



Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire 2022 /
R.G. Trib. Trav. 19/2315/A
Date du prononcé 13 juin 2022
Numéro du rôle 2021/AL/272
En cause de : SCRI TESTIT 2 C/ P.

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-A

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

* Contrat de travail – motif grave (non) – licenciement manifestement déraisonnable (non)
--

EN CAUSE :

SCRI TESTIT 2, BCE 0638.879.909, dont le siège social est établi à 4020 LIEGE, Place d'Italie 5/3,

ci-après l'employeur ou la SCRI, partie appelante au principal et intimée sur incident, comparaisant par Monsieur R. assisté de Maître Laure PAPART, avocat à 4000 LIEGE, Quai Saint-Léonard 20A

CONTRE :

Monsieur P.,

ci-après M. P, partie intimée au principal et appelante sur incident, comparaisant personnellement et assisté par monsieur A., délégué syndical, porteur de procuration

•

• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 07 mars 2022, notamment :

- le jugement attaqué, rendu le 08 février 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 2ème Chambre (R.G. 19/2315/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 10 mai 2021 et notifiée à l'intimée le 11 mai 2021 par pli judiciaire ;

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Liège, reçu au greffe de la Cour le 14 mai 2021 ;
 - l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 23 juin 2021 et notifiée par plis simples aux conseils des parties le 28 juin 2021, fixant la cause à l'audience publique de la chambre 3-A du 7 mars 2022 ;
 - les conclusions d'appel et le dossier de pièces de l'intimée remis au greffe de la Cour le 18 août 2021 ;
 - les conclusions de l'appelante remises au greffe de la Cour le 2 novembre 2021 ;
 - les conclusions de synthèse de l'intimée remis au greffe de la Cour le 26 novembre 2021 ;
 - le procès-verbal d'audience du 7 mars 2022 actant une remise, de l'accord des parties, pour l'audience du 2 mai 2022 ;
- Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 2 mai 2022.

•
• •

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

Le litige porte sur la façon dont a pris fin la relation de travail entre la société, qui exploite un magasin de matériel informatique de seconde main, et M. P.

Ce dernier est né le XX XX 1982 et a été engagé le 2 août 2017 en qualité d'employé pour donner conseil à la clientèle informatique et multimédia.

Un incident a eu lieu sur le lieu de travail le 26 octobre 2018 vers 13h.

Le samedi 27 octobre 2018, l'employeur a mis fin au contrat de travail pour motif grave. Il a adressé une première lettre à M. P. dans laquelle il l'informait avoir mis un terme à son contrat de travail pour motif grave en raison de la faute grave qui s'était produite la veille vers 13h et annonçait un courrier séparé.

Le 29 octobre 2018, l'employeur a adressé à M. P. un courrier recommandé libellé et typographié comme suit :

«Le soussigné ... ,administrateur délégué de la SCRI ... vous a signifié par lettre recommandée votre licenciement immédiat pour motif grave.

Votre comportement inacceptable de ce vendredi, d'autant plus que celui-ci, en totale contradiction avec nos entretiens récents, a révélé un état d'esprit négatif, voire potentiellement nuisible pour l'entreprise. La décision de vous licencier pour le simple fait que votre attitude rend irrémédiablement toute collaboration ultérieure impossible **est déjà en soit un motif suffisant.**

*Suite à la visite le 25 octobre de votre compagne sur votre lieu de travail - vu sa réaction pour motifs privés - votre attitude à l'égard de l'entreprise dont vous êtes salarié depuis 14 mois a brutalement « basculé » - A partir de cet instant, votre comportement et vos propos, outre une insubordination manifeste, votre intention de recourir sans délai aux services compétents de votre syndicat, ou encore avoir postulé un autre emploi - beaucoup mieux payé - * , entre autres menaces irrationnelles et impulsives... mais malheureusement révélatrices.*

**l'option d'une démission 'spontanée' resterait de loin préférable à un conflit inutile, sans reconnaissance préjudiciable.*

Nous pouvions invoquer le caractère infondé de votre grief concernant le soi-disant non-respect de la vie privée. Mais cela serait « jeter de l'huile sur le feu» et faire porter à son instigatrice la responsabilité intégrale de la rupture, alors qu'il s'avère n'être qu'un catalyseur.

Il est dès lors - dans votre propre intérêt - de ne pas envenimer encore votre situation en vous opposant inutilement à une décision qui de manière flagrante résulte de votre comportement.

Cela ne pourrait avoir pour conséquence qu'alourdir d'éventuelles sanctions à votre égard qui cette fois ne seront plus de notre ressort».

Le 18 décembre 2018, M. P. a demandé à son employeur de lui communiquer les motifs concrets de son licenciement en se réclamant de la convention collective de travail n° 109.

Le 28 décembre 2018, son syndicat s'est adressé à l'employeur pour formellement contester la faute grave ainsi que les motifs évoqués. Il a réclamé son salaire garanti pour son incapacité du 8 au 13 mai 2018, ses pécules de sorte, toutes ses fiches de paie 2017 et 2018, ses attestations de vacances et son C4. Il a également demandé les preuves des faits reprochés et la preuve de la date de connaissance des faits.

La société n'a jamais répondu à ces deux courriers.

Par une requête introductive d'instance du 7 août 2019, M. P. a assigné la société en vue d'obtenir sa condamnation à lui verser 2.326,28 € bruts à titre d'indemnité de rupture, 250,67 € bruts à titre de salaire garanti, 825,29 € bruts à titre de simple et double pécule de vacances 2018, 1.665,04 € bruts à titre de simple et double pécule de vacances 2019, 38,75 € bruts à titre de pécule de vacances sur prime de fin d'année et enfin 7.943,35 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Il a également demandé de condamner la société à délivrer les fiches de paie et les documents sociaux sous peine d'une astreinte de 20 € par jour de retard dans le mois de la signification du jugement à intervenir et sa condamnation au paiement des intérêts légaux et judiciaires ainsi qu'aux dépens.

Par son jugement du 8 février 2021, le Tribunal du travail de Liège, division Liège, a dit le recours recevable et fondé pour ce qui concerne l'indemnité de rupture et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Il a dès lors condamné la société au paiement de la somme de 2.326,28 € bruts à titre d'indemnité de rupture et de 4.943,35 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Avant dire droit concernant le salaire garanti, les pécules et la délivrance des documents sociaux, il a rouvert les débats pour obtenir des informations complémentaires relatives à des paiements effectués par l'employeur et leur imputation.

Sans attendre que le Tribunal clôture le litige, la société a interjeté appel de ce jugement par une requête du 10 mai 2021.

M. P. a pour sa part formé un appel incident dès ses premières conclusions.

II. OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES

II.1. Demande et argumentation de la société

La société décrit le motif grave comme suit :

Le 26 octobre 2018, le responsable de la société, M. R., a constaté que la caméra de vidéo-surveillance placée dans le magasin était braquée au plafond. Ce dernier a pensé qu'il y avait eu une panne de courant et a donc téléphoné au magasin. M. P. a répondu au téléphone en indiquant qu'il n'y avait pas eu de panne de courant mais que c'est lui qui avait orienté la caméra au plafond. M. R. lui a alors demandé de bien laisser la caméra en fonction, pour des raisons de sécurité. M. P. n'a pas obtempéré et a arraché la caméra endommageant ainsi le matériel de la société. M. R. est alors arrivé dans le magasin. M. P. a proféré des insultes et des menaces à son égard.

Après l'avoir demandé au Tribunal en vain, la société demande à la Cour de vérifier si la requête introductive d'instance, dont elle n'a pas reçu la dernière page, était bien datée et signée, étant entendu que dans la négative elle aurait dû être déclarée irrecevable.

Quant au fond, elle s'oppose au reproche de manque de clarté factuelle et considère que la lettre de licenciement permet de comprendre ce qui est reproché à M. P., notamment :

- Un état d'esprit négatif voire potentiellement nuisible pour l'entreprise
- Le basculement de l'attitude à l'égard de l'entreprise
- Une insubordination manifeste
- Des menaces irrationnelles et impulsives.

La société indique que la précision des motifs ne doit pas nécessairement résulter du seul écrit que constitue la lettre recommandée, laquelle peut être complétée par une référence à d'autres éléments d'ordres divers pour autant que ceux-ci soient connus du salarié licencié et que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé. Elle se réfère aux images de la caméra de surveillance pour considérer les faits comme établis.

La société s'oppose également à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, considérant que le licenciement est en lien avec la conduite de M. P.

Concernant les chefs de demande non tranchés par le Tribunal dans le jugement entrepris, elle rappelle que l'obligation de communiquer les motifs du licenciement ne s'applique pas en cas de motif grave et indique les avoir en tout état de cause déjà communiqués.

Concernant le salaire garanti, elle indique ne pas avoir été informée d'une absence pour motifs médicaux et ne pas avoir reçu de certificat médical.

Elle renseigne avoir payé les simple et double pécules 2018, le pécule de sortie et le pécule sur la prime de fin d'année et avoir remis les fiches de paie, l'attestation de vacances, le C4 et le décompte de sortie.

La société fixe son indemnité de procédure à deux fois 1.170 €.

II.2. Demande et argumentation de M. P.

M. P. considère que le licenciement pour motif grave ne peut être validé en raison de l'imprécision des motifs évoqués dans la lettre de licenciement. Pour autant que de besoin, il conteste avoir arraché la caméra dont il n'a fait que retirer le câble et avoir proféré des menaces contre le gérant et considère en tout état de cause qu'avoir réorienté une caméra n'est pas un motif rendant impossible la poursuite des relations contractuelles. Il réclame dès lors une indemnité de rupture de 8 semaines de rémunération qu'il chiffre à 2.326,28 € bruts.

Relativement au licenciement manifestement déraisonnable, il réclame d'une part 2 semaines de rémunération (soit 581,57 € bruts) au titre d'amende civile pour ne pas avoir communiqué les motifs du licenciement et 17 semaines d'indemnité (soit 4.943,35 € bruts).

M. P. produit un certificat médical démontrant qu'il était en incapacité de travail du 8 au 13 mai 2018 et affirme l'avoir remis à son employeur devant témoin.

Concernant les demandes relatives au simple et double pécule de vacances 2018 (825,29 € bruts), au simple et double pécule de vacances 2019 (1.665,04 €), au pécule de vacance sur prime de fin d'année (138,75 € bruts), M. P. prend note que l'employeur affirme avoir payé sauf erreur et omission et reconnaît avoir reçu une somme de 836 € le 23 octobre 2019 et de 147,40 € le 2 décembre 2019.

Faute de courrier indiquant sur quelle dette l'employeur entendait imputer ces versements, M. P. les a imputés sur les dettes les plus anciennes (les pécules de vacances 2018 et 2019).

Il ne réclame dès lors plus le pécule de vacances 2018 et limite sa demande relative au pécule de vacances 2019 à 1.506,92 €.

Il affirme néanmoins ne pas avoir reçu de fiches de paie, ni d'attestation de vacances ni de décompte de sortie et soutient que c'est à l'employeur d'avoir fait le nécessaire. Il réclame la délivrance de ces documents sous une astreinte de 20 € par jour de retard dans le mois de la signification de l'arrêt à intervenir. Le C4 lui a par contre été délivré.

M. P. forme un appel incident visant à faire déclarer les montants accordés par le premier juge comme étant provisionnels et non définitifs car il estime ne pas être en mesure de faire un calcul exact pour ne pas avoir reçu ses fiches de paie.

Il demande enfin la condamnation de la société au paiement des intérêts légaux et judiciaires ainsi qu'aux dépens liquidés à la somme de 20 €.

II. LA DECISION DE LA COUR

II. 1. Recevabilité des appels

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement attaqué ait été signifié. L'appel principal a été introduit dans les formes et délai légaux. Les autres conditions de recevabilité sont également réunies. L'appel principal de la société est recevable. Il en va de même de l'appel incident de M. P.

II.2. Fondement

Recevabilité du recours originaire

La Cour peut rassurer la société : l'original de la requête originaire de M. P. était bien signé sur la dernière page comme l'exige l'article 1034^{ter} du Code judiciaire. Une date (le 19 juin 2019) figurait en outre sur la première page, même si elle ne coïncide pas avec le tampon dateur du greffe qui renseigne un dépôt le 7 août 2019. A supposer même que cette date soit inexacte et que cette inexactitude doive être assimilée à une absence de date (alors que cette mention est elle aussi exigée par l'article 1034^{ter}), cette omission ne nuit en rien aux

intérêts de la société dès lors que le cachet dateur du greffe fait foi. En application de l'article 861 du Code judiciaire, il n'y aurait aucune conséquence à en tirer.

Licenciement pour motif grave

Le point crucial du litige est de savoir si le licenciement pour motif grave était régulier et justifié.

Aux termes de l'article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant de ces contrats prennent fin par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture.

Conformément à l'article 35, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978, 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.

Selon l'alinéa 2 de la même disposition, 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 est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice¹. Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle².

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif³. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation⁴.

¹ Cass., 20 novembre 2006, www.juridat.be, Cass., 3 juin 1996, www.juridat.be, Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

² Cass., 6 juin 2016, www.juridat.be.

³ Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

⁴ Cass., 6 juin 2016, www.juridat.be.

Il est indifférent que les circonstances en question soient ou non invoquées dans la notification des motifs⁵ et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours antérieur au congé⁶.

Par contre, un fait ultérieur au congé ne peut influencer sur la gravité du motif invoqué et l'impossibilité immédiate et définitive qui en résulte⁷.

Néanmoins, dès lors que n'est pas apportée soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé⁸ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

Il est traditionnellement jugé que les comportements malhonnêtes, frauduleux ou déloyaux du travailleur à l'égard ou au préjudice de son employeur ont un caractère de motif grave de licenciement. Il en va notamment ainsi des actes effectifs de concurrence exercée pendant la durée du contrat - à plus forte raison quand elle est déloyale⁹, des faits de vols¹⁰, de la rédaction de faux rapports d'activité ou de faux pointage¹¹ ou d'autres comportements du même ordre.

Délai de 3 jours et organe compétent pour licencier

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 stipule encore que le congé ne peut être donné pour motif grave lorsque le fait qui le justifie est connu de la partie qui donne le congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Le point de départ de ce délai de trois jours est le moment où la partie qui donne le congé a acquis des faits reprochés une connaissance suffisante¹². Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est ainsi connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des

⁵ Cass., 21 mai 1990, www.juridat.be

⁶ Cass., 6 septembre 2004, www.juridat.be

⁷ Cass., 1er octobre 2012, www.juridat.be, *Pas.*, 2012, p. 1793, *Rev. dr. Santé*, 2013-14, p. 107, note S. TACK.

⁸ Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376.

⁹ W. VAN ECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social 2019-2020 – Droit du travail*, Kluwer, n° 4546 et les nombreuses références citées.

¹⁰ *Idem*, n° 4548.

¹¹ *Idem*, n° 4587 et 4588.

¹² Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58, Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 212.

circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice¹³.

Il y a lieu de prendre en compte la connaissance effective et non le moment auquel cette prise de connaissance aurait pu ou dû avoir lieu¹⁴.

Cette prise de connaissance qui constitue le point de départ du délai doit avoir lieu dans le chef de la personne ou de l'organe compétent pour prendre la décision de licencier¹⁵, sans que l'entreprise puisse être tenue de s'organiser pour qu'elle soit informée plus tôt ou en temps utile¹⁶, sans que l'enquête que l'employeur prescrit doive être entamée sans délai et menée avec célérité¹⁷ et sans qu'il puisse être envisagé la possibilité d'un congé plus rapide mais irrégulier puisque notifié par une personne ou un organe incompétent.

De même, en vertu de l'alinéa 4 de l'article 35 précité, peut seul être invoqué pour justifier le congé le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables suivant ce congé.

La notification des motifs du congé pour motif grave doit, en vertu des alinéas 5, 6 et 7 de l'article 35 précité, avoir lieu par courrier recommandé, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit à l'autre partie, contre sa signature.

A l'inverse, la notification du congé proprement dit n'est, comme pour tous les autres congés, soumise à aucune condition de forme¹⁸.

L'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail énonce enfin que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité, de même que le respect des délais dans lesquels le congé et les motifs ont été notifiés.

Selon l'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la même loi, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

¹³ Cass., 22 octobre 2001, www.juridat.be, Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.*, p. 390, Cass., 19 mars 2001, www.juridat.be, Cass. 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500, Cass. 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58.

¹⁴ Cass., 14 mai 2001, www.juridat.be, Cass., 25 avril 1988, www.juridat.be.

¹⁵ Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506, Cass., 24 juin 1996, *Pas.*, n° 254.

¹⁶ Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506, Cass., 13 mai 1991, *Pas.*, p. 803.

¹⁷ Cass., 17 janvier 2005, www.juridat.be.

¹⁸ Cass., 15 juin 1981, *Pas.*, 1981, p. 1170.

Précision du motif grave

En l'espèce, M. P. ne conteste pas, à juste titre, que le congé et les motifs aient été donnés dans le délai légal. Il concentre ses critiques sur l'absence de précision des motifs invoqués.

Il est acquis de longue date que les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui¹⁹.

La jurisprudence exige un degré de précision important dans la notification des motifs²⁰.

Néanmoins, des faits antérieurs qui ne sont pas mentionnés dans la notification du motif grave peuvent être pris en considération pour *éclairer* les faits *invoqués* comme motif grave²¹. Toutefois, des témoignages ou d'autres éléments de preuve ne permettent pas de rattraper *l'imprécision* de la notification des motifs²².

Dans le cas d'espèce, la lecture des deux lettres adressées par la société à M. P. ne permettent pas à la Cour d'apprécier la gravité du motif invoqué, tant elles reposent sur les implicites que rien ne permet d'objectiver.

Que s'est-il en réalité passé ? Tant le gérant de la société que M. P. étaient présents en personne lors de l'audience de plaidoirie. Leurs versions sont largement convergentes pour ce qui concerne les éléments factuels (mais non leur interprétation).

Ainsi, ils s'accordent pour dire que le vendredi 26 octobre 2018, la compagne de M. P. est venue lui rendre visite sur son lieu de travail (le magasin de la société), alors que l'employeur était absent. Comme sa compagne trouvait déplaisant d'être surveillée par une caméra mobile dont l'objectif changeait de direction de façon à la suivre dans le magasin, M. P. a à cette occasion modifié l'orientation de la caméra de surveillance en la dirigeant vers le plafond.

Peu de temps après, l'employeur s'est rendu compte en consultant depuis chez lui ses écrans de contrôle que la caméra de surveillance était rendue inopérante puisqu'elle ne filmait plus ce qui se passait dans le magasin mais le plafond. Il l'a, à distance, réorientée

¹⁹ Cass., 2 juin 1976, www.juportal.be.

²⁰ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social 2019-2020 – Droit du travail*, Kluwer, p. 2569, n° 4517.

²¹ Cass., 27 février 1978, www.juportal.be, *Pas.*, 1978, p. 758.

²² C. trav. Bruxelles, 10 décembre 2014, *J.T.T.*, 2015, p. 99 ; C. trav. Liège, 2 octobre 1997, *J.T.T.*, 1999, p. 261.

dans le bon sens et appelé son employé pour savoir ce qui était à l'origine de cette mauvaise orientation.

La Cour et les parties ont pris connaissance ensemble des images de la caméra de surveillance auxquelles la société se réfère pour éclairer la motivation de sa lettre de licenciement.

La séquence filmée (avec la caméra en question) montre M. P. recevoir un appel téléphonique dont le contenu n'est pas audible, puis se lever vivement et se diriger vers la caméra et en approcher les mains. L'image s'éteint alors.

L'employeur parle d'arrachage de caméra tandis que M. P. indique qu'il s'est contenté de retirer le câble d'alimentation de la caméra. L'employeur ne démontre pas que le câble aurait été arraché et la caméra endommagée.

Aucun de ces faits n'est posément et précisément énoncé dans aucune des deux lettres (de congé et de motivation) adressées par la société à M. P.

Comment faire le lien entre le « comportement inacceptable », « l'état d'esprit négatif, voire potentiellement nuisible pour l'entreprise », le basculement de l'attitude dénoncés et l'épisode de la caméra ? Comment identifier une insubordination manifeste dans les invocations vagues et indirectes de faits non autrement affirmés ? Les courriers de l'employeur relèvent plus du sous-entendu et de l'insinuation que du reproche objectif.

En outre, quand bien même ils auraient été exprimés avec la clarté requise, les faits litigieux tels que reconstitués ne présentaient pas la gravité pour rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Il n'y avait pas lieu à licenciement pour motif grave.

M. P. ouvre bel et bien le droit à une indemnité compensatoire de préavis d'un montant provisionnel de 2.326,28 € bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis leur exigibilité et jusqu'à complet paiement.

Licenciement manifestement déraisonnable – communication des motifs du licenciement

En vertu des articles 3 et 4 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. Le

travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail.

En application de l'article 6, il est dérogé à ce principe lorsque l'employeur a, de sa propre initiative, communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Enfin, l'article 7 de la CCT prévoit une sanction à ces obligations : Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération. Toutefois, cette amende ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

La société soutient être dispensée de communiquer les motifs car M. P. a été licencié pour motif grave, mais ce motif ne résiste pas à l'analyse. Elle estime en outre avoir communiqué les motifs du licenciement préalablement à la demande de M. P. ce qui l'aurait dispensé de répondre à son courrier. Or, ainsi que la Cour vient de l'exposer, les lettres de licenciement et de motivation ne permettent pas de comprendre les motifs concrets du licenciement.

L'amende civile de deux semaines de rémunération est due et la société doit être condamnée à provisionnellement verser à M. P. 581,57 € bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis leur exigibilité et jusqu'à complet paiement.

Licenciement manifestement déraisonnable - notion

La CCT définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable comme étant le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

La charge de la preuve fait également l'objet d'un règlement spécifique :

Article 10

En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

En l'espèce, M. P. a demandé les motifs de son licenciement dans le délai prescrit, mais en vain.

Par voie de conséquence, c'est sur l'employeur que repose le risque et la charge de la preuve que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

La société démontre toutefois que ce licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Si le manquement à l'origine du congé n'est pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement sans préavis ni indemnité, le comportement de M. P. laissait à désirer. Il n'appartient pas à un travailleur qui reçoit une visite privée pendant les heures de travail de rendre inopérante en la braquant vers le plafond une caméra destinée à empêcher des vols dans le magasin et à permettre au patron de savoir quand il doit venir en renfort. Il lui appartient encore moins, lorsque son patron lui fait la remarque, de retirer le câble d'alimentation de ladite caméra ou de l'arracher.

Avoir une caméra de surveillance fonctionnelle relève d'ailleurs des nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

N'importe quel employeur normal et raisonnable aurait parfaitement pu décider d'un tel licenciement, moyennant toutefois une indemnité ou la prestation d'un préavis.

Le jugement doit être réformé en ce qu'il accorde une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

En vertu de l'effet dévolutif élargi de l'appel, la Cour doit trancher les points laissés en suspens par les premiers juges.

Salaire garanti

M. P. réclame son salaire garanti pour une incapacité de travail du 8 au 13 mai 2018. Il dépose un certificat médical dont il ressort qu'il a effectivement été en incapacité de travail durant cette période en raison d'une fracture du nez post agression.

Le travailleur est légalement tenu d'avertir son employeur de ses empêchements. En effet, en vertu de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat et le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail. En l'espèce, le contrat de travail de M. P. prévoyait un délai de deux jours ouvrables pour la transmission du certificat.

En vertu du paragraphe 3/1 de la même disposition, la sanction ordinaire de l'absence injustifiée au travail est la privation de salaire garanti.

Dès lors que M. P. ne démontre pas avoir remis le certificat dans le délai légal, il n'ouvre pas le droit au salaire garanti.

Pécules de vacances

Suite aux paiements faits par la société, M. P. ne réclame plus le pécule de vacances 2018 et limite sa demande relative au pécule de vacances 2019 à 1.506,92 €.

Cette demande n'est pas contestée dans son principe et la société n'apporte pas la preuve d'un paiement qui l'aurait libérée. Il y a lieu de la condamner à ce montant brut à majorer des intérêts depuis la date d'exigibilité.

Remise des documents sociaux

S'il reconnaît avoir reçu son C 4 (qui figure au dossier), M. P. affirme ne pas avoir reçu de fiches de paie, ni d'attestation de vacances ni de décompte de sortie.

Des fiches de paie figurent au dossier de l'employeur et M. P. n'explique pas en quoi elles ne seraient pas adéquates.

Restent l'attestation de vacances et le compte individuel, que la société soutient avoir délivrés.

C'est à l'employeur de démontrer qu'il a remis les documents sociaux et il n'apporte pas cette preuve. Il y a lieu de le condamner à délivrer l'attestation de vacance et le décompte de sortie, mais M. P. ne convainc pas la Cour de la nécessité d'une astreinte.

Appel incident

La Cour peut concevoir que, même en possession de fiches de paie, M. P. attende d'avoir obtenu le compte individuel pour affiner certains de ses calculs.

Il y a donc lieu de faire droit à sa demande de condamnation à des montants provisionnels.

Considérant l'argumentation qui précède, tous les autres moyens invoqués sont non pertinents pour la solution du litige.

II.3. Les dépens

En vertu de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé. Néanmoins, l'alinéa 4 de la même disposition prévoit que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, entre autres si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

Tel est le cas en l'espèce : M. P. a obtenu la requalification du licenciement et une indemnité compensatoire de préavis, mais a échoué à faire reconnaître le licenciement manifestement déraisonnable et le salaire garanti qu'il réclamait ainsi qu'une astreinte pour la remise de documents sociaux.

En l'espèce, les dépens sont composés de deux éléments :

- L'indemnité de procédure
- La contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Il y a lieu de procéder à la compensation des dépens des deux instances, c'est-à-dire de décider que les parties ne se devront rien l'une à l'autre.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

- Dit l'appel principal de la société recevable et partiellement fondé
- Dit l'appel incident de M. P. recevable et fondé
- Dit la requête originaire recevable

- Dit qu'il n'y avait pas lieu à licenciement pour motif grave
- Condamne la société à verser à M. P. à titre d'indemnité compensatoire de préavis le montant provisionnel de 2.326,28 € bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis leur exigibilité et jusqu'à complet paiement
- Condamne la société à verser à M. P. à titre d'amende civile de deux semaines de rémunération le montant provisionnel de 581,57 € bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis leur exigibilité et jusqu'à complet paiement
- Dit que le licenciement n'était pas manifestement abusif
- Déboute M. P. de sa demande de salaire garanti pour la période du 8 au 13 mai 2018
- Condamne la société à verser à M. P. à titre de solde de pécule de vacances 2019 la somme de 1.506,92 €
- Condamne la société à remettre à M. P. l'attestation de vacances et le compte individuel 2018
- Compense les dépens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Katrin STANGHERLIN, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Georges MASSART, Conseiller social au titre d'employeur,
Pierre DAVIN, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Lionel DESCAMPS, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

la Présidente,

ET PRONONCÉ, anticipativement, en langue française et en audience publique de la Chambre 3-A de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, à Liège, le treize juin deux mille vingt-deux, par Madame Katrin STANGHERLIN, Conseillère faisant fonction de Présidente, assistée de Lionel DESCAMPS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

la Présidente,