

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE - DIVISION DE NAMUR

AUDIENCE PUBLIQUE DU 9 JUIN 2020

3^{ème} chambre

Vidant son délibéré, le Tribunal a prononcé le jugement suivant :

En cause de :

Madame L C

ayant pour conseil **Me Steve GILSON** et comparaissant par **Me Hélène PREUMONT**, avocats à Namur,

partie requérante, demanderesse,

Contre :

La SPRL NP CLEAN, dont le siège social est établi à 5060 Sambreville, rue des deux puissances, 1 boîte D, BCE 0511.950.063,

ayant pour conseil et comparaissant par **Me Joschka BREUER**, avocate à Namur,

partie défenderesse,

I. Procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Les dossiers de la procédure sur lesquels le tribunal a statué contiennent les éléments suivants :

- la requête contradictoire (1034 CJ) reçue au greffe le 5.10.2018 ;
- l'ordonnance de fixation sur pied de l'article 747 § 1 CJ en date du 27.11.2018 ;
- les conclusions pour la partie défenderesse reçues au greffe le 15.1.2019 ;
- les conclusions principales pour la partie demanderesse reçues au greffe le 19.3.2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie demanderesse reçues au greffe le 26.6.2019 ;
- les dossiers de pièces des parties ;

- les PV d'audiences publiques.

La tentative de conciliation n'ayant pas abouti, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 12.5.2020, a déclaré les débats clos et pris la cause en délibéré.

Ce jour, vidant son délibéré, le tribunal prononce son jugement.

II. La demande

L'action soumise au tribunal par Madame C tend à :

À titre principal :

- dire pour droit que la rupture de son contrat de travail est irrégulière ;
- condamner en conséquence la défenderesse au paiement d'un montant provisionnel de 3.285,5 C brut au titre d'indemnité compensatoire (complémentaire) de préavis, à majorer des intérêts ;
- condamner la défenderesse au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération s'élevant à 4.654,43 € bruts provisionnels à majorer des intérêts ;
- condamner la défenderesse au paiement d'un montant provisionnel de 5.000 C évalué ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts ;
- condamner la défenderesse au paiement d'un montant provisionnel de 1.806,09 € à titre de paiement des heures contractuelles pour les années 2015, 2016 et 2017.
- condamner la défenderesse au paiement d'un montant brut d'1,00 € provisionnel pour toute somme qui resterait due à la concluante en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts ;
- condamner la défenderesse à lui délivrer ses documents sociaux (rectifiés) dans les huit jours du jugement à intervenir, et ce sous bénéfice d'une astreinte de 25 E par jour de retard;
- ordonner l'exécution par provision du jugement à intervenir, nonobstant tout recours, sans caution et sans faculté de cantonnement.

À titre subsidiaire :

- ordonner une procédure en vérification d'écritures ;

À titre infiniment subsidiaire:

- ordonner une procédure en vérification de faux civil;

Quant aux dépens :

- A titre principal, condamner défenderesse aux entiers frais et dépens de l'instance liquidés à la somme de 1.340 € (1.320 € d'indemnité de procédure et 20 € de contribution au fonds BAJ), en ce compris l'indemnité de procédure, majorés des intérêts judiciaires ;
- A titre subsidiaire, ordonner la compensation des dépens entre les parties;
- A titre infiniment subsidiaire, réduire l'indemnité de procédure au minimum légal ;

III. Les faits

Les faits pertinents à la solution du litige, tels qu'ils résultent des pièces produites par les parties, peuvent être synthétisés comme suit :

1. Madame C a été engagée par la sprl NP CLEAN à partir du 2 mars 2015.
2. Le 13 octobre 2017, la sprl NP CLEAN envoie à Madame C in courrier recommandé, daté du 12 octobre 2017, libellé comme suit :

« Chère Madame C L , nous avons pris connaissance de votre démission de notre société le 12 octobre 2017.

Nous acceptons cette démission et la fin de contrat s'effectue à partir du 12 octobre 2017 et ne s'accompagnera de la notification d'aucun préavis ni de paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

Fait en 2 exemplaires, le premier vous sera remis en main propre et le second sera envoyé par recommandé ».

3. Le 19 octobre 2017, Madame C dépose plainte à la police pour faux et usage de faux.

Elle indique que, suite au courrier qu'elle a reçu le 13 octobre 2017 de la part de son employeur, elle s'est présentée auprès de celui-ci, et s'est vue exhiber une lettre de démission dont elle n'est pas l'auteur.

4. Suite à la rupture du contrat, Madame C par l'intermédiaire de son syndicat, conteste être l'auteur de la rupture du contrat, et réclame à son employeur diverses indemnités liées à un licenciement (outre le paiement d'heures de travail non prestées).

L'employeur s'y refuse, estimant que Madame C est bien l'auteur de la rupture du contrat.

5. Chacune des parties maintenant sa position, Madame C a pris l'initiative de la présente procédure.

IV. Discussion

IV.1. Indemnité compensatoire de préavis

1. L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. »

2. La Cour du travail de Mons rappelle que :

« Selon l'article 32 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail, le contrat de travail peut être rompu par la volonté unilatérale d'une des parties lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture, sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, notamment pour inexécution fautive des obligations en application de l'article 1184 du Code civil. Toutes les variétés de résiliation unilatérale (congé moyennant préavis ou moyennant le paiement d'une indemnité, rupture écrite ou verbale sur-le-champ avec ou sans motif grave, congé tacite) présentent un élément commun à savoir une manifestation unilatérale de la volonté de rompre le lien contractuel.

La Cour de cassation a défini le congé comme « l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat de travail prenne fin » (Cass., 23.03.1981, Pas., I, p.781).

Le congé présente, en réalité, 6 caractères :

1° le congé constitue un acte juridique destiné à produire un effet juridique à savoir la rupture du contrat de travail.

2° le congé est un acte certain. La manifestation de volonté ne relève pas du projet ou de l'intention. Elle est décision.

3° le congé est indivisible. La décision affecte, dans sa totalité, le contrat de travail.

4° le congé est définitif. L'acte juridique est irrévocable. Il lie son auteur et engendre pour sa victime des droits.

5° le congé est informel. Néanmoins, pour être valable, la volonté de rompre le contrat de travail doit, non seulement, être extériorisée mais, également, notifiée c'est-à-dire portée à la connaissance du cocontractant.

En raison de cette particularité, la volonté de congédier ne peut se manifester valablement que par un procédé approprié aux exigences de la notification de sorte, que, sous cette seule réserve, le congé n'est soumis à aucune règle de forme déterminée (Cass., 11 mai 1981, JTT 1981, p. 356) pouvant être verbal (Cass., 6 janvier 1997, JTT 97, p. 119) ou résulter d'une manifestation tacite de volonté (voyez J. CLESSE,

« La rupture non motivée » in « Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978 » Editions du Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 162).

Il résulte des développements qui précèdent que si le congé peut résulter d'un moyen d'expression quelconque, le congé ne sera valablement formé que par sa notification à son destinataire puisqu'il constitue un acte réceptice.

6° le congé est un acte unilatéral. Le contrat de travail est rompu par la volonté de l'une des parties laquelle ne subit, en principe, aucune restriction. » (C.T. Mons, 15 décembre 2017, Soc. Week, 2018/6)

3. Il appartient à la partie qui se prévaut de la rupture du contrat d'en apporter la preuve (articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire).
4. La Cour de cassation rappelle, à cet égard, que :

« Il peut être légalement être déduit qu'une partie, qui constate que le contrat a pris fin, y met fin, elle-même et de manière irrégulière, lorsque c'est à tort que, pour fonder son constat, elle se prévaut de la force majeure ou reproche à l'autre partie d'avoir mis fin au contrat (...). Le juge n'est pas tenu dans ce cas de constater que la partie qui a procédé au constat a eu la volonté de mettre fin au contrat » (Cass., 10 mars 2014, R.G. n° 120019N).

En d'autres termes, l'employeur qui constate à tort la démission de son travailleur se rend lui-même auteur de la rupture du contrat (T.T. Liège, 20 décembre 2019, inédit, R.G. n° 19/571/A).

5. La preuve du congé – acte informel – peut être apportée par toutes voies de droit.

L'article 1322 du Code civil stipule, à ce propos, que :

« L'acte sous seing privé, reconnu par celui auquel on l'oppose, ou légalement tenu pour reconnu, a, entre ceux qui l'ont souscrit et entre leurs héritiers et ayants cause, la même foi que l'acte authentique.

Peut satisfaire à l'exigence d'une signature, pour l'application du présent article, un ensemble de données électroniques pouvant être imputé à une personne déterminée et établissant le maintien de l'intégrité du contenu de l'acte »

L'article 1323 précise quant à lui que celui à qui est opposé un acte sous seing privé doit avouer ou désavouer sa signature. S'il la désavoue, l'acte est privé de toute force probante et ne peut valoir qu'à titre de présomption, tandis qu'il appartient à celui qui s'en prévaut de provoquer une vérification d'écritures.

Le juge peut néanmoins, sans ordonner de vérification d'écriture, statuer sur l'authenticité d'une pièce qui lui est produite, lorsque les éléments du dossier lui permettent d'acquiescer une certitude sur ce point. Par ailleurs, le seul fait que l'employeur ne provoque pas la vérification d'écriture peut suffire à dénier à l'acte – désavoué – qu'il invoque toute force probante (C.T. Liège, div. Namur, 10 octobre 2017, J.T.T., 2018, p. 74-79).

6. En l'espèce, il appartient à Madame C demanderesse de l'indemnité compensatoire, d'apporter la preuve soit que son employeur a rompu le contrat de travail, soit à tout le moins qu'il a irrégulièrement constaté sa démission.
7. Force est de constater que l'employeur ne peut se prévaloir de la lettre de démission qu'il produit à son dossier. En effet :
 - Non seulement Madame C désavoue cet acte, ce qui le prive de toute valeur probante ;
 - Qui plus est, les expertises graphologiques menées dans le cadre de l'information pénale aboutissent à la conclusion que ladite lettre de démission a été rédigée par deux personnes différentes, et non par Madame C seule, ce qui accrédite la thèse selon laquelle elle n'a pas émis la volonté de mettre un terme à son contrat.
8. Le tribunal constate qu'aucun autre élément n'est invoqué par l'employeur pour apporter la preuve de la démission de Madame C

Pour autant que de besoin, il faut souligner que le « passé professionnel » vanté par la sprl NP CLEAN n'est pas de nature à remettre en cause ce constat : celui-ci est non seulement contesté, mais ne peut en tout état de cause être démontré par un document ni daté, ni signé, et non autrement corroboré.

9. Dans ces circonstances, et à défaut pour l'employeur d'apporter la preuve de ce que Madame C a bien manifesté la volonté ferme de mettre un terme à son contrat, le constat de la démission de celle-ci est irrégulier.

L'indemnité compensatoire de préavis est par conséquent due, aucune contestation n'étant par ailleurs soulevée sur le quantum de celle-ci.

IV.II. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

1. Aux termes de l'article 9 de la Convention collective de travail n° 109 :

« § 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 »

2. L'article 8 précise ce qu'il y a lieu d'entendre par licenciement manifestement déraisonnable, en ces termes :

« 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 »

Le commentaire dudit article précise :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge »

Le tribunal du travail du Hainaut a ainsi eu l'occasion de considérer que :

« Il convient de rappeler que le tribunal n'exerce qu'un contrôle marginal sur la décision de licencier prise par l'employeur, de sorte qu'il lui revient seulement de vérifier si le licenciement est manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T., licenciement qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable » (T.T. Hainaut, div. Charleroi, 7 novembre 2016, J.T.T., 2016, p. 460).

3. La C.C.T. n° 109 organise par ailleurs un mécanisme probatoire particulier, son article 10 disposant, à cet égard, que :

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

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

4. En l'espèce, la sprl NP CLEAN n'avance aucun motif de licenciement, se bornant à considérer qu'elle n'a fait que « prendre acte » de la démission de sa travailleuse.

Or, ainsi que relevé ci-dessous, cette thèse ne résiste pas à l'analyse.

5. Le tribunal relève des conclusions de l'employeur que celui-ci se disait satisfait des prestations de Madame C , et indique qu'il n'aurait eu aucune raison de la licencier.

Dans ces circonstances, il y a lieu de considérer que le licenciement est gravement déraisonnable, et d'allouer l'indemnité de 17 semaine postulée par Madame C

IV.III. Abus de droit de licencier

1. Conformément à l'article 1382 du Code civil, l'abus de droit suppose la réunion de trois conditions :

- une faute ;
- un dommage ;
- un lien de causalité entre la faute et le dommage.

2. Selon la Cour de cassation, *« l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même »* (Cass. 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410).

La Cour du travail de Liège adopte une définition similaire :

« Le licenciement d'un employé est abusif lorsque l'employeur commet [...] une faute causant au travailleur un dommage distinct de celui qui découle de la perte de son emploi » (C.T. Liège, 18 octobre 1999, J.T.T., 2000, p. 378).

3. Il revient au travailleur qui argue d'un abus de droit dans le chef de son employeur de rapporter la preuve d'une faute, autre que la simple notification du congé, ainsi que d'un dommage, non couvert par l'indemnité de préavis éventuellement allouée :

« Celui-ci devra établir que le dommage dont il demande la réparation n'a pas été causé par le congé, même s'il l'a été à l'occasion de celui-ci : ce sont les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui justifient l'allocation de ces dommages et intérêts » (C. Wantiez, « Le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis – la portée de l'interruption de la prescription », Obs. sous Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 411).

4. Le simple fait que le motif grave ne soit, in fine, pas établi, ne constitue pas une faute justifiant l'octroi de dommages et intérêts (C.T. Bruxelles, 21 avril 1993, J.T.T., 1994, p. 82).
5. En l'espèce, l'usage, par l'employeur, d'une lettre de démission manifestement falsifiée, est fautif.

Le préjudice de Madame C contrainte de déposer plainte au pénal, et dont l'honorabilité est injustement remise en cause, est patent.

Le montant de 5.000 € qu'elle postule au titre de préjudice, et qui n'est d'ailleurs pas contesté dans son quantum, doit être fixé ex aequo et bono.

IV.IV. Régularisation des heures contractuelles

1. Madame C indique qu'elle a été rémunérée en fonction du nombre de titres remis par ses soins, et non des heures contractuelles.

Elle réclame le paiement de la différence, estimant qu'il appartenait à son employeur de rémunérer les heures auxquelles il s'était contractuellement engagé.

2. Cette demande n'est pas contestée par la sprl NP CLEAN. Il y a lieu d'y faire droit.

IV.V. Sommes restant dues en exécution du contrat de travail

Cette demande ne fait l'objet d'aucune justification par Madame C

Il y a lieu de l'en débouter.

IV.VI. Documents sociaux

Cette demande n'est pas contestée. Il y a lieu d'y faire droit.

IV.VII. Exécution provisoire

Celle-ci est de droit.

La sprl NP CLEAN ne justifie d'aucune circonstance afin qu'il y soit dérogé.

IV.VIII. Dépens

La sprl NP CLEAN succombe dans la plus grande partie des demandes.

Il y a lieu de la condamner aux dépens.

IV.IX. Montants provisionnels

Madame C ne justifie pas de la nécessité de ne retenir que des montants provisionnels.

Les montants doivent être considérés comme définitifs, les éléments de fixation de ceux-ci étant connus et non évolutifs.

LE TRIBUNAL,

statuant contradictoirement,

DIT la demande recevable et partiellement fondée

CONDAMNE la sprl NP CLEAN au paiement :

- d'un montant de 3.285,5 € brut au titre d'indemnité compensatoire (complémentaire) de préavis, à majorer des intérêts ;
- d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération s'élevant à 4.654,43 € bruts à majorer des intérêts ;
- d'un montant de 5.000 C évalué ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts ;
- d'un montant de 1.806,09 € à titre de paiement des heures contractuelles pour les années 2015, 2016 et 2017 ;

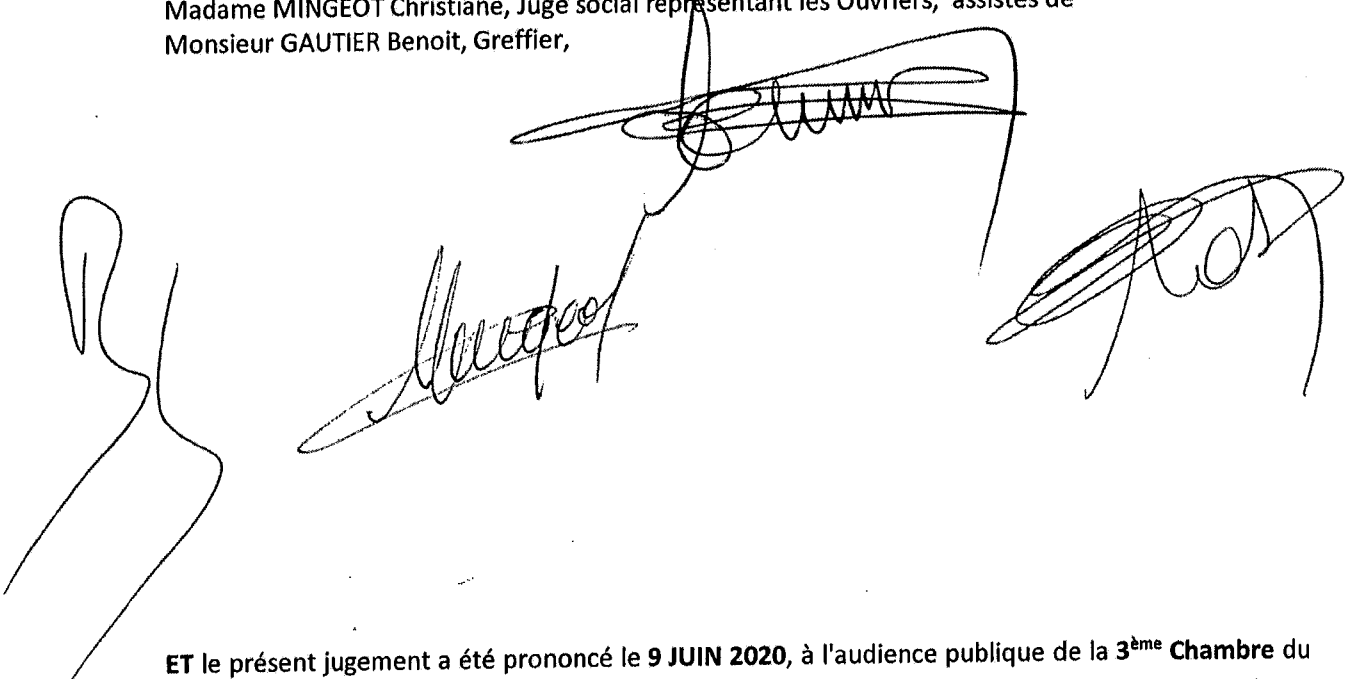
CONDAMNE la défenderesse à délivrer à Madame C ses documents sociaux (rectifiés) dans les huit jours de la signification du jugement à intervenir, et ce sous bénéfice d'une astreinte de 25 € par jour de retard ;

RAPPELLE que l'exécution provisoire est de droit

DEBOUTE Madame C pour le surplus de ses demandes ;

CONDAMNE la sprl NP CLEAN aux dépens, liquidés à la somme de 1340 € (indemnité de procédure : 1320 € ; contribution au Fonds d'aide juridique : 20 €).

AINSI jugé par la troisième chambre du Tribunal du Travail de Liège, division Namur, composée de
Madame ROBERT Nathalie, Juge,
Monsieur DE WULF Jean Paul, Juge social représentant les Employeurs,
Madame MINGEOT Christiane, Juge social représentant les Ouvriers, assistés de
Monsieur GAUTIER Benoit, Greffier,



ET le présent jugement a été prononcé le 9 JUIN 2020, à l'audience publique de la 3^{ème} Chambre du Tribunal du Travail de LIEGE - division de NAMUR, où siégeaient Madame Nathalie ROBERT, Magistrat prénommée, assistée de Monsieur B. GAUTIER, greffier.

