Beaufays/Sprimont, Monsieur Alain M., et Monsieur Robert D., chef de groupe se serait tenue le 4 mai 2017.

En marge de cette réunion, Monsieur M. précité aurait signalé à M. D. de graves dysfonctionnements au sein de la succursale ainsi que des problèmes comportementaux importants dans le chef du requérant.

M. D. en aurait averti M. Philippe G., chef de vente, par e-mail du 9 mai 2017.

Ensuite de cette information, des auditions sont tenues les 11 et 12 mai 2017.

Le personnel sous l'autorité du requérant est interviewé.

Le requérant est licencié pour motif grave par courrier recommandé du 15 mai 2017.

La dénonciation des motifs intervient le 17 mai 2017, elle est motivée comme suit :

> «*Cher Monsieur D.,*
>
> *Nous faisons suite à notre courrier recommandé du 15 mai 2017 par lequel nous vous faisions part de la décision de la S.A. Quality Meat Renmans de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave, sans préavis ni indemnité.*

Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, vous trouverez ci-après l'exposé des motifs ayant justifié la rupture de votre contrat de travail pour motif grave.

Jusqu'en date du 15 mai 2017, vous étiez employé de la S.A. Quality Méat Renmans (ci-après dénommée « QMR ») où vous occupiez le poste de chef boucher au sein de la succursale de Beaufays située à, Rue d'Aywaille, 46,4140 BEAUFAYS (ci-après dénommée « la succursale »).
Pendant votre occupation, les faits suivants se déroulés :

I. FAITS

1.1. <u>Rétroactes</u>

- Le 18 février 2009, M. Philippe D., chef de groupe, vous a adressé une note d'avertissement concernant votre retard régulier le matin.

- Le 16 avril 2009, M. Philippe D., chef de groupe, vous a adressé une note d'avertissement concernant votre consommation et détention d'alcool au travail ainsi que l'occupation de personnes non-déclarées.

1.2. <u>Faits récents</u>

Le 4 mai 2017, lors de la réunion des responsables adjoints, M. Robert D., chef de groupe, a été interpellé par M. Alain M., chef boucher adjoint, concerna une problématique au sein de la succursale de Beaufays.

Le 9 mai 2017, M. Robert D. a fait part de cette interpellation à M. Philippe G., Chef de vente.

Suite à cette interpellation, M. Philippe G. a donné P instruction à M. Robert D. d'organiser et de mener des auditions des membres du personnel de la succursale afin de clarifier la situation.

A cet effet, les chefs de groupe, MM. Robert D. et Michel S. en présence de M, Robert de Meue, chef de sécurité, ont entendu les travailleurs suivants de la succursale le jeudi 11 mai et le vendredi 12 mai :

- 11 mai 2017 : Audition de M. T. D. , chef boucher à la succursale de Beaufays.
- 11 mai 2017 : Audition de M. Jérôme M. boucher à la succursale de Beaufays.
- 11 mai 2017 : Audition de M. Killian T., boucher stagiaire à la succursale de Beaufays.
- 11 mai 2017 : Audition de M. Alain M., chef boucher adjoint à la succursale de Beaufays.
- 12 mai 2017 : Audition de Mme. M. V., vendeuse à la succursale de Pepinster depuis février 2017 (vendeuse à la succursale de Beaufeys auparavant).
- 12 mai 2017 : Audition de Mme. J. R., vendeuse à la succursale d'Aywaîlle depuis février 2017 (vendeuse à la succursale de Beaufays auparavant).

- Le 12 mai 2017 à 19h14, M. Robert D. a adressé à M. Rik Renmans. Administrateur, et M. Jeoffrey B., Administrateur de la Fiduciaire B., un e-mail résumant sa compréhension de la situation et reprenant en annexe les auditions précitées.
- Le 12 mai 2017 à 20h31 , M. Philippe G. a adressé à M. Rik Renmans et M, Jeoffrey B., un e-mail relatif à l' interpellation du 4 mai 2017 et l'organisation des auditions du 11 et 12 mai et reprenant en annexe les auditions précitées.
- Le 13 mai 2017 à 7h50, M. Michel S. a adressé à M. Jeoffrey B.. un e-mail récapitulatif des faits que vous avez reconnu lors de votre audition du 11 mai 2017.
- Le 13 mai 2017 à 9h46, M. Robert de M. a adressé à M. à Jeoffrey B. un e-mail récapitulatif des faits que vous avez reconnu lors de votre audition du 11 mai 2017.
- Le 13 mai 2017 à 9h47, M. Robert D., a adressé à Jeoffrey B. un e-mail récapitulatif des faits que vous avez reconnu lors de votre audition du 11 mai 2017.

II. TEMOIGNAGES

Les auditions précitées ont mis en lumière votre comportement inacceptable en totale contradiction avec les règles et les valeurs en vigueur au sein de QMR, notamment :

1. Non-respect des mesures de sécurité

Les auditions démontrent que vous avez autorisé ou ordonné des situations représentant un sérieux risque de sécurité pour vos collègues de travail et pour la succursale elle-même, notamment :

Vous avez invité et autorisé régulièrement des personnes étrangères à l'entreprise (entre autres Mireille de chez Aldi et MM. Louis J., Damien L., Arnaud C. et Arnaud L.) à venir dans l'atelier et dans le local social pendant les heures de travail ainsi qu'après, déclarant que ce sont des amis qui passent dire bonjour. Vous n'avez jamais verrouillé les serrures de la succursale et vous avez distribué à plusieurs membres du personnel les clés de celle-ci sans autorisation et sans même en informer le chef de groupe alors que vous seul aviez la responsabilité d'ouvrir la succursale le matin et de la fermer à clef le soir.

Ces actes totalement inacceptables contreviennent à toutes mesures sécurité telles que fixées par l'article 26 du règlement de travail pour les employés de QMR. De surcroît, introduire des personnes étrangères à l'entreprise dans les locaux, sans en avoir demandé l'autorisation, est interdit en vertu de l'article 35 du règlement de travail pour les employés de QMR.

Conformément à la jurisprudence, le non-respect des nonnes de sécurité est constitutif d'une faute grave justifiant le licenciement immédiat.

2. Non-respect des mesures d'hygiène

Il ressort des auditions que vous avez autorisé ou ordonné des situations pouvant représenter un risque d'hygiène, notamment :

- Vous avez autorisé qu'un technicien de la société Rentokil dépose une carcasse de type gibier sans facture d'achat, sans certificat de traçabilité et sans autorisation de l'entreprise sachant qu'en cas de contrôle de l'AFSCA cela pourrait entraîner la fermeture de la succursale. De surcroît, vous avez ordonné à Killian T., boucher stagiaire à la succursale, de dépecer la carcasse.
- Vous avez invité et autorisé régulièrement des personnes étrangères à l'entreprise (notamment Mireille de chez Aldi et MM. Louis J., Damien L., Arnaud C. et Arnaud L.) à travailler au sein de la succursale sans contrat de travail et sans tenue de travail.
- Vous avez donné pour instructions à vos collègues d'étiqueter les produits fabriqués la veille le lendemain allongeant ainsi frauduleusement leur durée de vie, et ce, contrairement aux normes fixées par la succursale.
- Vous avez ordonné de retravailler les préparations invendues du samedi pour les revendre la semaine d'après.

Ces actes contreviennent aux mesures d'hygiène telles qu'établies aux articles 27 à 30 du règlement de travail pour les employés de QMR ainsi qu'aux règles d'hygiène contrôlés par l'AFSCA.

3. Vol de marchandise

Par ailleurs, il ressort des auditions que vous avez autorisé certaines personnes à se servir de la marchandise dans les présentoirs de la succursale sans payer :

- les membres du personnel (pour leur lunch) ;
- certaines personnes externes qualifiées comme étant vos amis (entre autres Mireille de chez Aldi et MM. Louis J., Damien L., Arnaud C. et Arnaud L.) ; et
- vous-même.

Le fait d'autoriser des personnes externes ou vos collègues et vous-même à se servir de la marchandise sans payer est constitutif de vol conformément à l'article 24 du règlement de travail pour les employés de QMR, et, conformément à la jurisprudence, justifie le licenciement pour motif grave.

4. Dépôt des recettes

En tant que chef boucher, il vous appartient de déposer quotidiennement les recettes de la succursale à la banque conformément à l'article 24 du règlement de travail pour les employés de QMR.

Toutefois, il ressort des auditions que vous avez délégué cette tâche à Killian Thomassin, boucher stagiaire à la succursale, tout en sachant qu'il n'est ni habilité ni autorisé à le faire.

5. Travailleurs non-autorisés

Il ressort des auditions que vous avez employé des personnes sans contrat de travail (entre autres Mireille de chez Aldi et MM. Louis J., Damien L., Arnaud C. et Arnaud L.) pour vous aider à préparer des commandes.

Vous aviez déjà reçu une note d'avertissement à ce sujet le 16 avril 2009 de la part de M. Philippe D. indiquant que « vous reconnaissez en avoir été conscients, mais n'avez rien fait pour éviter telle situation ».

Le fait de laisser travailler des personnes qui ne font pas partie du personnel contrevient à l'article 24 du règlement de travail pour les employés du QMR.

De surcroît, laisser travailler des personnes non-déclarées contrevient aux réglementations sociales en vigueur.

6. Arrivée tardive de manière répétée

Il apparaît également que vous arrivez régulièrement en retard à votre poste de travail, sans prévenir, en dépit des remontrances faites par votre chef de groupe ainsi que les notes d'avertissement.

Ces faits avaient déjà fait l'objet d'un avertissement en date du 18 février 2009, lequel précisait que votre comportement est inadmissible et que le non-respect des normes constitue une faute grave, attirant en outre votre attention sur la note aux gérant n°27, point 16 : « Le matin, n'entre jamais seul dans la boucherie ». À cette occasion, QMR vous avait déjà mis en garde contre votre comportement inacceptable.
La jurisprudence considère le fait pour un travailleur de se présenter en retard au travail de manière répétée et malgré les avertissements est un acte d'insubordination.

7. Harcèlement sexuel

Il ressort des témoignages que vous vous êtes rendu coupable d'attouchements à l'égard de plusieurs membres du personnel féminin.

Mme. Maude Valder, désormais vendeuse à la succursale de Pepinster, témoigne que lorsqu'elle travaillait avec vous à la succursale de Beaufays, vous lui avez régulièrement fait des propositions sexuelles et vous lui avez fait subir des attouchements sur les parties intimes de son corps à multiples reprises (notamment quand elle travaillait dans le frigo).

Vous avez également entretenu des relations sexuelles avec elle dans les toilettes de la succursale ainsi que dans l'atelier avec vos amis MM. Louis J. et Damien L.. Il y a quelques mois, vous avez autorisé que M. Damien L. entraîne Mme. Maude Valder dans l'atelier afin qu'elle lui fasse une fellation.

Vous avez également eu ce genre de comportement avec Mme. Jennifer R., désormais vendeuse à la succursale d'Aywaille. Lorsqu'elle travaillait à la succursale de Beaufays, vous lui avez fait des propositions sexuelles à multiples reprises et vous avez entretenu avec elle une relation sexuelle.

De surcroît, pendant vos heures de travail, lorsque vous étiez sensé diriger les équipes, vous jouiez sur votre GSM ou sur votre PC pour consulter des sites

pornographiques.

Ce comportement indécent et dépassant les limites de la décence contrevient à l'article 25 du règlement de travail pour les employés de QMR.

La jurisprudence considère ce comportement comme harcèlement sexuel et est constitutif d'un licenciement immédiat pour faute grave.

8. Ivresse au travail

Plusieurs de vos collègues se sont également plaints de votre consommation d'alcool pendant les heures de travail. De manière plus précise, il ressort que vous commencez à boire dès 10 heures du matin, 1 à 4 bouteilles d'alcool blanc (genièvre ou péquet) par jour. Vous impliquez vos collègues en leur ordonnant quotidiennement d'aller vous chercher votre alcool chez Aldi et en les obligeant à boire avec vous sous peine de leur faire des clefs de bras.

Ensuite, vous cachez les bouteilles dans un casier du vestiaire hommes (4ème à gauche) fermé avec un cadenas à chiffres. En cas de visites imprévues, vous cachez les bouteilles dans le panier à linge sale ou dans une des manches de votre blouson. En ce qui concerne les bouteilles vides, vous les emballez dans une valisette que vous jetez ensuite dans les containers.
Vous aviez déjà fait l'objet d'un avertissement en date du 16 avril 2009 précisant que «la consommation et la détention d'alcool sur le lieu de travail sont strictement interdits et que ces faits constituent également une faute grave ».

Le fait d'introduire des boissons alcoolisées dans les locaux ou encore de se trouver sous l'influence d'alcool au travail est défendu en vertu de l'article 35 du règlement de travail pour les employés de QMR.

La jurisprudence considère que la consommation récurrente d'alcool sur le lieu de travail est un fait fautif grave.

III. AVEUX

Lors de votre audition du 11 mai 2017 avec MM. Robert D., Michel S. et Robert de Meue, vous avez vous-même reconnu les faits suivants :

- Vous avez autorisé un technicien de la société Rentokil à déposer une carcasse de type gibier et vous avez ordonné Killian Thomassin de dépecer la carcasse.
- Vous avez ordonné que certains produits fabriqués la veille soient étiquetés le lendemain et que les préparations invendues du samedi soient retravaillées pour les revendre la semaine d'après.
- Vous avez invité et autorisé des personnes étrangères à l'entreprise (entre autres Mireille de chez Aldi et MM. Louis J., Damien L., Arnaud C. et Arnaud L.)à venir dans les locaux pendant les heures de travail ainsi qu'après, déclarant que ce sont des amis qui passent dire bonjour.
- Vous avez autorisé les membres du personnel à se servir de la marchandise dans le comptoir sans payer.

- Vous avez donné pour instruction à M. Killian Thomassin de déposer quotidiennement les recettes de la succursale à la banque.
- Vous ne fermez jamais les serrures de la succursale et vous avez distribué à plusieurs membres du personnel les clés de celle-ci sans autorisation et sans même en informer le chef de groupe.
- Vous arrivez quotidiennement en retard par rapport à l'horaire affiché pour des raisons familiales, et ce sans autorisation et sachant que plusieurs remontrances ont déjà été faites par le chef de groupe.

Dans ce contexte, et compte tenu de ce qui précède, ce 12 mai 2017 nous avons acquis la certitude que chacun de ces faits pris isolément peuvent constituer un motif grave qui justifie pleinement la rupture immédiate de nos relations contractuelles.

La gravité des faits est telle qu'elle justifie pleinement la rupture de votre contrat de travail pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

Nous procéderons au paiement de votre rémunération jusqu'au 15 mai 2017 ainsi qu'aux différents montants de sortie qui vous seraient encore dus. Les documents sociaux vous seront également délivrés endéans les délais légaux.

La présente vous est adressée sous toutes réserves et sans aucune reconnaissance préjudiciable.

Veuillez agréer, cher Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées. »

Le requérant, par la voix de son conseil, contestera le licenciement par courrier du 21 mai 2017.

IV. DISCUSSION

Le requérant qui conteste l'intégralité des faits mis à sa charge, tant sur leur réalité que sur leur gravité, estime qu'en tout état de cause l'employeur ne rapporte nullement la preuve du fait que le licenciement soit intervenu dans les trois jours de la connaissance suffisante des faits par la personne apte à procéder au licenciement. Il insiste sur les doutes existants quant aux faits eux-mêmes qu'il nie et relativise. Il estime, en outre, son licenciement abusif.

La défenderesse, pour sa part, estime avoir procédé au licenciement dans les trois jours suivant la connaissance suffisante des faits par l'une des personnes habilitées à procéder au licenciement. Elle estime les faits intrinsèquement graves et considère en rapporter la preuve suffisante.

V. DECISION DU TRIBUNAL

5.1. L'indemnité de rupture

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.

5.1.2.1. Application quant aux délais

Le débat entre parties, tant en termes de conclusions qu'à l'audience du 3 septembre 2019, s'est quelque peu cristallisé autour de deux événements :

- la réunion qui se serait tenue le 4 mai 2017
- le délai, considéré comme anormalement long, mis par Monsieur D. pour en référer à Monsieur G.

Le tribunal estime relativement peu relevant l'existence, ou non, d'une réunion, dont on ne sait finalement extrêmement peu quant à sa localisation, son objet ou ses participants, le 4 mai 2017.

Il est également relativement indifférent que Monsieur D. ait avisé Monsieur G. seulement cinq jours après la réunion, soit par e-mail du 9 mai 2017, de ce qui lui avait été dit en marge de cette dernière.

En effet, ni Monsieur D. ni Monsieur G. ne sont compétents pour procéder au licenciement, il est par conséquent indifférent qu'ils aient pris connaissance des faits des heures, des jours ou des semaines avant ou après cette date.

Ce qui importe, c'est la date à laquelle une personne compétente pour licencier, il ressort des débats et de la pièce déposée à l'audience du 3 septembre 2019, qu'il s'agit exclusivement de soit Monsieur Rik RENMANS, soit Monsieur Nicolas RENMANS, soit Monsieur Richard B. soit enfin Monsieur Jeoffrey B., a eu connaissance suffisante des faits.

Dès lors que les auditions du personnel ont été tenues, c'est incontestable et incontesté, les 11 et 12 mai 2017, c'est à cette dernière date qu'il faut se placer pour computer le délai.

Le licenciement intervenant le 15 mai 2017 et la dénonciation des motifs le 17 mai 2017, le licenciement intervient dans les délais légaux.

Le licenciement ayant été notifié conformément au texte, par pli recommandé, signé par la personne compétente et motivée avec précision, il convient de constater que le licenciement est formellement valable.

5.1.2.2. Application quant aux faits

Bien qu'il s'en défende, le dossier est accablant pour le requérant.

Les auditions, confirmées par des attestations conformes au prescrit de l'article 961/2 du code judiciaire, dont on peut regretter, parfois, un caractère un petit peu stéréotypé, confirment des faits de natures diverses mais d'une gravité constante qu'il s'agisse de vols, de harcèlement sexuel, d'ivresse au travail ou de non-respect des consignes.

Il est en effet établi que le requérant autorisait des tiers, des amis, à venir sur le lieu de travail où des produits appartenant à la défenderesse étaient consommés sans être payés, de l'alcool provenant de l'extérieur, semble-t-il en grande quantité, était également

consommé et, à l'une ou à l'autre occasion, des relations sexuelles étaient proposées voire entretenues par le requérant - et le cas échéant des tiers - avec l'une ou l'autre membre du personnel.

Le lieu de travail n'est pas l'endroit pour recevoir ses amis, consommer, qui plus est en grande quantité, de l'alcool, ou, a fortiori, entretenir des relations sexuelles en couple ou en groupe.

S'il peut être considéré que de laisser pénétrer occasionnellement un ami sur le lieu de travail ou de consommer occasionnellement un petit verre est une entorse au règlement de travail, est une petite faute, mais n'est pas une faute grave ou a fortiori un motif grave, le fait d'entretenir sur une base régulière des relations personnelles avec des tiers sur le lieu de travail, d'y consommer de l'alcool voire y avoir des relations sexuelles avec des subalternes dont le consentement semble avoir été obtenu à la faveur d'une certaine faiblesse, est fautif et intrinsèquement grave.

La consommation d'alcool, le harcèlement sexuel ne sont que deux faits retenus comme particulièrement graves par le tribunal mais les vols, détournements, non-respect des règles d'hygiène ou de sécurité sont également établis et graves.

Le tribunal estime que c'est à très juste titre que l'employeur, après en avoir recueilli la certitude suffisante par des auditions qui étaient nécessaires, a procédé au licenciement pour motif grave.

L'action n'est pas fondée sur ce point.

5.2. Les dommages et intérêts pour abus de droit de licencier

Le tribunal confirmant la validité du licenciement pour motif grave, il n'y aurait lieu de retenir ce chef de demande qu'à la condition que le requérant démontre que, dans l'exercice du licenciement, nonobstant les fautes graves commises par le requérant, l'employeur a commis une faute distincte du fait de licencier en lien causal avec un préjudice spécifique.

Il pourrait en aller, ainsi, d'une publicité malencontreuse ou d'un exercice violent dans le cadre de la notification. Rien de tout cela en l'espèce, le tribunal estime que la défenderesse a procédé d'une façon normale au regard de la gravité des faits.

5.3. La prime de fin d'année

Dans la commission paritaire 202, la convention collective du 27 août 2007 révèle que la « *prime de Noël* » n'est pas due a l'employé qui quitte l'entreprise :

- par démission
- par licenciement

hormis la retraite, la force majeure médicale, le licenciement économique et/ou technique.

En l'espèce agissant d'un motif grave, il n'y avait pas lieu à paiement de la prime de Noël.

5.4.Les documents sociaux

Ces derniers ne seront pas octroyés, la demande d'indemnité de rupture n'étant, de même, pas octroyée.

5.5.Les dépens

La partie requérante succombant, il lui appartient de supporter les dépens, l'indemnité de procédure sera fixée au montant de 6.000 € retenu par les deux parties.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit l'action recevable.

La déclare non fondée.

En déboute le requérant.

Le condamne aux dépens étant l'indemnité de procédure d'un montant de 6.000 € ainsi qu'à la somme de 20 € destinés à cofinancer le fonds d'aide juridique de deuxième ligne.

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

VAN PRAAG FABRICE,	Juge, présidant 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 **01/10/2019 par VAN PRAAG FABRICE,** Juge, présidant la chambre, assisté de **BOLLETTE MARIE-CHRISTINE, Greffier,**

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,