

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

DU 18 MAI 2020

2^e chambre

En cause de :

Monsieur T. V., né le X, domicilié à (...)

NN (...)

Représenté par Maître Steve GILSON, avocat à 5000 Namur,

Partie demanderesse

Contre :

F. D. SA, BCE n°(...), dont le siège social est établi à (...)

Représentée par Maître Geoffroy VAN NUFFEL, avocat à 5100 Wépion

Partie défenderesse

Indications de procédure

Revu les antécédents de la procédure, notamment :

- La requête introductive d'instance déposée au greffe le 08/05/2019 et les convocations adressées aux parties sur pied de l'article 1034 sexies du Code judiciaire ;
- Les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 14/06/2019 ;
- L'ordonnance 747 §1 CJ du 17/06/2019 ;
- Les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 30/08/2019 ;
- Les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 06/11/2019 ;
- Les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 03/01/2020 ;
- Les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 27/02/2020 ;
- Vu l'Arrêté Royal de pouvoirs spéciaux n°2 du 09.04.2020,
- Vu l'absence d'opposition des parties à l'application de l'article 2 §1 de l'AR n°2
- Vu l'ordonnance du 16/04/2020 notifiée aux parties le 16/04/2020 prévoyant la tenue de l'audience par vidéo-conférence le lundi 20.04.2020 à partir de 14h10,
- Vu le procès-verbal d'audience ;

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

I. LES FAITS ET ANTECEDENTS DE LA CAUSE

Monsieur T. V. a été occupé à partir du 1er juin 2015 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée en qualité d'employé magasinier après avoir été précédemment engagé comme intérimaire en septembre 2012 (à partir du 24.09.2012) puis d'ouvrier à partir du 01.01.2013 (date d'entrée en service mentionnée sur la feuille de paie déposée).

Remarque(s) du tribunal : le ou les contrat(s) de travail n'est (ne sont) pas déposés.

Le demandeur expose dans ses conclusions avoir été victime d'un harcèlement de la part de M. D., gérant de la franchise M. B. à Dinant, ayant évolué en épuisement professionnel et dépression. Il dépose des attestations de plusieurs anciens collègues de travail relativement aux conditions de travail et à la charge psychosociale au sein du magasin, situation dont l'employeur affirme ne pas avoir été au courant à défaut de plainte (formelle, informelle, pénale), revendication ou autres lui adressée en cours de contrat par M. V. ou par les anciens travailleurs ayant rédigé des attestations. Les certificats médicaux rentrés mentionnant uniquement que le demandeur était en incapacité pour cause de maladie avec sortie autorisée, l'employeur n'était pas au courant du diagnostic posé, ni de l'état de santé du demandeur.

M. V. a été en incapacité de travail à partir de septembre 2017 pour cause de dépression, burn out, harcèlement au travail selon les attestations du docteur R.. Il a transmis des certificats médicaux pour cause de maladie pour le 13 et le 14 septembre et ensuite pour le 15 septembre 2017 (signés par le Docteur G.), des certificats de prolongation avec sorties autorisées signés par le Dr R. couvrant les périodes du 17 septembre au 1er octobre 2017, du 2 au 15 octobre 2017, du 16.10.2017 au 22.10.2017 puis du 23 au 29 octobre inclus, l'incapacité ayant été par la suite prolongée (8 certificats rentrés couvrant la période du 30/10/2017 au 09/04/2018 inclus).

Le demandeur expose avoir tenté en vain de reprendre son activité durant la semaine du 2 au 8 octobre 2017, mais ne dépose aucune pièce attestant in « tempore non suspecto » de cette tentative de reprise laquelle est contestée par l'employeur.

Le docteur R. dans un avis rédigé le 18.09.2017 et destiné à la médecine du travail sollicite une intervention de ce service dans le cadre d'un burnout professionnel lié à une surcharge de travail et une pression de performance inadéquate.

L'employeur adresse un 1er courrier recommandé sans accusé de réception à Monsieur T. V. le mercredi 18 octobre 2017 précisant qu'il n'avait reçu aucune prolongation de l'incapacité qui se clôturait le dimanche 15 octobre 2017.

Courrier du 18.10.2017 :

« (...)

Monsieur,

Nous nous permettons de vous rappeler les termes de votre contrat, plus précisément l'article 9 de ce dernier, qui stipule qu'un certificat médical doit être fourni dans les 24 heures. Or, vous étiez en incapacité de travail jusqu'à la date du 15 octobre 2017 inclus et à ce jour, nous ne sommes toujours pas en possession d'une éventuelle prolongation!

Ce comportement est inacceptable !

Nous vous mettons donc en demeure de justifier votre absence dans les plus brefs délais.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

(...) »

A défaut d'accusé de réception, il n'est pas possible de savoir quand le demandeur a réceptionné le recommandé, le courrier ayant à priori été délivré.

Un certificat de prolongation jusqu'au dimanche 22 octobre 2017 inclus a néanmoins été adressé (à une date non précisée par les parties).

Un deuxième courrier recommandé (celui-ci avec accusé de réception) est adressé le mercredi 25 octobre 2017 rappelant l'article 9 du contrat et constatant une nouvelle remise tardive le 25 octobre 2017 de la prolongation de l'incapacité (se terminant le 22), soulignant l'importance d'obtenir les informations le plus rapidement possible afin d'organiser au mieux l'équipe de travail.

Courrier du 25.10.2017 :

« (...) »

Monsieur,

Nous nous permettons de vous rappeler, une nouvelle fois, les termes de votre contrat, plus précisément l'article 9 de ce dernier, qui stipule qu'un certificat médical doit être fourni dans les 24 heures. Or, vous étiez en incapacité de travail jusqu'à la date du 22 octobre 2017 inclus et nous recevons votre prolongation seulement ce mercredi 25 octobre 2017!

Sachez que nous avons besoin de ces informations le plus rapidement possible afin d'organiser au mieux l'équipe présente au magasin.

Nous tenons donc à vous rappeler que ce comportement est inacceptable et vous prévenons que nous ne pouvons continuer de la sorte!

Ce courrier constitue votre second avertissement.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées

(...) »

Le demandeur a réceptionné ce recommandé le 26.10.2017.

Un certificat rentré le 25 octobre prolongeait l'incapacité jusqu'au dimanche 29.10.2017 inclus.

Un troisième courrier recommandé avec accusé de réception est envoyé le mardi 31 octobre 2017

RMQ. du tribunal : càd. avant le fin du délai de 48h à dater du début de la prolongation.

Courrier du 31.10.2017 :

« (...) »

Monsieur,

Nous nous permettons de vous rappeler, pour la troisième fois, les termes de votre contrat, plus précisément l'article 9 de ce dernier, qui stipule qu'un certificat médical doit être fourni dans les 24 heures. Or, vous étiez en incapacité de travail jusqu'à la date du 29 octobre 2017 inclus et, à ce jour, nous ne sommes toujours pas en possession d'une éventuelle prolongation !

Nous tenons donc à vous rappeler, une fois de plus, que ce comportement est totalement inacceptable et vous prévenons que nous ne pouvons continuer de la sorte !

Ce courrier constitue votre troisième avertissement.

*Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.
(...) »*

Le demandeur a signé l'accusé de réception le 03.11.2004(lire 03.11.2017).

Le docteur R. rédige à nouveau le 03.11.2017 un avis à l'attention de la médecine du travail évoquant une problématique d'harcèlement au sujet duquel il sollicite leur intervention en vue d'une conciliation.

RMQ du tribunal : aucune partie n'évoque la suite réservée aux avis du docteur R. et les dossiers de pièces déposés n'établissent pas que ces avis ont effectivement été remis à la médecine du travail.

L'employeur ne dépose par les certificats médicaux reçus.

M. V. conteste en ses conclusions les remises tardives de certificats (le délai étant de 2 jours ouvrables selon l'article 31 de la loi du 03.07.1978 et le règlement de travail, tout délai inférieur mentionné dans d'autres documents serait « nul », (les dispositions de l'article 31 étant impératives en faveur du travailleur).

Il précise avoir toujours prévenu son employeur par téléphone de la prolongation de son incapacité et avoir déposé les certificats de prolongation dans la boîte aux lettres, comme il était d'usage en l'entreprise .

Il n'a néanmoins pas réagi par écrit aux mises en demeure lui adressées.

Il n'est pas contesté que des certificats médicaux ultérieurs prolongeant l'incapacité avec sorties autorisées jusqu'au 09.04.2018 inclus sont parvenus à priori dans les délais.

Durant l'incapacité, M. V. affirme avoir été vu à différentes reprises par le médecin-contrôleur à des dates indéterminées hormis celle du 15.09.2017 (pièce 6 du dossier du demandeur).

L'employeur reconnaît que le médecin contrôle a été envoyé au début de l'incapacité (le 15/09/2017). Sur interpellation à l'audience vidéo-conférence, le conseil du défendeur ne peut être affirmatif sur l'existence d'autres contrôles, aucune information ne lui ayant été communiquée sur cette question.

Le vendredi 4 mai 2018, l'employeur adresse un courrier recommandé précisant que Monsieur V., qui est en congé de maladie par périodes successives depuis le 13 septembre 2017, devait respecter le règlement de travail qui précisait que le certificat médical devait être remis dans les 24h du début de l'incapacité, rappelant les précédents avertissements.

Rmq du tribunal : le délai figurant au règlement de travail n'est pas de 24h mais de 48h ce qui n'est pas contesté par le défendeur.

Ce courrier précise qu'étant en absence injustifiée depuis le 10 avril 2018 (rmq du tribunal : c'est un mardi) M. V. est à nouveau en « infraction contractuelle », l'employeur le mettant en demeure de fournir pour le 8 mai (rmq du tribunal : c'est un mardi) les certificats médicaux couvrant la période du 10 avril à la date du courrier et qu'à défaut, compte tenu des manquements précédents, ... cela constituerait un motif grave de rupture compte tenu du caractère répétitif des manquements.

Courrier du 04.05.2018 :

« (...)
Monsieur,

Nous constatons une série de périodes successives de maladies depuis le 13 septembre 2017, et ce, sans respecter l'article 17 du règlement de travail qui stipule qu'un certificat médical doit être remis à l'employeur dans les 24 heures du début de l'incapacité.

Cela a provoqué de gros problèmes d'organisation au sein de notre magasin.

Vous avez reçu 3 avertissements de notre part, dont un pour remise tardive d'un certificat médical et deux autres pour non réception d'autres certificats (absences injustifiées).

Actuellement, vous êtes en absence injustifiées depuis le 10 avril 2018 puisque nous n'avons plus aucune nouvelle de votre part ! Vous êtes donc de nouveau en infraction par rapport à vos obligations contractuelles.

L'employeur ne peut tolérer que la situation d'absence injustifiée perdure, les avertissements précédents ayant été assez clairs sur l'importance et la nécessité d'avertir l'employeur de ses absences.

Nous vous mettons donc en demeure de nous fournir un certificat médical couvrant la période du 10 avril 2018 à ce jour.

Faute de réponse de votre part pour le mardi 08 mai 2018, cela constituera un motif grave de rupture du contrat, surtout compte tenu du caractère répétitif.

*Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.
(...) »*

Monsieur T. V. n'a pas répondu à ce courrier recommandé, ne l'ayant pas réclamé (pièce 4 du dossier employeur).

Par recommandé du mercredi 9 mai 2018 (pièce 5 du dossier employeur), le contrat est rompu pour motif grave.

Courrier du 09.05.2018 :

« (...) »

RECOMMANDE

Objet: rupture immédiate pour faute grave.

Je, soussigné, Q. F., agissant en qualité d'employeur vous avise qu'il est mis fin à votre contrat de travail ce mercredi 09 mai 2018 pour faute grave.

En effet, nous vous avons fait parvenir plusieurs avertissements recommandés en date du 18/10/2017, 25/10/2017 et 31/10/2017 pour remise tardive de vos certificats ou pour non-remise de ceux-ci. Nous vous avons finalement mis en demeure, par un courrier recommandé du 04/05/2018, de nous faire parvenir votre certificat pour votre absence depuis le 10 avril 2018 et nous n'avons reçu aucune réponse.

Nous ne pouvons plus continuer de la sorte car votre comportement occasionne une grosse désorganisation de notre magasin.

Nous demandons donc à notre secrétariat social d'établir les documents sociaux et la clôture de votre compte.

*Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.
(...) »*

Le demandeur n'a pas réclamé ce recommandé.

L'employeur adresse par courrier recommandé l'ensemble des documents sociaux le 23 mai 2018. Le demandeur n'a pas réceptionné ce recommandé.

Il a été indemnisé par sa mutuelle jusqu'au 20.12.2018.

Il aurait sollicité et obtenu des allocations de chômage à partir de mars 2019, l'ONEM ne l'ayant pas sanctionné.

En date du 04.05.2019, le demandeur adresse une mise en demeure à son ex-employeur contestant le licenciement pour motifs graves et réclamant diverses sommes et indemnités.

Requête a été déposée le 08.05.2019.

La partie défenderesse a répondu le 15.05.2019 à la mise en demeure du 04.05.2019.

II. OBJET DE L'ACTION

Monsieur V. sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement :

- de 15.182,42€ bruts provisionnels au titre d'indemnité compensatoire de préavis, le licenciement du 9 mai 2018 pour motif grave est irrégulier.
- de 696,23€ bruts provisionnels au titre de prime de fin d'année au prorata temporis.
- de 14.090,28€ bruts provisionnels d'indemnité au titre de discrimination basée sur l'état de santé.
- de 9.219,95€ bruts provisionnels pour licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109 - 17 semaines de rémunération).
- de 5000€ de dommages et intérêts au titre de licenciement abusif.
- de 5.000€ aux titres de dommages et intérêts pour harcèlement moral.
- 1€ brut provisionnel pour toutes sommes restant dues en raison de la relation contractuelle ayant existé entre les parties,

sommes à majorer des intérêts (hormis sur la prime de fin d'année) non plus amplement spécifiés ainsi qu'à délivrer les documents sociaux rectifiés dans les 8 jours du jugement à intervenir sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard et la condamnation

-aux entiers frais et dépens de l'instance liquidés à 3000€ d'indemnité de procédure

-au remboursement des 20€ de frais de fonctionnement de l'aide juridique de seconde ligne

(à titre subsidiaire, compensation des dépens ou réduction de l'indemnité de procédure à son minimum).

Sur interpellation, Me G. confirme à l'audience vidéoconférence du 20 avril 2020 renoncer aux demandes suivantes :

-1€ provisionnel pour toutes sommes restant dues en raison de la relation contractuelle ayant existé entre les parties

-de 5.000€ aux titres de dommages et intérêts pour harcèlement moral, s'agissant d'une coquille

Il confirme que pour les autres demandes, les montants réclamés à titre provisionnels dans les écrits de procédure peuvent être considérés à titre définitifs, ce qui a été acté dans le PV d'audience.

III. APPRECIATION

III.1 Quant au licenciement pour motif grave

A) Rappel des principes applicables

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 « relative aux contrats de travail », autorise chacune des parties à 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, ce motif grave s'entendant de « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. »

Pour rappel, au sens de l'article 35 sus vanté, « la faute doit être à ce point grave qu'elle ne permet plus au cocontractant d'avoir confiance dans les services de l'auteur de la faute. (...) la rupture du contrat de travail pour motifs graves est la sanction suprême. » (cfr. V. VANNES, « Le contrat de travail : Aspects théoriques et pratiques », Ed. Bruylant 1996, « La rupture du contrat pour motif grave », p. 632).

Il se déduit de la définition du motif grave rappelée ci-avant que « l'impossibilité de poursuivre la relation de travail résulte de l'intensité de la faute commise par le cocontractant (...) » ; que « la poursuite des relations contractuelles doit être définitivement impossible. La faute doit être à ce point décisive qu'il n'est plus possible à l'employeur de garder à son service le travailleur même momentanément » ; que « l'intensité de la faute est donc telle qu'elle ne peut que déboucher sur la rupture immédiate du contrat » ; qu'enfin, « il découle de ces exigences que la sanction du motif grave doit être proportionnée à l'intensité de la faute du travailleur » ; (...) qu'« il ne suffit donc pas que le travailleur (...) ait commis une faute grave au sens commun du terme ou au sens de l'article 1184 du Code civil, pour entraîner la rupture du contrat de travail pour « motif grave ». Il faut une faute grave qui, en raison de sa gravité et de ses effets sur la relation de travail, ne permet plus à l'une des parties au contrat d'avoir encore confiance dans les services de l'autre partie » (V. VANNES, op. cit., pp. 638 – 640).

Pour rappel, « Dans le chef du travailleur la faute est appréciée « in concreto » (...) son appréciation doit tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à attribuer à un fait le caractère de motif grave : (...) le caractère isolé de la faute ou la propension du travailleur à commettre des fautes, les antécédents et les faits antérieurs au licenciement ». C'est l'importance du degré de gravité de la faute au regard de ces éléments qui autorise la rupture pour motif grave : une faute légère ne permet pas en principe la rupture immédiate ; par contre une faute inacceptable l'autorise. C'est le critère de proportionnalité entre la faute et la sanction qui doit justifier la légitimité de la mesure de licenciement » (cfr. V. VANNES, op. cit., p. 644).

D'aucuns prétendent qu'il ne convient plus d'apprécier la faute grave eu égard au critère de proportionnalité suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 6.06.2016 .

Toutefois, cet arrêt insiste sur le fait de ne pas tenir compte des conséquences de la rupture du contrat de travail qui pourraient paraître disproportionnées et non d'une éventuelle disproportion dans l'appréciation de la faute elle-même .

La gravité des faits constitutifs de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relève de l'appréciation souveraine du juge.

Conformément au dernier alinéa de l'article 35 précité, il incombe à la partie qui invoque le motif grave de prouver tant la réalité de ce dernier que le respect des délais pour notifier le congé et notifier le motif grave rappelés ci-après :

- Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins (35 alinéa 3),
- Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé (35 alinéa 4).

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice. Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre

partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

Pour rappel, « *Les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés de manière à permettre tant à l'autre partie qu'au juge d'apprécier la gravité de ces motifs. La lettre recommandée, par laquelle les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis sont notifiés, peut être complétée par une référence dans la lettre à d'autres éléments, mais à la condition seulement que cet ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs graves justifiant le congé* » (Cass.2 avril 1965, Pas, pp. 827-828).

Il faut que l'employeur établisse à tout le moins un fait constitutif de motif grave ; fait dont il a pris connaissance dans les trois jours ouvrables visés à l'article 35 de la loi du 3/7/1978.

B) Position des parties :

M. V. conteste la régularité du licenciement pour motif grave :

-l'employeur a la charge de la preuve de la matérialité des faits reprochés : il n'établit pas l'absence de remise de certificat couvrant la période débutant le 10 avril 2018, le fait étant contesté. Concernant les faits antérieurs (remise tardive des certificats de prolongation), le 3ème recommandé a été adressé avant l'expiration de délai de 48h dont question dans le règlement de travail de sorte que cet avertissement au moment où il a été envoyé n'était pas justifié.

- le fait lui reproché endéans les 3 jours ouvrables quod non (absence de remise de certificat à partir du 10 avril 2018) n'est pas prouvé et à le supposer établi, le manquement était connu depuis le 12 avril de sorte que le délai de 3 jours ouvrables à dater de la connaissance des faits n'a pas été respecté ,

- la notification des motifs manque de précision

- il invoque ne pas avoir pas commis de faute endéans les 3 jours ouvrables de sorte que l'employeur ne peut se référer aux manquements antérieurs.

- si faute il y a eu, celle-ci ne présente pas seule ou à la lumière des avertissements antérieurs et de l'absence de remise d'un certificat couvrant la période à partir du 10.04.2018 (fait contesté), le degré de gravité suffisant que pour justifier une rupture sur le champs pour motifs graves.

L'employeur estime que le licenciement pour motif grave est régulier : la notification des motifs est précise, le délai de 3 jours ouvrables à dater de la connaissance des faits a débuté le 09/05 (lendemain du délai jusqu'au 08 mai laissé par l'employeur), le fait qui s'est produit dans le délai de 3 jours ouvrables à dater de la connaissance des faits consiste en l'absence de réaction à la demande de remise de certificat couvrant la période du 10 avril 2018 au 4 mai 2018 formulée par l'employeur le 04.05.2018 (absence de cessation du manquement). Ce fait est fautif.

La gravité de la faute a été appréciée compte tenu de la récurrence des manquements, objet des avertissements antérieurs et de la continuité du manquement après l'ultime mise en demeure.

M. V. était nécessairement au courant de l'obligation

-d'avertir son employeur de la prolongation de son incapacité

-de transmission des certificats dans les 24h (en fait 48 h) de l'incapacité puisque ces obligations lui avaient déjà été rappelées par 3 fois

-ainsi que des désagréments organisationnels liés à la remise tardive des certificats, la gravité de la faute rendant impossible la poursuite des relations professionnelles (rupture de confiance) croissant en fonction de la répétition des manquements et de l'absence de réaction positive au dernier avertissement.

Concernant la preuve de l'absence de remise du certificats à partir du 10.04.2018 : il rappelle qu'il incombe au travailleur de prouver qu'il a respecté ses obligations, M. V. reste en défaut de ce faire concernant l'absence à partir du 10.04.2018.

L'employeur ne peut en effet démontrer un fait négatif.

Par contre, la chronologie des faits (les avertissements antérieurs concernant la remise tardive de 3 certificats et celui du 04 mai) démontrent la récurrence de l'absence de respect par M. V. des obligations lui incombant.

L'incertitude résultant de la tardiveté ou de l'absence d'information quant à la prolongation de l'incapacité a eu pour conséquence des difficultés d'organisation entre autre en terme de planning.

C) Application au cas d'espèce,

Quant au délai de 3 jours ouvrables :

Le « dernier » fait considéré comme fautif par l'employeur consiste en l'absence de réaction à la mise en demeure du 04.05.2018 sommant le demandeur de faire parvenir pour le 08.05.2018, un certificat prolongeant l'incapacité au-delà du 10.04.2018 (absence de cessation du manquement), M. V. étant en absence injustifiée depuis le 10.04.2018.

Il est de doctrine et de jurisprudence s'agissant de manquement(s) continu(s) ou répété(s) que :

- *L'employeur ou le travailleur peuvent mettre en demeure leur cocontractant de respecter ses obligations et donc de cesser tout manquement ; Un délai peut être déterminé , au-delà duquel la persistance de la faute sera considérée comme motif grave...*

Et

...Lorsque le fait reproché à faute constitue non pas un fait fautif isolé mais un manquement continu, il est de jurisprudence constante que « la détermination du moment à partir duquel ce manquement en cours rend immédiatement et définitivement impossible la toute relation professionnelle est laissée à l'appréciation de la partie désirant exercer le droit qui lui est conféré par la loi de mettre fin au contrat pour motif grave », le juge appréciant le délai dans lequel le motif grave est invoqué en vérifiant si le fait reproché persistait encore 3 jours ouvrables avant le licenciement ... » (Le congé pour motif grave (sous la coordination de Steve Gilson , p.60 et svtes et page78 , Anthémis ,2011).

- *Lorsque le fait reproché à faute constitue non pas un fait isolé mais un manquement continu, il est de jurisprudence constante que « la détermination du moment à partir duquel ce manquement en cours rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle est laissée à l'appréciation de la partie désirant exercer le droit qui lui est conféré par la loi de mettre fin au contrat pour motif grave », le juge appréciant le délai dans lequel le motif grave est invoqué en vérifiant si le fait reproché persistait encore trois jours ouvrables avant le licenciement .(CT.Liège sect. Namur ,08/01/2013,13ème ch., Rg2012/AN/8 Trib. trav. Hainaut (div. Tournai), 3 mai 2019, R.G. 17/1.173/A*

- *Un comportement consistant à s'absenter sans justification pendant quatorze jours calendrier pour huit jours effectifs de travail, alors que l'ouvrier fut invité à régulariser sa situation, menacé de licenciement et mis en demeure de justifier ses absences, rend immédiatement impossible la poursuite de la relation de travail. Confronté à un éventuel abandon de travail, l'employeur doit, par lettre recommandée, mettre le travailleur en demeure de justifier son absence dans les plus brefs délais et l'avertir que toute prolongation de celle-ci sans justification sera considérée comme un motif grave. Ce n'est qu'à défaut de réaction du travailleur qu'il pourra procéder au licenciement pour motif grave et fonder celui-ci à la fois sur l'absence injustifiée et sur l'insubordination ayant consisté à ne pas réagir à la demande de justification. (Trib. trav. Hainaut (div. Tournai), 3 mai 2019, R.G. 17/1.173/A (PDF - 822.6 ko)*

L'employeur reproche au demandeur :

-la persistance d'un manquement continu (pas de justification d'une incapacité à partir du 10 avril 2018) malgré la mise en demeure (fait s'étant produit dans le délai de 3 jours ouvrables) mais également

-des manquements contractuels répétés antérieures (non-respect des obligations administratives).

Le délai de 3 jours ouvrables concernant le manquement continu n'a pu commencer à prendre court que le 09.04.2018(lendemain du délai mentionné dans la mise en demeure).

Le licenciement (congé et notification des motifs) est par conséquent intervenu dans le délai légal.

Quant à la précision des motifs

La précision des motifs imposée à l'auteur de la rupture a un double objet : elle doit permettre au travailleur d'être informé des causes de son licenciement pour motif grave et elle doit permettre au juge de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient à ceux qui ont été notifiés.

Ainsi, il est de jurisprudence constante que « *Si le degré de précision requis pour que la notification des motifs graves soit valable n'exige pas que la lettre énonçant ces motifs permette de situer la date des faits ou le lieu où ils se sont déroulés, elle doit cependant les qualifier de telle manière que le travailleur puisse connaître exactement ce qui lui est reproché sans équivoque possible et soit en mesure de se défendre en justifiant son attitude.* » (C. trav. Liège 22 février 1995, J.T.T. 1995, p. 285, C. trav. Mons (2e ch.) 4 septembre 2000, J.T.T. 2001, p. 87, C. trav. Bruxelles 9 juin 1993, J.T.T. 1994, p. 74.)

« *Si toutes les circonstances justifiant le congé ne doivent pas être détaillées dans la lettre les exposant, il n'empêche que celle-ci doit contenir un minimum d'éléments permettant de connaître la nature des faits reprochés. Elle ne doit pas reprendre à elle seule l'ensemble des éléments, ni nécessairement permettre de situer à quelle époque les faits se sont passés, mais bien énoncer de façon suffisamment circonstanciée les faits, pour que l'employé puisse cerner ce qui lui est reproché et que le juge puisse exercer son contrôle. Ainsi, lorsque le congé a été suivi du dépôt d'une plainte pénale au cours de laquelle le travailleur concerné a été entendu, une simple allusion est suffisante.* » (C. trav. Liège (8e ch.) 19 février 2004, J.L.M.B. 2005, p. 341)

« *La précision de l'énonciation des motifs graves ne doit pas nécessairement résulter de la seule notification de ceux-ci, le contenu de celle-ci peut être complété par une référence à d'autres éléments pour autant que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs ayant justifié le congé.* » (C. trav. Mons 24 novembre 1993, J.T.T. 1994, 73)

Le recommandé rompant le contrat pour motifs graves permet au demandeur et au juge de connaître avec suffisamment de précision la raison du licenciement et d'en apprécier la gravité .

Quant au caractère fautif du fait reproché endéans les 3 jours ouvrables et à la gravité des fautes

Aucun contrat de travail n'est déposé (alors que les 1ers avertissements se réfèrent à l'article 9 du contrat de travail (délai de 24h)).

Le tribunal ne peut dès lors pas avoir égard à cette pièce pour apprécier le caractère fautif ou non des manquements.

L'employeur a déposé le règlement de travail lequel précise en son article 16 que

« *en cas de prolongation de la période d'incapacité , le travailleur devra fournir , sans délai, un nouveau certificat médical indiquant la durée probable de cette prolongation* » .

Cet article impose, en outre, au travailleur

-d'avertir l'employeur dès le 1er jour d'incapacité

-la remise d'un certificat dans les 48h du début de l'incapacité.

En parallèle, l'article 31§ 1er de la LCT stipule :

L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2. *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. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

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.
[1 ...]1

...

... [1 § 3/1. Le travailleur qui :
- en violation du paragraphe 2, alinéa 1er, sauf cas de force majeure, n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail ou;
- en violation du paragraphe 2, alinéa 3, ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit ou;
- en violation du paragraphe 3 et sans motif légitime se soustrait au contrôle,
peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de cet avertissement, de cette remise ou du contrôle.]1

En conséquence, M. V. avait l'obligation d'avertir l'employeur de son incapacité (ou de sa prolongation) et avait l'obligation de communiquer sans délai (et à tout le moins dans les 48h de la prolongation) le certificat prolongeant l'incapacité (*l'employeur invoque un délai d'un jour mais ne dépose pas le contrat tandis que le règlement de travail mentionne un délai de 48 h pour la transmission du certificat*).

Le non-respect de cette disposition constitue, en théorie, un manquement, sauf force majeure.
M. V. n'établit aucune force majeure telle une hospitalisation...

M. V. prétend avoir respecté ses obligations et avoir, à chaque prolongation de l'incapacité, averti l'employeur par téléphone et avoir remis dans la boîte au lettre de l'employeur les certificats de prolongation.

RMQ du tribunal : il ne prouve pas « directement » et n'offre pas de prouver ses dires en produisant un listing téléphonique, ou des attestations...

Selon le demandeur, les avertissements adressés en 2017 (ayant pour objet le tardiveté de transmis et non leur absence) démontre qu'il déposait bien les certificats dans la boîte aux lettres puisque l'employeur reconnaît (à tout le moins implicitement) dans ces avertissements avoir reçu les certificats.

Il invoque avoir continué à faire de même à l'issue de la dernière période d'incapacité se terminant le 09.04.2018 mais admet ne pouvoir en rapporter la preuve directe.

Sur interpellation à l'audience vidéo, l'employeur précise que le dernier certificat rentré couvrait la période du 26 mars au 09 avril 2018 inclus.

Le demandeur s'interroge : si réellement l'employeur n'avait pas réceptionné le certificat de prolongation, pourquoi a-t-il attendu 3 semaines avant de le mettre en demeure de cesser le manquement (alors que les avertissements antérieurs pour remise tardive était adressés le 1er jour de l'expiration du délai, voire avant l'expiration du délai)...pourquoi l'employeur n'a-t-il pas tenté de le joindre par mail, téléphone ou autre moyen... ?

Position du tribunal :

L'obligation de base d'avertir l'employeur de son incapacité (une prolongation étant une incapacité) lui incombant, il appartient à M. V. de prouver l'exécution de son obligation, ce qu'il reste en défaut de faire.

M. V. était informé de ses obligations et eu égard aux avertissement antérieurs, aurait dû (voire pu) prendre des mesures pour se réserver la preuve du fait qu'il respectait ses obligations.

Il ne peut être déduit du fait que l'employeur ai attendu le 04.05.2018 avant d' adresser une ultime mise en demeure que le travailleur avait respecté son obligation de base.

Le fait de ne pas avertir l'employeur de la prolongation de son incapacité est fautif et ce d'autant que le demandeur a eu son attention attirée sur ses obligations au début de l'incapacité (voir les 3 avertissements en 2017, M. V. ayant été touché par au moins 2 de ces 3 avertissements) mais ce

manquement est effectivement connu de l'employeur depuis le 12 avril 2018 soit depuis plus de 3 jours ouvrables à dater du licenciement.

Le tribunal ne peut avoir égard aux manquements antérieurs que pour autant qu'un fait fautif imputable au demandeur et prouvé se soit produit endéans les 3 jours ouvrables du congé.

Il est de jurisprudence constante que :

-« quand il est donné dans les trois jours ouvrables à dater du dernier manquement. Le dernier fait connu doit être une faute, mais celle-ci ne doit pas, à elle-seule, être une faute grave. Si le juge refuse de considérer qu'un acte fautif a été posé dans les trois jours qui précèdent le congé pour motif grave, il n'a pas à examiner les faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ce congé.

Ces faits antérieurs sont en effet considérés comme ne pouvant avoir une incidence sur la gravité d'un comportement jugé non fautif survenant dans le délai de trois jours ouvrables. »

- « 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 congé ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs »

Concernant la cessation du « manquement continu » (absence de remise d'un certificat couvrant l'incapacité à partir du 10 avril 2018 après envoi de l'avertissement du vendredi 04.05.2018 adressé par recommandé fixant comme dead line celle du mardi 08.04.2018), ce manquement est établi, M. V. n'ayant pas donné suite au recommandé(il ne le conteste pas).

Ce manquement est-il fautif et imputable au demandeur ?

Le tribunal considère, dans les faits de la cause, que ce manquement n'est pas fautif :

-le demandeur est en incapacité depuis septembre 2017

-de fin octobre 2017 au 09.04.2018, les certificats ont été remis à priori à temps par un dépôt dans la boîte aux lettres de l'employeur sans que cela ne pose problème

-le demandeur prétend (sans le prouver formellement) avoir déposé le certificat de prolongation à partir du 10 avril 2018 dans la boîte aux lettres de l'employeur

-si tel est le cas, le fait que l'employeur n'ai pas réagi dans les 48h de la nouvelle prolongation (réaction après 3 semaines) a pu légitimement emporter la conviction du travailleur sur la réception du certificat de prolongation.

-si aucun certificat n'a été déposé, l'absence de réaction « immédiate » de l'employeur a pu légitimement emporté la conviction du travailleur sur le fait que son employeur considérait que l'incapacité était prolongée (fut-ce sans justification)

- le recommandé déposé le vendredi 4 mai n'a pu être présenté au plus tôt que le lundi 7 mai 2018 ce dont l'employeur devait avoir conscience.

-le délai de réaction imposé est fort voire trop court

-N'ayant pas été distribué, ce recommandé n'était pas disponible au retrait avant le mardi 8 mai soit le jour de l'expiration du délai.

Ce court délai permettait difficilement au travailleur de réagir dans le délai imparti.

-l'employeur reconnaît n'avoir pas avisé le travailleur de la mise en demeure adressée par d'autres moyens que l'envoi d'un recommandé.

Dans ces conditions, l'absence de cessation du manquement ne peut dès lors pas constitué en soi un acte d'insubordination, ni être considéré comme fautif.

A défaut ce caractère de faute aux faits s'étant produits dans le délai de 3 jours, le tribunal ne peut avoir égard aux faits (fautifs ou non) s'étant produit en dehors de ce délai.

Quand bien même cette absence de cessation serait fautive, le tribunal estime qu'elle ne présenterait pas à elle-seule ou en tenant compte des manquements antérieurs, un degré de gravité suffisant pour permettre une rupture pour motifs graves.

L'employeur tend à justifier la rupture définitive de la confiance par les avertissements antérieurs, la récurrence des retards malgré les avertissements et la répétition des manquements ainsi que par la désorganisation occasionnée .

Un des 3 avertissements antérieurs n'était pas justifié au moment de son envoi.

Il se déduit desdits avertissements que le travailleur adressait bien ces certificats dans un court laps de temps après l'expiration du délai de 48h.

L'employeur n'a jamais attiré l'attention du travailleur sur les risques liés à un dépôt dans la boîte aux lettres, a laissé un délai de réaction très court dans le dernier avertissement (laissant très peu de temps au demandeur pour se retourner), a pris la décision de licencier sans avoir la certitude que le travailleur a été touché par l'ultime avertissement sans avoir pris la peine de coupler l'avertissement recommandé d'un autre moyen de communication.

L'employeur ne dépose aucune pièce tendant à établir la réalité d'une quelconque désorganisation liée aux manquements du demandeur. Si la réorganisation en avril 2018 était à ce point importante, l'employeur n'aurait pas manqué d'agir avec plus d'empressement pour mettre le travailleur en demeure de justifier son absence .

• *Trib. trav. néerl. Bruxelles, 17 mars 2017, R.G. 16/3.541/A et 16/2.894/A (PDF - 617.9 ko)*
Le fait pour un travailleur de ne pas signaler à son employeur la prolongation de son incapacité de travail peut avoir son origine dans son état de santé mentale dégradé et non dans une volonté de causer un préjudice à la société ou de ne pas respecter ses obligations légales. Dès lors qu'il est constaté que le travailleur était en incapacité de travail pour dépression, raison pour laquelle il a négligé d'informer la société, manquement non intentionnel, et qu'il n'y a pas eu de problèmes organisationnels consécutifs à cet état de choses, il ne peut être question d'un manquement sérieux dans son chef, empêchant la poursuite immédiate et définitive de la relation contractuelle, d'autant qu'existe dans la loi une sanction spécifique (perte de la rémunération garantie).

Le licenciement pour motif grave est irrégulier.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis ?

Le demandeur est entré en service le 01.01.2013, comme mentionné sur la feuille de paie déposée.

La durée du préavis telle que calculée par le travailleur (3 mois et 15 semaines) est correcte tandis que le quantum réclamé (15.180,42 €) n'est pas contesté par l'employeur.

Il y est fait droit.

III.2 : QUANT A LA PRIME DE FIN D'ANNEE (696,23 €)

Le demandeur a droit à une prime de fin d'année prorata temporis, le licenciement pour faute grave étant irrégulier, le demandeur ayant été occupé depuis plus de 6 mois et étant en fonction (service) au 31/12/2017 (année de référence).

L'employeur affirme l'avoir versée mais reste en défaut d'établir avoir exécuté ses obligations.

Il est fait droit à la demande.

III.3 : QUANT A L'INDEMNITE POUR DISCRIMINATION (LOI DU 10.05.2007)

En droit

1. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe les différences de traitement lorsque celles-ci sont fondées sur certains critères protégés, parmi lesquels l'état de santé actuel ou futur, ainsi que le handicap.

2. La loi ne définit pas ce qu'il y a lieu d'entendre par « état de santé », ni par « handicap ».

Au sujet de la notion de handicap, la Cour de justice de l'Union Européenne a considéré que celle-ci visait « une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle ». La Cour précise à cette occasion que, pour qu'il soit question de handicap, encore faut-il qu'il soit probable que la limitation soit de longue durée (C.J.U.E., 11 juillet 2006, C-13/05, arrêt Chacon Navas).

La jurisprudence européenne ne se prononce pas sur la notion d' « état de santé », ce critère n'étant pas repris parmi les critères protégés par la directive n° 2000/78. Cette notion n'est pas davantage définie par les travaux préparatoires de la loi du 10 mai 2007, ni de la loi du 25 février 2003 qui l'avait précédée.

Celle-ci doit ainsi s'entendre dans son sens courant.

3. Sont distinguées, dans le cadre de la loi :

- La distinction directe, soit la différence de traitement qui est directement fondée sur un critère protégé ;
- La distinction indirecte, soit la différence de traitement, apparemment neutre, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés.

4. Toute distinction – directe ou indirecte – n'emporte pas discrimination. Il ne sera en effet question de discrimination au sens de la loi du 10 mai 2007 que lorsque la distinction opérée ne peut être « objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés ».

5. La loi du 10 mai 2007 contient, en outre, en son article 28, § 1er des dispositions relatives à l'aménagement de la charge de la preuve :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination »

Le tribunal du travail francophone de Bruxelles résume ce mécanisme comme suit :

« La charge de la preuve de la discrimination alléguée est partagée : lorsqu'un personne qui s'estime victime de discrimination établit l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'autre partie de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination » (T.T. Bruxelles fr., 8 novembre 2017, R.G. n° 16/7470/A)

6. Cette preuve peut résulter des appréhensions émises par l'employeur quant à la capacité du travailleur de reprendre le travail. C'est en ce sens que la Cour du travail de Bruxelles a jugé que le licenciement lié aux appréhensions quant à l'état de santé futur du travailleur pouvait revêtir un caractère discriminatoire :

« Ces éléments établissent, à suffisance, que la société s'est déterminée en fonction de l'état de santé actuel et futur de Monsieur I et que si elle n'avait pas eu cette défiance a priori à l'égard de l'état de

santé actuel ou futur de Monsieur I, elle se serait montrée plus ouverte à la suggestion d'une activité à temps partiel.

La preuve de faits permettant de présumer une discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur est rapportée ; comme le résume Monsieur I, il n'y a eu aucun temps de réflexion, sa maladie et ses conséquences ont été immédiatement vues comme un « problème », sa société se posant immédiatement la question de savoir si elle peut refuser la demande de reprise à temps partiel » (C.T. Bruxelles, 8 février 2017, R.G. n° 2014/AB/1021).

De la même manière, elle peut résulter de la chronologie des étapes ayant mené au licenciement :

« Le tribunal estime que Madame V établit des éléments permettant de suspecter que, en raison de son état de santé, elle a été traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

En effet, elle a été licenciée alors qu'elle était en incapacité de travail depuis plusieurs semaines. Le licenciement s'est produit par téléphone, quelques jours avant la date à laquelle elle était censée reprendre le travail.

La chronologie des événements permet de présumer que la décision de licenciement est en lien avec l'état de santé de Madame V. »

7. En conclusion, le travailleur doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés. Si cette preuve est rapportée, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve contraire d'une absence de discrimination basée sur l'état de santé ou de prouver que la discrimination est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés.

Si le travailleur n'établit pas (ou pas à suffisance) des faits permettant de présumer une discrimination sur un critère protégé, l'employeur ne doit rien prouver.

En l'espèce,

M. V. estime établir une succession d'évènements tendant à démontrer que son licenciement pour motifs grave n'était pas étranger à son état de santé.

Il épingle les évènements suivant :

- une incapacité ayant débuté le 13.09.2017 et une prise en charge par la mutuelle jusqu'au 20.12.2018
- l'absence de tentative de prise de contact par mail, téléphone, GSM ou convocation durant l'incapacité ou avant le licenciement
- un licenciement après mise en demeure du 04.05.2018 alors qu'il était en incapacité et que l'employeur reconnaît dans ses écrits de procédure, savoir pertinemment bien qu'il n'allait pas chercher ses recommandés en raison de son état de santé et du sérieux de sa pathologie.

RMQ du tribunal : Les pièces déposées démontrent que le demandeur a été touché par les avertissements antérieurs.

Ces éléments permettent, selon le demandeur, d'établir que :

- le licenciement pour motifs graves n'est pas étranger (fusse partiellement) à l'état de santé du demandeur (discrimination directe)
- en raison de cet état de santé, il a été traité de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable (licenciement pour motif grave).

Estimant rapporter la preuve d'une discrimination directe, il constate que l'employeur ne rapporte pas la preuve contraire d'une absence de discrimination basée sur l'état de santé, aucun autre motif valable ou désorganisation du service n'étant démontré permettant de justifier le licenciement.

Pour l'employeur, le licenciement trouve son origine dans l'absence de justification de la poursuite de l'incapacité à partir du 10 avril 2018 malgré la mise en demeure du 4 mai 2018 et les mises en demeure

antérieures (carences administratives du demandeur) et non dans son état de santé, la jurisprudence à laquelle le demandeur se réfère n'étant pas transposable en l'espèce (contrairement à la jurisprudence invoquée, en l'espèce, il n'y a ni plainte, ni certificats remis à partir du 10 avril 2018 (absence injustifiée depuis le 10 avril 2018), ni de reprise de travail programmée ou envisagée).

La succession des événements décrite par M. V. ne permet nullement de démontrer une discrimination basée sur l'état de santé de sorte qu'il n'a aucune preuve contraire à apporter.

Position du tribunal

La chronologie des faits décrite par le demandeur ne permet de considérer qu'il a été victime d'une discrimination eu égard à son état de santé.

La jurisprudence invoquée par le demandeur n'est en effet pas comparable à la situation d'espèce : au contraire la chronologie des faits (remise tardive de certains certificats en début d'incapacité, mises en demeure rappelant au travailleur ses obligations, le fait de ne pas avoir pris toutes les mesures pour se réserver la preuve qu'il avait respecté ses obligations malgré les avertissements antérieurs alors qu'il prétend avoir rempli ses obligations, le fait de n'être pas allé chercher son recommandé) permet de considérer que le licenciement est la conséquence des manquements administratifs du travailleur.

M. V. ne rapportant pas à suffisance une discrimination fondée sur l'état de santé, la charge de la preuve n'est pas partagée, la question du but légitime mis en œuvre par des moyens appropriés ne doit pas être abordée.

Il n'est pas fait droit à la demande.

III.4 : LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE

La convention collective de travail n°109 du 12/02/2014 concernant la motivation du licenciement est entrée en vigueur le 01/04/2014 et elle prescrit :

Article 8

Un licenciement manifestement déraisonnable est 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.

Article 9

§ 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales;

Étant donné que le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ne porte que sur les motifs qui ont conduit au licenciement, le droit du travailleur de connaître les motifs qui ont conduit au licenciement en fait partie intégrante.

En cas de contestation concernant le caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement, il est prévu un régime de la charge de la preuve.

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

Il appartient toutefois à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Par ailleurs, 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 des dispositions concernées de la présente convention collective de travail ».

En l'espèce,

Le demandeur estime rapporter la preuve que son licenciement était manifestement déraisonnable : l'absence de remise d'un certificat couvrant la période débutant le 10.04.2018 n'est pas prouvée à suffisance, il en est de même de la prétendue désorganisation résultant de cette absence de justification, la cause réelle du licenciement est liée à l'état de santé du demandeur ou à son incapacité.

Aucun employeur normalement prudent et diligent n'aurait agi de la même manière (en période d'incapacité, pour un prétendu motif grave, sans aucun rapport de proportionnalité).

Il réclame 17 semaines d'indemnité eu égard au caractère irréprochable de son service et au caractère vexatoire d'un licenciement pour motif grave non justifié.

L'employeur estime, qu'indépendamment de la qualification de motifs graves, il est établi que l'attitude et la conduite du demandeur ont été contraire à l'intérêt de l'entreprise, le non-respect par M. V. de ses obligations étant établi tout comme les rappels de celles-ci .

Dans ses conditions (répétition et persistance de manquement), n'importe quel employeur aurait pu prendre une décision de licenciement .

Position du tribunal :

Le demandeur a été licencié pour une faute jugée grave par son employeur. L'employeur a informé le demandeur sur la motivation de son licenciement (notification des motifs graves). Même si a posteriori après l'appréciation du tribunal, le motif grave n'est pas confirmé, cela n'entraîne pas ipso facto que le licenciement était déraisonnable.

En effet, l'employeur a estimé au moment de l'émission de la lettre de rupture le 09.05.2018 que les motifs invoqués étaient en lien avec l'aptitude ou la conduite du demandeur (absence de réaction à la demande de justifier l'incapacité à partir du 10.04.2018 et manquements antérieurs).

Ce motif est légal et sa matérialité établie.

Il appartient au travailleur d'établir le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Le tribunal estime, au vu des dossiers de pièces déposés par les parties et des arguments développés, que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable mais qu'il est justifié par la conduite du travailleur, n'importe quel employeur normal et raisonnable placé dans des conditions similaires aurait pu prendre la décision de se séparer du demandeur, certes peut-être pas pour faute grave mais moyennant prestation d'un préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire.

Le travailleur aurait dû prévenir son employeur de la prolongation de son incapacité (et se réserver la preuve de cette communication) et être particulièrement attentif au respect des obligations qui s'imposent à lui et ce d'autant qu'il avait déjà reçu des avertissements et que ses obligations lui avaient déjà été rappelées (le demandeur contrairement à ce qui est invoqué dans les écrits de procédure ayant été touché par les mises en demeure d'octobre 2017- voir annexes aux pièces 1 à 5 du défendeur).

Dans ces conditions, il ne sera pas fait droit à la demande de paiement d'une indemnité égale à 17 semaines de rémunération en application de la C.C.T. n° 109.

III.5 QUANT AU DOMMAGE ET INTÉRÊT POUR LICENCIEMENT ABUSIF (5000€ EX AEQUO ET BONO)

En droit,

Selon l'article 1382 du Code civil, tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer.

L'application de cette disposition requiert la réunion de trois éléments : une faute, un dommage et un lien de causalité entre ceux-ci.

a)

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances.

En matière d'abus du droit de licencier, il est question d'une faute lorsque le licenciement est donné d'une manière « qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne normalement prudente et diligente » c'est-à-dire en excédant les limites de la bonne foi ou dans lesquelles le droit de rupture est accordé aux parties, notamment lorsqu'il est détourné de sa finalité, donné sans intérêt pour l'employeur ou en retirant un avantage disproportionné par rapport à la charge corrélative pour le travailleur, dans l'intention de nuire, à titre de sanction disproportionnée, avec légèreté ou dans des circonstances fautives .

La doctrine a ainsi pu estimer que cette jurisprudence met en évidence deux obligations à charge de l'employeur qui met fin au contrat de travail : la loyauté et la modération , ou encore qu'est devenu inadmissible le licenciement donné de mauvaise foi, sans motif ou sans respect d'autrui, surtout de la partie faible au contrat .

b)

Le dommage, sans lequel il n'existe pas de responsabilité civile, consiste dans l'atteinte à un intérêt ou dans la perte d'un avantage, pour autant que celui-ci soit stable et légitime . Il doit être certain et ne pas avoir déjà été réparé.

Dans le cadre de la rupture du contrat de travail, il incombe ainsi à la partie qui s'est vu notifier un congé de démontrer un dommage qui doit être distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture (celle-ci est réputée réparer l'entière du dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture du contrat de travail) et par l'indemnité visée par la CCT 109.

c)

Le lien de causalité entre la faute et le dommage requiert le constat que, sans la première, le second ne se serait pas produit tel qu'il s'est effectivement réalisé . La causalité doit être certaine .

L'article 1134, alinéa 3, du Code civil dispose quant à lui que les conventions doivent être exécutées de bonne foi.

L'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 109 n'a pas privé le travailleur licencié de la possibilité d'invoquer la violation des dispositions qui précèdent pour solliciter des dommages et intérêts.

Ce n'est cependant possible, compte tenu de l'interdiction de cumul des indemnités énoncée par l'article 9 de la convention collective de travail n° 109, qu'à la condition que la faute invoquée ne concerne pas les motifs du licenciement, mais qu'elle ait trait par exemple aux circonstances dans lesquelles il a été donné – ces circonstances n'étant pas visées par cette convention collective de travail .

En l'espèce,

M. V. estime les circonstances entourant le licenciement sont révélatrices d'un abus de droit lui ayant occasionné un dommage distinct de celui éventuellement couvert par une indemnité compensatoire de préavis ou par la CCT 109, le cumul étant en cette hypothèse possible.

Son employeur l'a licencié à la légère (faits non suffisamment établis et non constitutifs d'un motif grave), dans la précipitation (envoi d'un recommandé le vendredi 04 mai, délai laissé jusqu'au mardi 08 mai et licenciement le 9 mai), en période d'incapacité, en l'absence de toute tentative d'audition (alors que les certificats mentionnaient sortie autorisée), sans prendre la précaution de coupler l'ultime mise en demeure d'un autre moyen de communication, après 5 ans de bons et loyaux services.

L'audition préalable aurait permis à l'employeur de se rendre compte de son état de santé et lui aurait permis de tenter de conserver son emploi.

L'empressement et les circonstances dans lesquelles l'employeur a agi sont fautives (les précédents recommandés de rappel ont été adressés 2 jours après les précédentes fins d'incapacité alors qu'en mai 2018, l'employeur a attendu presque un mois...avant d'adresser un recommandé qui n'avait pour objectif que celui de ressusciter le délai de 3 jours ouvrables, lui laissant un délai de réaction trop court alors que la prolongation des incapacités intervenues jusqu'à avril 2018 devait permettre à l'employeur de supputer que l'absence de reprise du travail était due à la prolongation de l'incapacité).

Ces circonstances particulières ont généré un profond sentiment d'injustice, dommage moral distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis

L'employeur rappelle que

- le licenciement est fondé sur l'inobservation pour le demandeur de ses obligations,
- le diagnostic de burn-out/harcèlement n'a jamais été porté à sa connaissance,
- n'être nullement obligé légalement de convoquer le travailleur avant tout licenciement,
- il ne pouvait supputer que le demandeur n'irait pas chercher le recommandé,
- il n'a pas agi de manière vexatoire, dans l'intention de nuire.

Dès lors qu'aucune faute concernant les circonstances entourant le licenciement n'est établie par le travailleur qui en a la charge de la preuve, aucune indemnisation ne doit intervenir.

Position du tribunal :

La partie demanderesse ne démontre pas que l'employeur a commis une faute en agissant de manière vexatoire, méchante ou donnant à son congé une publicité particulière.

Le fait que le tribunal ait à posteriori invalidé le motif grave ne suffit pas à établir que l'employeur a agi avec une légèreté coupable.

L'absence d'audition préalable, en soi, n'est pas fautive.

Par contre,

-en licenciant le demandeur le lendemain de l'expiration du délai très (trop) court mentionné dans la dernière mise en demeure, après une absence de réaction pendant 3 semaines, alors qu'il savait que le recommandé serait présenté au plus tôt le lundi 7 mai ou le mardi 8 mai (si avis laissé dans la boîte aux lettres)

-sans prendre de mesures pour s'assurer que le demandeur serait touché par l'ultime mise en demeure (SMS, appel téléphonique ou courrier par pli simple), l'employeur a agi avec une précipitation excessive, non loyale ni proportionnée étant dès lors fautive, l'état d'incapacité et les éventuelles conséquences liées à l'absence « non-justifiée » depuis le 9 avril 2018 étant connu de longue date.

Le sentiment d'injustice constitue un dommage moral (distinct du dommage lié à la perte de l'emploi) en relation causale avec la faute de l'employeur. Ce dommage moral est apprécié ex aequo et bono par le tribunal à 1000€.

III.5 Délivrance des documents sociaux

L'employeur sera condamné à délivrer les documents sociaux rectifiés à savoir

- les fiches de salaire pour toute la période d'occupation ;
- les comptes individuels ;
- les fiches fiscales 281.10 ;
- le formulaire C4 ;
- le certificat de travail rectifié relatif à la période d'occupation (en effet, il mentionne le 1er juin 2015 comme date d'entrée au lieu du 1er janvier 2013) ;
- l'attestation de vacances.

dans les 15 jours à partir du moment où le jugement sera définitif et exécutoire, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard avec un maximum de 1000€.

III.6 Exécution provisoire et cantonnement

L'exécution provisoire est de droit mais le juge peut y déroger par une décision motivée.

« Art. 1397.[1 Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires.][1

Vu la période de crise Covid 19 et les mesures de confinement qui sont liées à la gestion de la crise lesquelles ont pour effet un ralentissement des activités administratives tant au niveau des sociétés que des secrétariats sociaux et dans l'incertitude de la prolongation des mesures décidées et du moment où les activités pourront reprendre normalement, le tribunal estime devoir déroger l'exécution provisoire du jugement.

Il n'y a pas lieu à compensation des dépens, l'action de la demanderesse étant en partie fondée.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement,

DIT la demande recevable et partiellement fondée ;

DIT pour droit que le licenciement pour motif grave du 09.05.2018 est irrégulier ;

CONDAMNE la défenderesse au paiement d'un montant de

- o 15.180,42€ brut au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts depuis le 09.05.2018 ;
- o de 696.23€ brut au titre de prime de fin d'année au prorata temporis;
- o de 1000€ évalué ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts ;

- o à délivrer les documents sociaux rectifiés à savoir :
- les fiches de salaire pour toute la période d'occupation ;
- les comptes individuels ;
- les fiches fiscales 281.10 ;
- le formulaire C4 ;
- le certificat de travail rectifié relatif à la période d'occupation
- l'attestation de vacances.

dans les 15 jours à partir du moment où le jugement sera définitif et exécutoire, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard avec un maximum de 1000€.

Condamner la partie défenderesse

-aux dépens de l'instance liquidés comme suit : 2400 €

-au remboursement des 20 € de contribution aux frais de fonctionnement de l'aide juridique de seconde ligne

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2ème chambre du Tribunal du travail de Liège, division Dinant composée de :

Madame Laurence HOREKENS, Juge président la chambre

Monsieur Paul DE KEYSER, Juge social employeur

Monsieur Yves DEMOITIE, Juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de Madame Perrine CLOBUS, greffier

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 2ème chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du dix-huit mai deux mille vingt au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par Madame Laurence HOREKENS, Juge président la chambre, assistée de Madame Perrine CLOBUS, greffier, qui signent ci-dessous.