



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 23 OCTOBRE 2019.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 18/382/A

Rép: 19/

A rendu le jugement DEFINITIF suivant

En cause de :

Monsieur C.

Domicilié à

Partie demanderesse comparissant par Maître Marc GILSON, avocat à
VERVIERS.

CONTRE :

SA TECHNOGAZ, inscrite à la BCE sous le numéro 465.129.846.

Ayant son siège à 4960 MALMEDY, O l'z-Eyos, n°1.

Partie défenderesse comparissant par Maître Pascale BABILONE, avocate à
LIEGE.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 18/382/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 30 mai 2018, les conclusions et dossier des parties.

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 25 septembre 2019 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

1. ANTÉCÉDENTS.

Monsieur C. a été occupé en qualité de "technicien sur citerne à gaz en dépôt et en clientèle" d'abord suivant contrat à durée déterminée du 9 décembre 2013 au 9 février 2014 puis suivant contrat à durée indéterminée, signé le 13 février 2014 pour débiter à la même date (p. 1 et 2 de son dossier).

Le 8 octobre 2015, il reçoit un avertissement relatif à des arrivées tardives sur son lieu de travail (p. 2 du dossier TECHNOGAZ).

Le 13 mai 2016, un "dernier avertissement" lui est adressé, avec menace de licenciement, relativement à la conduite d'un camion ADR sans permis et sans autorisation de la direction dans l'enceinte de la société et sur la voie publique" (p. 3 du même dossier).

Le 11 avril 2017, un "dernier avertissement" lui est encore adressé, toujours sous menace de licenciement, pour refus d'effectuer une tâche (dépannage en clientèle).

Le 3 mai 2017, Monsieur C. est licencié, moyennant prestation d'un préavis de 13 semaines, à partir du 8 mai 2017 (p. 5 du même dossier).

Le 5 mai 2017, Il demande à connaître les raisons de son licenciement (p. 6 du même dossier).

Par courrier recommandé du 7 mai 2017, il est mis fin immédiatement à son contrat pour une faute grave précisée comme suit :

"... Tout d'abord, en réponse à votre courrier recommandé du 05 mai 2017, nous profitons de ce courrier pour vous préciser le motif de votre préavis du 3 mai. Après avoir reçu un courrier recommandé suite à une insubordination, qui constitue déjà en soit (sic) un motif grave suivant notre règlement de travail, vous m'avez personnellement menacé de divulguer des informations confidentielles. En effet, vous affirmez avoir constitué "un dossier" ainsi qu'avoir pris plusieurs centaines de photos, entre autres sur nos procédés de fabrication, et que vous n'hésiteriez pas à les communiquer à nos concurrents et clients. Nous ne pouvons tolérer ce type de menace et considérons avoir fait preuve d'indulgence à votre égard en ne vous licenciant pas directement pour motif grave à ce moment-là.

Ensuite, nous vous avons convoqué ce mardi 6 juin 2017, afin de vous donner la possibilité de nous donner une explication sur le fait que vous n'utilisiez pas la pointeuse que nous vous avons explicitement demandé d'utiliser, ainsi que pour vous justifier sur le fait que suite à la non utilisation de la pointeuse, nous avons constaté des divergences entre l'heure à laquelle vous avez effectivement quitté le travail et l'heure que vous indiquez sur votre relevé de prestations. Divergence en votre faveur.

Vous prétextez que l'utilisation de la pointeuse n'était pas prévue dans votre contrat de travail ! Nous ne pouvons accepter ce type d'explication pour excuser votre comportement.

De plus, entrevue lors de laquelle, vous avez à nouveau confirmé disposer de photos et d'un "dossier" que vous n'hésiteriez pas à utiliser en cas de licenciement pour faute grave.

Enfin, ce jour, vous nous notifiez par message que vous quittez votre lieu de travail sous prétexte que certains problèmes techniques dans le dépôt, que vous nous avez signalé la veille, ne sont à ce jour toujours pas résolus. Sachez que tous les moyens ont déjà été planifiés pour parer à ces problèmes techniques (par ex. réparation des fourches du chariot élévateur). Ceci ne constitue en rien une raison valable pour quitter votre lieu de travail sans autorisation.

Les motifs de votre licenciement pour faute grave sont donc les suivants :

- Insubordination suite à la non utilisation de la pointeuse malgré une demande explicite et malgré un avertissement déjà fait par recommandé le 11/04/2017 pour ce même motif d'insubordination
- Chantage et menace de divulgation d'informations confidentielles auprès de nos clients/concurrents
- Quitter votre lieu de travail sans autorisation et sans motif valable ce mercredi 7 juin 2017..."
(p. 10 du même dossier).

Le motif grave est contesté par Monsieur C., via son organisation syndicale, mais aucun accord ne sera trouvé entre les parties.

2. DEMANDE

Monsieur C. réclame :

- une indemnité de rupture égale à 19 semaines, dont à déduire le préavis presté, soit un solde brut de 6.644,02 €,
- la prime de fin d'année prorata temporis, soit un montant brut de 1.478,98 €,
- les éco-chèques, soit un montant net de 125 €.

Ces demandes sont contestées tant dans leur principe (pour ce qui est de la prime de fin d'année et les éco-chèques) que dans leur montant (pour l'indemnité de rupture).

3. DISCUSSION

La faute grave

Aux termes de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, la faute grave est celle qui rend définitivement et immédiatement impossible la poursuite de la collaboration entre l'employeur et le travailleur et que cette impossibilité relève de l'appréciation souveraine de la juridiction du travail.

Il appartient à la partie qui invoque un motif grave d'apporter la preuve certaine des faits qui en sont constitutifs, le doute devant profiter à la partie contre laquelle il est invoqué (C.T. Bruxelles, 16.3.1989, R.D.S 1989, 238 ; C.T. Mons, 16 mai 1991, Bull. F.E.B. 1992, 2, 18).

« Les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés de manière à permettre d'une part, 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 dans la lettre notifiant le congé et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est invoqué devant lui » (Cass. 2 juin 1976, Pas. 1976, I, 1054 ; Cass. 24 mars 1980, Pas. 1980, I, 900).

« L'exigence de précision des motifs, qui ne peut toutefois 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 (Cass. 8 juin 1977, Pas. 1977, I, 1032) a pour but de permettre au juge de vérifier si les faits reprochés ne sont pas connus depuis plus de trois jours par l'auteur de la rupture et dans l'affirmative, les circonstances justifiant que ses effets soient encore invoqués » (C.T. Mons 4 septembre 2000, J.T.T. 2001, 87).

Enfin, " l'on ne peut pallier, par l'audition de témoins ou d'autres moyens de preuve, l'imprécision avec laquelle la faute grave a été notifiée " (C.T. Liège, 2 octobre 1997, J.T.T. 1999, p. 261 ; C.T. Liège, 2 décembre 2006, J.T.T. 2007, p. 191 ; C.T. Mons, 16 avril 2010, J.T.T. 2011, p. 94).

Il convient de constater que la lettre de licenciement mentionne un entretien du 6 juin 2017, dont aucun compte rendu n'est produit et que les propos attribués à Monsieur C. par Monsieur DE. ne sont pas autrement corroborés, ni quant à l'utilisation de la pointeuse ni quant à l'utilisation d'un dossier dont il disposerait.

Selon la lettre de licenciement, les faits constituant la faute grave reprochée à Monsieur C. sont les suivants :

- Insubordination suite à la non utilisation de la pointeuse malgré une demande explicite et malgré un avertissement déjà fait par recommandé le 11/04/2017 pour ce même motif d'insubordination,
- Chantage et menace de divulgation d'informations confidentielles auprès de nos clients/concurrents,
- Quitter votre lieu de travail sans autorisation et sans motif valable ce mercredi 7 juin 2017...." (p. 10 du même dossier).

Quant à l'utilisation de la pointeuse

Il échet de remarquer que le courrier recommandé du 11 avril 2017 relatif à l'insubordination de Monsieur C. vise le refus d'effectuer une visite en clientèle et non des problèmes de pointages ou de falsification des relevés de prestations.

L'absence de conformité entre les heures prestées et celles relevées par Monsieur C. n'a fait l'objet d'aucune remarque, d'aucun avertissement et d'aucune retenue sur salaire.

Rien ne permet de mesurer les divergences auxquelles il est fait référence dans le courrier du 7 mai 2017, si ce n'est une allusion à des arrivées tardives et des départs anticipés, dans l'attestation de Monsieur D. du 7 juin 2018 (p. 20 du dossier TECHNOGAZ), le même Monsieur D. se souvenant par contre le 9 octobre 2018, tout comme Monsieur CU. à la même date (p. 8 et 9 du même dossier) que le 24 mai 2017, soit près d'un an et demi plus tôt, Monsieur C. n'était pas présent à 8 heures, contrairement à ce que mentionne son relevé de prestations.

Aucun élément du dossier ne permet cependant de connaître l'ampleur de ces divergences, une seule étant attestée par des témoignages qui sont à considérer avec une grande prudence.

Seul le reproche d'arrivées tardives lui avait été fait par un avertissement du 8 octobre 2015.

Aucune précision n'est apportée non plus sur la date d'installation de la pointeuse ni quant à l'information qui en a été donnée aux membres du personnel, tant sur son utilisation que sur les obligations qui en découlaient.

Par ailleurs, le 6 juin 2017, Monsieur C. a adressé, à quelqu'un qui n'est pas identifié, un SMS signalant que "pour le système de pointage, je comprend toujours pas j'attend toujours une explication de votre part, ma puce ne fonctionne pas" (sic).

Suite à ce SMS, il lui a été répondu de la même façon "de passer au bureau à 13h30 pour en discuter" et "de donner son badge à guido pour qu'il puisse faire des tests pour le fonctionnement correct de celui-ci" (p. 18 du dossier C.).

Il en résulte que Monsieur C. a bien tenté de pointer au moins le 6 juin 2017 et sans doute avant ("je comprends toujours pas, j'attends toujours"), se conformant ainsi à ses obligations, et qu'il en a été empêché par un motif technique, ce qui vide de sens le motif invoqué d'insubordination.

Quant au chantage

La lettre de licenciement du 7 mai 2017 fait référence à la "menace de divulgation d'informations confidentielles auprès de nos clients/concurrents".

Dans son attestation du 6 juin 2018 (p. 21 du dossier TECHNOGAZ) Monsieur RE. indique que Monsieur C. lui aurait dit "qu'il a menacé mr DE. de divulger des photos qu'il avais prise dans les dépôts et qu'il avais constituer un dossier, et qu'il nésiterait pas à divulger s'il se fessais lissancier pour faute grave" (sic).

Aucune précision sur la nature de ce dossier ni sur les personnes auxquelles Monsieur C. aurait eu l'intention de le communiquer, ni sur la date de la communication téléphonique au cours de laquelle ces propos auraient été tenus, n'est apportée par ce témoignage émanant d'un ouvrier au service de l'entreprise défenderesse et qui doit être pris avec circonspection.

Dans son courriel du 11 juillet 2017 à l'organisation syndicale de Monsieur C., Monsieur DE. indique :

"Monsieur C. m'a bien personnellement agressé et menacé en précisant très clairement des soit disant "magouilles" avec Antargaz dans ses menaces. Outre ces menaces, je ne parle même pas du ton et de l'agressivité avec laquelle il m'a parlé. Menaces qu'il a confirmé (sic) lors de la dernière réunion (de manière beaucoup plus calme cette fois) que nous avons eu (sic) avec lui (devant témoin)." (p. 8 du dossier C.).

Aucune attestation de témoin relative à cette réunion n'est cependant produite.

Dans ce courriel, il n'est plus question de divulgation d'informations confidentielles auprès de clients ou de fournisseurs, mais de "magouilles".

Outre une absence de preuve autre que la parole de l'administrateur délégué sur la nature exacte des propos tenus (variable), le motif invoqué manque à tout le moins de précision.

Menacer de se défendre d'accusations de faute grave par la production d'éléments de preuve de faute (réelle ou supposée) dans le chef de son employeur est en effet très différent de la divulgation de secrets de fabrication à la concurrence.

Ce motif ne peut être retenu.

Quant à l'abandon de poste du 7 juin 2017

Le 6 juin 2017, à 17h24, Monsieur C. prévient quelqu'un qui n'est pas identifié (Mr D. ?) que "le groupe électrogène pisse à l'eau et fume très fort et très noir, et le petit Clark pisse à l'huile au bas du moteur, les fourche du gros Clark sont très dangereuse elle ne sont plus aligné il y a plus de 30 centimètre d'écart entre les deux sur la hauteur" (sic) (p. 18 de son dossier).

Le 7 juin 2017, à 10h48, il envoie un autre SMS disant : "je quitte mon poste de travaille, je ne saurais plus continué dans... (sic). Le reste du texte n'est pas produit.

Dans son attestation du 7 juin 2018 (p. 20 du dossier TECHNOGAZ), Monsieur D. indique : "il m'a envoyé un sms qu'il quittait, pendant ses heures de travail, son poste pour aller à son syndicat. Lorsque j'ai vu son sms, je lui ai sonner en lui disant qu'il ne pouvait pas quitter son poste de travail sans mon accord et qu'il devait revenir immédiatement. Car il pouvait aller à son syndicat soit en dehors des heures de travail ou soit en me prévenant à l'avance (quelques jours suffisent). Il n'a pas voulu revenir à son poste de travail et avons du prendre la décision de mettre fin à notre collaboration sur le champ" (sic)

Dans son courriel du 11 juillet 2017 (voir supra), Monsieur DE. indique à cet égard : "Vous devriez comprendre aisément que nous ne pouvons accepter une fuite d'eau comme raison valable pour quitter son lieu de travail sans autorisation, ni une lettre du syndicat sachant que Mr C. était déjà en préavis et qu'il avait donc une journée de congé lors de laquelle il avait tout le loisir de se rendre à son syndicat"

Dans son courrier du 25 octobre 2017 à l'organisation syndicale de Monsieur C., (p. 12 du dossier C.), Monsieur DE. indique "nous avons des SMS qui prouvent qu'il a quitté son lieu de travail et où il explique pourquoi il le fait (raison totalement injustifiées)" (sic).

Ces SMS ne sont cependant pas produits.

Il résulte des fragments de SMS produits par Monsieur C., dont il ne ressort pas qu'il aurait quitté le travail uniquement pour se rendre à son syndicat, que les problèmes soulevés dans son envoi du 6 juin étaient bien plus importants qu'une simple fuite d'eau.

La partie défenderesse se contente d'affirmer que des problèmes de matériel étaient invoqués pour la première fois par Mr C. sans cependant contester la réalité de ceux-ci, qu'elle réduit à une fuite d'eau, alors que Mr C. invoque en outre des fumées et des pertes d'huile, potentiellement dangereuses et qu'il estime ne plus pouvoir travailler dans ces conditions.

Au contraire, dans sa demande d'enquête, la défenderesse indique que "des dispositions concernant les problèmes dont il s'était plaint la veille en soirée avaient été prises" (ses conclusions de synthèse, p. 23).

La lettre de licenciement pour faute grave mentionne en outre que

"Sachez que tous les moyens ont déjà été planifiés pour parer à ces problèmes techniques (par ex. réparation des fourches du chariot élévateur)."

Elle n'indique cependant pas que Monsieur C. en aurait été informé, ni que les autres problèmes seraient en voie de règlement.

Le fait qu'on aurait pu lui confier d'autres tâches n'est pas davantage étayé, non plus que la mise en demeure d'avoir à reprendre son travail.

La référence aux avertissements antérieurs (3 en 4 ans) est dénuée de pertinence, l'employeur ayant dans un premier temps notifié un licenciement moyennant préavis, de même que celle à l'incapacité de travail de Monsieur C., dans la mesure où l'employeur n'a pas jugé utile d'en faire contrôler la réalité par un médecin.

Il faut considérer en conséquence que les motifs invoqués à l'appui du licenciement immédiat de Monsieur C. ne peuvent être considérés comme suffisamment établis pour fonder la gravité de la faute qui le justifierait.

La demande d'enquête de la S.A. TECHNOGAZ est dénuée d'intérêt, les faits sur lesquels elle porte ayant été attestés par des témoignages écrits et leur confirmation par les mêmes personnes n'étant pas de nature à éclairer davantage le Tribunal, à défaut d'autres éléments de preuve.

La réclamation

Le licenciement pour faute grave n'étant pas justifié, Monsieur C. a droit tant à une indemnité de rupture qu'à la prime de fin d'année prorata temporis et aux éco-chèques, selon les C.C.T en vigueur dans le secteur.

Pour le calcul de l'indemnité de rupture, il y a lieu de prendre en compte l'ancienneté au 13 février 2014, rien dans le dossier n'établissant que "l'interruption de service pourrait avoir été imposée par l'employeur à dessein de faire échec à la règle légale sur le calcul de l'ancienneté servant à fixer la durée du préavis (C.T. Liège, 15 avril 2002, J.T.T. 2002, p. 243).

Le préavis à respecter était donc de 13 semaines et Monsieur C. dont il convient de déduire les 22 jours prestés.

Le montant réclamé doit donc être fixé à la somme brute de 3.913,60 €

Il convient également de revoir le calcul de la prime de fin d'année en fonction de la durée du préavis de 13 semaines, le solde du préavis n'échéant pas durant le mois de septembre comme indiqué par le demandeur mais durant le mois de juillet.

Il revient donc à ce titre à Monsieur C. une somme de :
12,2992 € x 37 h x 52/12 x 7/12 soit un montant de 1.150,31 €.

Il lui revient également une somme de 125 € à titre d'éco-chèques.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable et très largement fondée.

Condamne la défenderesse à payer au demandeur, pour les causes sus-énoncées, la somme de la somme de 5.063,91 € augmentée des intérêts au taux légal depuis le 7 juin 2017, sous déduction des retenues sociales et fiscales ainsi qu'à la somme nette de 125 € augmentée des intérêts au taux légal depuis le 7 juin 2017,

Condamne la défenderesse aux dépens, liquidés pour elle-même à la somme de 1.080 € et pour le demandeur à la somme de 1.100 € (soit 1.080 € d'indemnité de procédure et 20 € de contribution au fonds d'aide juridique).

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

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Monsieur Ghislain NISIN, Juge social employeur,
Monsieur Bernard WASTIAU, Juge social ouvrier,
qui ont participé au délibéré,

G. RASKIN

G. NISIN

B. WASTIAU

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 23 OCTOBRE DEUX MILLE DIX-NEUF**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Juge,

Le Greffier délégué,

G. RASKIN

N. FRANCOEUR