

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION ARLON**

**Jugement prononcé à l'audience publique de la 3<sup>ème</sup> chambre du 11 octobre 2019**

R.G. n° 18/191/A

Rép. n° A.J. n° 19/

Exp. du

à

JTT n°

coût :

En cause de :

**Monsieur M.**, domicilié

Partie demanderesse représentée par Me HOLLANGE, avocat ;

Contre :

**STALSHOP SPRL**, BCE n° 0878.091.015, dont le siège social est sis rue Belle-Vue, 56 à 6740 ETALLE ;

Partie défenderesse représentée par Me JACQUEMART, avocat ;

\*\*\*\*\*

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

Vu la citation introductive d'instance du 09.10.2018.

Vu le paiement au greffe de la somme de 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Vu notre ordonnance du 31.12.2018 sur pied de l'article 747 du code judiciaire.

Vu les conclusions principales et les conclusions de synthèse des parties.

Vu les dossiers des parties.

Vu l'impossibilité de concilier les parties.

Entendu les conseils des parties à l'audience publique du 13.09.2019.

\*\*\*\*\*

**1. Les faits**

La défenderesse exploite un AD Delhaize. Elle relève de la Commission du commerce de détail indépendant (CP 201).

Monsieur M. a été engagé par la défenderesse en qualité de vendeur réassortisseur dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel de 36 h / semaine à dater du 15.03.2011, après avoir été engagé en qualité d'intérimaire et en décembre 2010 dans le cadre de 4 contrats à durée déterminée. A dater du 09.05.2016, il est engagé à temps plein.

Monsieur M. a été victime d'un accident de travail le 23 avril 2012, lequel a été déclaré et reconnu.

Monsieur M. a connu différentes périodes d'incapacité temporaire de travail:

- Du 23.04.2012 au 04.07.2012 pour accident du travail (chute avec douleurs dorsales) ;
- Du 09.09.2014 au 17.12.2014 pour lombosciatique (ou sciatique) ;
- Du 18.12.2014 au 18.01.2015 pour «*cure chirurgicale programmée* » laquelle sera réalisée le 15.01.2015 ;
- Du 18.01.2015 au 31.05.2015 pour post opération chirurgie lombaire (canal lombaire rétréci) ;
- Du 09.07.2015 au 19.07.2015 ;
- Du 20.06.2016 au 24.06.2016 pour «*troubles des conduites avec dépression* » ;
- Du 04.08.2016 au 06.08.2016 pour hospitalisation à Mont Saint-Martin dans le cadre d'une première tentative de suicide ;
- Du 06.08.2016 au 09.08.2016 pour hospitalisation à Mont Saint-Martin ;
- Du 13.08.2016 au 25.08.2016 pour hospitalisation à Mont Saint-Martin ;
- Du 11.01.2017 au 17.01.2017 pour hospitalisation aux cliniques du sud Luxembourg d'Arlon dans le cadre d'une deuxième tentative de suicide ;
- Du 15.06.2017 au 17.06.2017 pour hospitalisation à Mont Saint-Martin dans le cadre d'une troisième tentative de suicide ;
- Du 17.06.2017 au 23.06.2017 pour hospitalisation à Mont Saint-Martin ;
- Du 23.06.2017 au 09.07.2017 pour troubles anxio-dépressifs.

Dans le courant du mois de septembre, l'employeur constata la disparition de bouteilles de bière dans les casiers de la réserve.

Le 11.10.2017, Monsieur M. se trouvait dans la réserve et a été surpris alors qu'il avait consommé des bières sur son lieu de travail. Il a été interpellé en présence de Monsieur L., sa sœur L. et du sous gérant, Monsieur T. Il est alors invité à les suivre au bureau.

Sur place, Monsieur C. remit sa démission. La convention est libellée comme suit :

*«Le 11/10/2017,  
Je soussigné M. désire mettre fin à mon contrat d'un comme un accord  
avec la société STALSHOP qui m'emploie et ce à la date mentionnée ci-dessus à 15 h 00 et d'un  
commun accord aucune indemnité de rupture ne sera due de part et d'autre ».*

Monsieur M. soutient que l'employeur l'a menacé de le licencier pour faute grave et de dénoncer le vol à la police s'il ne démissionnait pas.

L'employeur prétend que Monsieur M., craignant les conséquences d'une rupture pour faute grave, a alors sollicité qu'il soit renoncé à cette notification, moyennant renonciation de sa part à toute autre demande.

C'est dans ce cadre qu'aurait été signée la convention.

Considérant que Monsieur M. était sous l'emprise de la boisson, l'employeur lui a interdit de reprendre son véhicule. Monsieur M. a remis à son employeur les clés de son véhicule.

En fin de journée, le véhicule de Monsieur M. était toujours présent sur le parking. Monsieur M. n'était plus là mais y avait laissé une lettre dans laquelle il indiquait avoir « fait une grosse bêtise ».

Finalement, les services de police ont été informés aux alentours de 22H30 que Monsieur M. s'était volontairement fait hospitaliser à la clinique de Mont-Saint-Martin à 20h30.

La prise de sang dont le prélèvement a été effectué à 00h33, soit plus de 8h30 heures après les faits litigieux, révèle un taux d'alcoolémie négatif.

Le 10 avril 2019, soit près de 6 mois plus tard, Madame L., gérante de la SPRL STALSHOP, a déposé plainte contre Monsieur M. pour vol (voir PV n°AR.14.L3.001709/2019 dd).

Monsieur M. n'a pas pu être auditionné en raison de son état de santé et le dossier a été classé sans suite pour priorité à la voie civile.

## **2. Objet**

La demande principale vise à invoquer la nullité de la lettre de démission – rupture de commun accord et à obtenir condamnation de la défenderesse à payer à Monsieur M. le paiement des sommes suivantes :

### **A titre principal :**

- Une indemnité compensatoire de préavis équivalente à trois mois et douze semaines soit 12.213,83 € bruts ;
  - La prime annuelle CP 201 08/17 : 188,00 € ;
  - La prime de fin d'année (au prorata 9/12e) 1.747,08 € ;
  - La régularisation du pécule de sortie 2016 : 394,28 € ;
  - La régularisation pécule de sortie 2017: 331,98 € ;
- Soit un total de **14.875,16 €** à majorer des intérêts depuis le 11.10.2017 jusqu'à parfait paiement.

La demande vise également à la rectification sous astreinte de 50,00 € par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir des documents sociaux incorrectement remplis à savoir :

- Le certificat de fin de contrat de travail ;
- L'attestation de vacances exercice 2016 - année de vacances 2017;
- Le formulaire C4.

### **A titre subsidiaire :**

- 11.300,40 € pour perte des indemnités de l'assurance chômage en France et 1.000,00 € pour dommage moral ;
  - La prime annuelle CP 201 08/17 : 188,00 € ;
  - La prime de fin d'année (au prorata 9/12e) : 1.747,08 € ;
  - La régularisation du pécule de sortie 2016 : 394,28 € ;
  - La régularisation du pécule de sortie 2017 : 331,98 € ;
- Le tout à majorer des intérêts depuis le 11.10.2017 jusqu'à parfait paiement

La demande vise à la rectification sous astreinte de 50,00 € par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir, des documents sociaux incorrectement remplis à savoir :

- Le certificat de fin de contrat de travail ;
- L'attestation de vacances exercice 2016 - année de vacances 2017;
- Le formulaire C4.

### **Dans les deux hypothèses,**

La demande vise en outre à condamner l'employeur aux entiers dépens de l'instance en ce et y compris l'indemnité de procédure.

Par conclusions déposées le 08.04.2019, la défenderesse introduit une demande reconventionnelle visant à obtenir condamnation de Monsieur M. à lui verser un euro à titre provisionnel pour atteinte à l'image et à la réputation de la société et 400 € provisionnel pour le préjudice subi du fait de la consommation de bières appartenant à la société durant les heures de travail, sans paiement.

### **3. Recevabilité**

La demande principale est recevable pour être introduite devant le tribunal compétent dans la forme légale eu égard à l'article 700 du code judiciaire.

La demande reconventionnelle est également recevable pour être déposée par conclusions.

Les parties renoncent à invoquer l'article 747 du code judiciaire pour l'écartement de conclusions.

### **4. Position des parties**

**Monsieur M.** invoque la nullité de la démission pour contrainte morale et réclame une indemnité compensatoire de préavis. A titre subsidiaire, il estime avoir fait l'objet d'un abus de droit dès lors qu'en forçant à démissionner, l'employeur devait savoir qu'il le privait de toute indemnisation au chômage.

Enfin, il estime que le vol et les griefs relatifs à son état non présentable ne reposent sur aucun élément.

**L'employeur** prétend que la convention est valable parce que c'est Monsieur M. qui a demandé qu'il soit renoncé à la notification de la faute grave. Il n'y a pas eu de menace à l'égard de l'intéressé. A la suite de sa démission, Monsieur M. n'a pas contesté les faits ni indiqué que sa démission a été remise sous la contrainte d'une violence morale. Il considère que Monsieur M. n'établit pas une faute dans le chef de l'employeur et un dommage puisqu'il était en incapacité de travail.

L'employeur conteste la rémunération à prendre en considération.

Enfin, l'employeur estime qu'il a subi un dommage du fait du comportement de Monsieur M. Il réclame 400 € provisionnels pour le préjudice subi du fait de la consommation de bières et un euro pour atteinte à l'image et à la réputation de la société.

### **5. Discussion**

Il appartient à la personne qui prétend que son consentement a été vicié d'en apporter la preuve.

#### **A) Vices de consentement**

Ce sont les articles 1109 et suivant du code civil qui traitent du consentement :

*« Il n'y a point de consentement valable, si le consentement n'a été donné que par erreur, ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol. »*

**a) Quant à la violence morale**

*L'article 1111 du code civil dispose :*

*« La violence exercée contre celui qui a contracté l'obligation, est une cause de nullité, encore qu'elle ait été exercée par un tiers autre que celui au profit duquel la convention a été faite. »*

*L'article 1112 poursuit : « Il y a violence, lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent.*

*On a égard, en cette matière, à l'âge, au sexe et à la condition des personnes. »*

*Et l'article 1115 prévoit : « Un contrat ne peut plus être attaqué pour cause de violence, si, depuis que la violence a cessé, ce contrat a été approuvé, soit expressément, soit tacitement, soit en laissant passer le temps de la restitution fixé par la loi. »*

C'est ainsi qu'il est admis que pour constituer une cause de nullité d'une convention, il ne suffit pas de prouver l'existence de la contrainte mais quatre conditions doivent être remplies: celle-ci doit<sup>1</sup> :

- Être déterminante du consentement ;
- Faire impression sur une personne raisonnable ;
- Faire craindre un mal considérable ;
- Être injuste ou illicite.

L'arrêt de la Cour du travail de Mons du 11.01.2005<sup>2</sup> a d'ailleurs rappelé que :

*« La Cour de cassation a statué en ce sens que la violence n'est un vice de la volonté que si elle est injuste ou illicite. De la seule circonstance que les faits reprochés à un travailleur pour obtenir sa démission immédiate ne revêtent pas le caractère d'un motif grave, il ne se déduit pas que l'employeur a fait un usage abusif de ses droits au moment où il a menacé ce travailleur d'un licenciement pour motif grave (Cass., 7 novembre 1977, J.T.T. 1978, 45 ; Cass., 12 mai 1980, Pas. 1980, I, 1132 ; Cass., 23 mars 1998, J.T.T. 1998, 378 ; Cass., 6 avril 1998, Chr. D.S. 1999, 230). Lorsqu'un travailleur invoque la nullité de sa démission donnée sous la menace d'un licenciement pour motif grave, il doit établir, soit que l'employeur a fait un usage abusif ou illicite de son droit d'invoquer un motif grave justifiant la rupture immédiate, ceci ne pouvant se déduire de la seule existence de cette menace ni de la circonstance que les faits reprochés seraient a posteriori considérés comme insuffisamment graves, soit que l'employeur a usé de manoeuvres de nature à tromper une personne normalement attentive, qui l'ont déterminé à remettre sa démission.*

*Le juge saisi d'un litige relatif à la validité de la démission d'un travailleur sous la menace d'un licenciement pour motif grave doit se garder de le traiter comme s'il s'agissait d'un contentieux concernant directement pareil licenciement ; il n'exerce en effet sur le motif grave concerné qu'un contrôle " marginal " dans le cadre de l'appréciation du caractère éventuellement injuste ou illicite de la violence alléguée ».*

---

<sup>1</sup> Cass 7.11.1978, JTT , p.78 et Cass 12.05.1980, p.1132

<sup>2</sup> CT Mons 11.01.2005, RG 18 853

En outre les conditions dans lesquelles l'employeur a obtenu la signature du travailleur sont déterminantes pour décider si une violence injuste ou illicite a été exercée<sup>3</sup>.

Dans son arrêt du 22.02.2017, la Cour du travail de Liège<sup>4</sup> fait état de la jurisprudence applicable en cette matière. Nonobstant la différence des faits, ces principes sont d'application en l'espèce.

*« Dans un arrêt du 26 février 2016, la Cour du travail de Mons précise que « le juge saisi d'un litige relatif à la validité de la démission d'un travailleur sous la menace d'un licenciement pour motif grave doit se garder de le traiter comme s'il s'agissait d'un contentieux concernant directement pareil licenciement. Il n'exerce en effet sur le motif grave concerné qu'un contrôle « marginal » dans le cadre de l'appréciation du caractère éventuellement injuste ou illicite de la violence alléguée. Ce qui importe, ce sont les circonstances de fait dans lesquelles la démission a été remise ou la convention a été conclue » (c. trav. Mons, 26 février 2016, RG n° 2Q15/AM/131. <http://iure.iuridat.iust.fgov.be>, n° Justel : F-20160226-2).*

*Les circonstances dans lesquelles l'employeur obtient qu'une démission soit donnée peuvent ainsi être considérées comme constitutives de violence ; il a par exemple été jugé que la mise en scène consistant à interpellier le travailleur en le surprenant sur son lieu de travail, sans lui laisser la possibilité de se défendre, en lui imposant instantanément et d'autorité un entretien avec trois hauts supérieurs hiérarchiques de la société lui faisant état de manquements graves, mais sans jamais les préciser, a constitué une violence manifeste de sorte que le consentement de celui-ci a été vicié et que la convention qu'il a signée ne peut avoir d'effets, étant nulle (C. trav. Bruxelles, 14 novembre 2012, 7.7.7., 2013, p. 113).*

*Dans un arrêt du 6 octobre 2011, la Cour du travail de Liège conclut à la violence injuste ou illicite à l'égard d'une travailleuse qui n'a à aucun moment manifesté le souhait d'une quelconque rencontre, ne s'attendait pas à ce que lui soient opposés les reproches qui, selon l'employeur, justifiaient une rupture de contrat, ne s'est vu préalablement adresser aucune convocation renseignant lesdits reproches et n'a, en conséquence, pu préparer aucune défense, en consultant un avocat ou tout autre conseil (c. trav. Liège, sect Namur, I 2 è m e ch., 6 octobre 2011, RG n° 2010/AN/43, pièce 10 du dossier de l'appelant).*

*Une démission a été jugée comme étant entachée de violence dans une affaire où l'employé ne s'attendait pas aux reproches, la convocation étant muette à cet égard, n'a pas pu préparer sa défense, ne disposant pas d'un délai de réflexion, et a été placé devant un « aréopage » exprimant des reproches et a été amené à signer un document préétabli (c. trav. Mons, 17 décembre 2001, cité dans C. trav. Liège (Namur), 08 novembre 2007, J.LM.B., 2008, p. 377 ; C. trav. Mons, 26 mars 2010, RG n° 2009/AM/21549, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)).*

*Le fait de surprendre une travailleuse sur son lieu de travail, sans lui laisser aucune possibilité d'organiser sa défense en lui imposant instantanément et d'autorité l'entretien avec ses supérieurs hiérarchiques, lesquels lui ont présenté la solution de la démission comme nettement plus favorable, constitue une violence morale doublée d'une tromperie (C. trav. Mons, 26 mars 2010, RG 2009/AM/21549, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be), également cité par S.GILSON, « Annulation d'une démission pour vice de consentement », Bulletin social et juridique, n° 445, 2011, p. 6).*

---

<sup>3</sup> Cass. 24.03.2003.S.020092F

<sup>4</sup> CT Liège, division Neufchâteau, 22 février 2017, RG 2016/ AU/ 10

*Il a également été jugé que l'effet de surprise obtenu en convoquant un travailleur sans l'avertir de l'entretien, sans lui permettre de s'y préparer et d'y être assisté, n'a pas permis à celui-ci de disposer de son libre arbitre au moment de la démission (c. trav, Liège, 27 mai 2013, RG 2012/AL/54, cité par S.GILSON, « Menace de licenciement pour motif grave et vice de consentement affectant une démission ».,. Bulletin social et juridique, n°509, p. 6).*

*Dans un arrêt du 27 février 2015, la Cour du travail de Liège rejette la thèse de la violence morale, après avoir relevé que le travailleur avait été convoqué par lettre recommandée plusieurs jours avant l'audition, avait été entendu en présence d'une personne de référence, avait disposé d'un délai de plusieurs heures pendant lequel il avait pu prendre contact avec son syndicat et avec son épouse, que la convention avait été signée en présence d'un délégué syndical, que l'employeur n'avait usé d'aucune manœuvre doloureuse en présentant la démission comme une solution plus favorable qu'un licenciement pour motif grave, et que la crainte du travailleur d'être licencié pour motif grave était parfaitement justifiée au regard des faits qui lui étaient soumis (C. trav, Liège, 27 février 2015, RG n° 2014/AL/228, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)).*

*Dans un arrêt du 9 octobre 2014, la Cour du travail de Liège juge qu'une démission est nulle pour cause de violence morale lorsque l'employé n'a pas été convoqué par écrit, n'a pas pu préparer la réunion ni être assisté d'un avocat ou d'un délégué syndical, est amené à signer un courrier de démission rédigé en termes juridiques par l'employeur, ce qui présuppose que l'employeur avait pris contact au préalable avec son conseil ; la Cour ajoute qu' « il n'est pas vraisemblable que Monsieur P. aurait acquiescé à la proposition de démission s'il s'était rendu compte qu'il allait perdre toute source de revenus, être exclu du bénéfice des allocations de chômage et obtenir un certificat de chômage compromettant les chances de reclassement professionnel » (C. trav. Liège, division Namur, 12ème ch., 19 octobre 2014, RG n°2013/AN/141, <http://iure.iuridat.iust.feov.be>, n° Justel F-20141009-23).*

*Dans l'arrêt précité du 26 février 2016, la Cour du travail de Mons conclut à l'existence d'une violence injuste après avoir relevé que la travailleuse et ses deux collègues « ont été surprises sur leur lieu de travail et contraintes de participer à un entretien improvisé, sans avoir été préalablement informées de l'objet de celui-ci, et que, sans avoir pu disposer d'un délai de réflexion, elles ont signé une convention préétablie actant une rupture de commun accord par laquelle elles renonçaient à tous droits (c. trav. Mons, 26 février 2016, RG n°2015/AM/131, <http://iure.iuridat.iust.fgov.be>, n° Justel F-20160226-2). »*

#### **b) Quant au dol**

L'article 1116 du code civil dispose que :

*« Le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles, qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté. Il ne se présume pas, et doit être prouvé. »*

Dans son arrêt du 06.03.2017, la Cour du travail de Liège rappelle les principes relatifs au dol constitutif d'un vice de consentement<sup>5</sup> :

*« La Cour de cassation a précisé que le dol au sens de l'article 1116 du Code civil implique qu'un contractant utilise des artifices intentionnellement, en vue d'inciter la partie adverse à conclure le*

---

<sup>5</sup> CT liège, div Liège, 6.03.2017, J.L.M.B., 2017, p. 477

*contrat [1] et qu'il appartient au juge du fond de constater en fait l'existence de l'intention de tromper et des manœuvres constitutives du dol ainsi que l'influence de ces manœuvres sur les conditions auxquelles l'autre partie est amenée à contracter, le contrôle de la Cour de cassation se limitant à contrôler si, des faits qu'il relève, le juge a pu légalement déduire l'existence d'un dol ayant eu pour effet d'amener cette partie à contracter [2].*

*Le dol suppose la réunion de trois conditions :*

- l'intention de tromper et des manœuvres pour la mettre en œuvre,*
- émanant de l'autre partie contractante,*
- l'influence de ces manœuvres sur le consentement du cocontractant.*

*Bien entendu, c'est à celui qui invoque le dol de le démontrer. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit [3]. »*

### **c) En l'espèce**

Il n'appartient pas au tribunal de déterminer si Monsieur M. a commis une faute grave mais de vérifier si son consentement a été vicié.

Force est de constater que les circonstances dans lesquelles le document de rupture a été signé sont particulières dès lors que :

- Alors qu'il se trouve au local vidange, son employeur arrive avec sa sœur et l'adjoint à la direction et il lui a été demandé de les suivre jusqu'au bureau. Monsieur M. n'a donc pas été convoqué pour une audition et n'a pu préparer sa défense. Il n'est pas établi qu'il a été pris en flagrant délit de consommation.
- Alors que la compagne de Monsieur M. est déléguée syndicale, la lettre de démission a été rédigée sans aucun délai de réflexion et sans que Monsieur M. ait eu le temps de prendre contact avec celle-ci.
- Alors que l'employeur prétend qu'il était sous l'influence de l'alcool, raison pour laquelle il l'a empêché de reprendre son véhicule (version qui semble la plus probable puisque le travailleur lui a remis les clés de son véhicule) comment peut-il lui faire signer une lettre de démission en prétendant que c'était en toute connaissance de cause ?
- Si l'on se réfère au Pv du 11.10.2017, on constate que l'employeur a précisé aux policiers que Monsieur M. avait signé une lettre de démission, « Monsieur L. n'ayant pas déposé plainte pour le vol et ne désirant pas dénoncer ce fait aux autorités lui laissant une chance de ne pas être licencié pour faute grave », ce qui démontre que c'est Monsieur L. qui a laissé supposer que la démission était la meilleure solution.
- En outre, Monsieur M. était dans un état de fragilité psychologique puisqu'il avait déjà fait plusieurs tentatives de suicide, ce que l'employeur ne pouvait ignorer. Son hospitalisation du jour même, prolongée jusqu'au 20.10.2017 à Mont-Saint-Martin établit qu'il y a été soigné pour syndrome anxio-dépressif.  
Enfin, son état devait sans doute être aggravé par l'incident du midi au cours duquel Monsieur M. s'est embourbé dans une ornière et pour lequel il n'a reçu aucune aide de son employeur.
- Le précédent conseil de Monsieur M. a contesté les faits et a tenté d'obtenir une révision du motif de la rupture du contrat.

Ainsi non seulement la menace d'un licenciement pour faute grave a manifestement été déterminante de son consentement et a fait craindre un mal considérable (perte d'un emploi pour faute grave après environ 7 ans d'ancienneté et dénonciation à la police) mais en outre l'employeur

a profité de la faiblesse psychologique de Monsieur M. tenant compte de cet état psychologique, outre le fait qu'il était sous influence alcoolique, et des conditions de l'entretien, il apparaît clairement que le consentement de Monsieur M. a été vicié.

Par conséquent, la convention est nulle. Dans cette hypothèse c'est l'employeur qui doit être considéré comme l'auteur de la rupture et est par conséquent redevable de l'indemnité de préavis<sup>6</sup>.

La défenderesse conteste le calcul de l'indemnité de rupture. Le détail de la réclamation et du calcul apparaît en pièce 18 du dossier de Monsieur M. et semble correctement calculé, soit une somme brute de 12.213, 83€.

### **B) Quant aux autres demandes**

Elles découlent du fait que le contrat a été rompu par un licenciement et non une démission.

Elles sont justifiées en pièces 18 du dossier du demandeur, soit :

- La prime annuelle CP 201 08/17 : 188,00 € ;
- La prime de fin d'année (au prorata 9/12e) 1.747,08 € ;
- La régularisation du pécule de sortie 2016 : 394,28 € ;
- La régularisation pécule de sortie 2017: 331,98 €.

Il appartient en outre à l'employeur d'établir de nouveaux documents sociaux (attestation de fin d'occupation, attestation de vacances de 2017 et formulaire C4) avec une date d'occupation au 15.03.2011.

### **B. Quant à la demande reconventionnelle**

L'employeur considère d'une part que Monsieur M. a porté atteinte à l'image et à la réputation de la société et réclame à ce sujet un euro à titre provisionnel. A l'audience, le conseil précise que l'euro peut être considéré comme définitif.

Force est de constater que chaque partie dépose des attestations en sens contraires. L'employeur souhaite écarter les attestations déposées par Monsieur M. au motif que le personnel ne serait plus occupé. Monsieur M. pourrait reprocher la même chose au motif que le personnel est toujours sous un lien de subordination... Etonnamment Monsieur M. n'a jamais reçu d'avertissement. Le nombre prétendu de bouteilles qu'il aurait consommées sur place apparaît irréaliste sans qu'il n'ait été dans un état d'ébriété avéré, ce que tout le monde aurait pu constater. Les attestations ne vont pas en ce sens.

Le préjudice, que ce soit la perte de clients ou l'atteinte à la réputation n'est donc pas établi à suffisance.

Quant aux 400 € de dommages et intérêts du fait de consommation de bières appartenant à la société sur le lieu de travail durant les heures de travail, sans paiement des consommations personnelles. Non seulement les faits sont contestés. Le film permettrait de constater que Monsieur M. buvait dans le local à vidange.

---

<sup>6</sup> Pour un cas similaire, voir l'arrêt de la CT Liège, division Neufchâteau, 22.02.2017, RG 2016 / AU / 10

Il appartenait à la défenderesse de récupérer le film auprès du parquet dès lors que le motif du classement était l'existence du litige civil, éventuellement en faisant la demande auprès de Monsieur l'Auditeur du travail. En outre, il ressort que les images ont été obtenues sans respect de CCT n° 68 du CNT relative conclue le 16 juin 1998 au sein du Conseil national du Travail, relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu du travail<sup>7</sup>, notamment son article 9 puisqu'au départ, l'employeur reconnaît qu'il n'y avait pas de caméra dans ce local. C'est par une caméra cachée que l'employeur a surpris le travailleur. Il apparaît néanmoins au vu des attestations et de l'enquête qui a été réalisée que Monsieur consommait des boissons sur son lieu de travail.

Il est toutefois impossible pour le tribunal de chiffrer le dommage, le nombre prétendu de bières consommées sur place est une chose, mais le fait qu'elles n'ont pas été payées en est une autre. En tout état de cause, le nombre de bières consommées apparaît peu crédible. On ne peut établir le nombre de bières sur base de la simple photographie de casiers vides en partie.

Surabondamment on peut se demander si l'employeur n'a pas lui-même contribué à son propre dommage en affectant le demandeur aux vidanges alors que ce dernier avait eu des problèmes de dos et que l'employeur connaissant son problème d'alcool tel que Monsieur L. l'indique aux policiers le jour des faits (voir Pv du 11.10.2017.).

La demande reconventionnelle est non fondée.

### **Par ces motifs**

Le tribunal, statuant contradictoirement et en premier ressort.

Dit les principales et reconventionnelles recevables ;

Dit les demandes principales fondées.

Dit la demande reconventionnelle non fondée.

Condamne la défenderesse à payer au demandeur les sommes de :

- 12.213,83 € d'indemnité de rupture de 3 mois et 12 semaines ;
- 188,00 € la prime annuelle CP 201 08/17;
- 1.747,08 € de prime de fin d'année (au prorata 9/12e) ;
- 394,28 € de régularisation du pécule de sortie 2016 ;
- 331,98 € de régularisation pécule de sortie 2017 ;
- le tout à majorer des intérêts au taux légal à dater du 11.10.2017 jusqu'au parfait paiement.

Condamne la partie défenderesse à délivrer les documents sociaux suivants avec une date d'occupation au 15.03.2011, sous peine d'une astreinte de 15 € par documents manquants et jour de retard à dater du mois qui suit la signification du jugement, avec un maximum de 1.000 € :

- attestation d'occupation ;
- le formulaire C4 ;

---

<sup>7</sup> Enregistrée le 13 juillet 1998 sous le n° 48678/CO/300

- l'attestation de vacances 2017 (exercice 2016).

Condamne la défenderesse aux dépens de la partie demanderesse liquidés à la somme de :

- citation : 192,50 €

- Indemnité de procédure de base : 1.320 € dont le remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017) versée au greffe : 20 € .

Dit le jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie en vertu de l'article 1397 du code judiciaire.

Ainsi Jugé et signé avant la prononciation par la **3<sup>ème</sup> chambre** du Tribunal du travail de Liège, division Arlon, composée de :

A. GODIN, juge président la chambre

C. TASSIGNY, juge social employeur

J-F. GEORGES, juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de N. HAUFERLIN, greffier délégué

**Le Greffier délégué**  
**N. HAUFERLIN**

**Les Juges sociaux**  
**C. TASSIGNY – J-F. GEORGES**

**Le Juge**  
**A. GODIN**

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 3<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Liège - Division Arlon, du **11 OCTOBRE 2019** au Palais de justice – Bâtiment A, place Schalbert 1 à 6700 Arlon par A. GODIN, Juge assistée de N. HAUFERLIN, Greffier délégué, qui signent ci-dessous.

**Le Greffier délégué**  
**N. HAUFERLIN**

**Le Juge**  
**A. GODIN**