



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

20/372/A

Date du prononcé

17 mai 2023

Numéro du rôle

2022/AL/386

En cause de :

JD SRL
C/
DC

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 C

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

* contrat de travail – employeur personne morale – licenciement pour motif grave – signature du courrier de licenciement – représentant permanent de la personne morale gérante de l'employeur – mention – publicité – irrégularité – inexistence (non) – délai légal de 3 jours – respect (non)
Loi 3 juillet 1978, article 35
Code des sociétés, articles 61, §2, 62, 76.

EN CAUSE :

LA SRL JD,

partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée « la SRL J.D. », ayant comparu par son conseil Maître Diëgo SMESSAERT, avocat à 4601 ARGENTEAU, Chaussée d'Argenteau 54,

CONTRE :

Madame CD

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée « Madame D. », ayant comparu par son conseil Maître Pierre-François BOURLET, avocat à 4431 LONCIN, chaussée du Roi Albert 16-18.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 22 mars 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 18 mars 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 7^e Chambre (R.G. 20/372/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 14 juillet 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 19 juillet 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 28 septembre 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 28 septembre 2022 sur base de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 22 mars 2023 ;

- les conclusions d'appel de madame D., remises au greffe de la cour le 28 octobre 2022 ; son dossier de pièces, remis le 20 mars 2023 ;
- le dossier de pièces de la srl J., remis au greffe de la cour le 22 mars 2023 et redéposé à l'audience du 22 mars 2023.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 22 mars 2023.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

I. LA DEMANDE ORIGINALE – LE JUGEMENT DONT APPEL – LES DEMANDES EN APPEL

I.1. La demande originale

Par requête du 3 février 2020 et sur base du dispositif de ses dernières conclusions prises devant le tribunal, madame D. a demandé la condamnation de son employeur à lui payer :

- une somme de 12 965,27 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis sous déduction des retenues sociales et fiscales habituelles ;
- une somme de 12 244,93 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sous déduction des seules retenues fiscales ;
- des intérêts calculés sur les sommes précitées au taux légal depuis la date de la rupture des relations contractuelles entre parties jusqu'à complet paiement ;
- les frais et dépens liquidés à la somme de 2 600 EUR à titre d'indemnité de procédure et à la somme de 20 EUR à titre de contribution au fonds d'aide juridique.

L'employeur postule le non-fondement des demandes et la condamnation de madame D. au paiement d'une indemnité de procédure, liquidée à 2 600 EUR.

I.2. Le jugement dont appel

Par un jugement du 18 mars 2022, le tribunal du travail a dit la demande recevable et partiellement fondée et a condamné l'employeur à payer à madame D. une indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de 12 965,27 EUR, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 27 septembre 2019 et jusqu'au complet paiement.

Il a débouté madame D. pour le surplus et a compensé les dépens (article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire).

I.3. Les demandes des parties en appel

I.3.1°. La demande de la partie appelante, l'employeur : appel principal.

Sur base de sa requête d'appel, l'employeur demande à la cour de dire son appel recevable et fondé et de réformer le jugement dont appel en ce qu'il l'a condamné au paiement d'une indemnité de rupture. Il est donc demandé de débouter madame D. de ce chef de demande et de la condamner aux dépens liquidés à la somme de 1 430 EUR étant l'indemnité de procédure.

L'employeur fait grief au jugement dont appel de ne pas avoir considéré que le délai légal de 3 jours dans lequel le licenciement pour motif grave doit être notifié a été respecté en l'espèce. Or, il ne s'est pas écoulé plus de 3 jours entre la prise de connaissance des faits reprochés (encodages frauduleux) en date du 26 septembre 2019 et le licenciement intervenu par courrier recommandé du 27 septembre 2019.

I.3.2°. La demande de la partie intimée, madame D. : appel incident quant aux dépens de la première instance (mais pas sur le chef de demande relatif au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable)

Sur base du dispositif de ses premières et uniques conclusions prises en appel, madame D. demande à la cour de dire l'appel principal de l'employeur non fondé et de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné l'employeur à lui payer une indemnité compensatoire préavis d'un montant brut de 12 965,27 EUR, à majorer des intérêts calculés au taux légal à dater du 27 septembre 2019 jusqu'à complet paiement.

Madame D. a introduit un appel incident portant sur les dépens de la première instance. Elle demande à la cour de dire son appel incident recevable et fondé, de réformer le jugement dont appel en ce que les dépens de première instance y sont compensés et de condamner l'employeur aux entiers dépens des deux instances (en ce compris les éventuels droits de rôle), liquidés à la somme de 3 100 EUR se décomposant comme suit:

- contribution au fonds : 20 EUR
- indemnité de procédure de première instance: 1 540 EUR (montant de base)
- indemnité de procédure d'appel : 1 540 EUR (montant de base).

Madame D. admet devoir se référer au courrier de licenciement daté du 27 septembre 2019 qui lui a été adressé par pli recommandé.

Elle estime toutefois que la signature de ce courrier de licenciement est irrégulière dès lors que monsieur Pascal C., qui le signe, se qualifie de gérant de la SRL J.D. alors que le gérant est la SRL C. dont il est le représentant permanent mais sans avoir fait procéder, au nom de la SRL J.D. à la publicité de cette représentation.

Etant irrégulièrement signé, le courrier de licenciement est inexistant.

Madame D. a dénoncé cette irrégularité et a demandé à pouvoir reprendre le travail ce qui lui a été refusé et ce qui constitue une rupture irrégulière du contrat de travail.

A titre subsidiaire, elle invoque le non-respect du délai légal de 3 jours partant du constat de l'invocation de faits multiples pour justifier son licenciement dont le dernier, une absence injustifiée en date du 26 septembre 2019, n'est pas établi (l'absence est justifiée par un certificat médical). En conséquence, les autres faits qui se situent plus de 3 jours ouvrables avant le licenciement ne doivent pas être examinés.

A titre plus subsidiaire, si l'absence du 26 septembre 2019 n'est pas un des faits constitutifs du motif grave mais la date de prise de connaissance de ces faits, l'employeur ne l'objective pas. Il dépose des pièces qui démontrent, au contraire, que c'est le 27 septembre 2019 qu'il a pris connaissance des relevés de prestations de madame D. fournis par le secrétariat social. L'employeur disposait toutefois bien avant le 26 septembre 2019, des éléments objectivant le grief qu'il soulève puisque les fiches de paie qui mentionnent l'ampleur des prestations mensuelles sont en sa possession dès leur établissement par le secrétariat social. Il en va de même des statistiques de salaires que l'employeur dépose par ailleurs.

Encore plus subsidiairement, madame D. conteste la réalité du motif grave : son absence du 26 septembre 2019 est justifiée et les autres absences faussement encodées comme des jours de présence ne sont pas établies. Madame D. n'a pas eu l'occasion de s'en expliquer nonobstant le courrier du 26 septembre 2019 qui l'y invitait. L'attestation de monsieur L. n'est pas probante et un seul SMS est produit pour la journée du 8 août 2019. Elle se trouvait en incapacité à cette date et devait bénéficier du salaire garanti. Des absences étaient également justifiées par la récupération d'heures supplémentaires.

II. L'EXPOSÉ DES FAITS PERTINENTS POUR LA SOLUTION DU LITIGE

Les faits pertinents de la cause, tels qu'ils résultent des dossiers de pièces et des actes de procédure déposés par les parties, peuvent être résumés comme suit.

La SRL J.D. est une société liégeoise, active dans le domaine des chauffages et sanitaires, elle est composée d'une dizaine de travailleurs.

Selon un extrait du procès-verbal de l'assemblée générale de la SRL J.D., la SRL C. a été nommée en qualité de gérante de la SRL J.D. à la date du 5 avril 2019.

La SRL C. a été constituée le 20 juin 2017 par monsieur Pascal C. et son épouse. Monsieur Pascal C. est le seul gérant de cette société.

A partir du 22 septembre 2014, madame D. est engagée en qualité d'employée « *office manager* » par la SRL J.D., en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein. Il n'est pas contesté que, depuis à tout le moins le mois de janvier 2019, l'envoi des relevés de prestations dans le programme informatique du secrétariat social fait partie de ses prestations. Ces relevés sont signés par madame D.

Le 26 septembre 2019, madame D. reçoit à son adresse privée, dans sa boîte-aux-lettres, un courrier simple, signé par monsieur Pascal C., renseigné comme gérant de la SRL J.D., ayant pour objet une « *convocation suite à faute constatée ce jour* ».

Ce courrier est libellé comme suit :

« Suite à votre absence injustifiée de ce jour, nous avons analysé les documents internes concernant vos absences. Nous avons constaté que les prestations que vous avez renseignées à l'UCM ne correspondent pas à la réalité des prestations.

En effet, des jours d'absences injustifiées vous concernant ont été communiquées comme des journées de travail. Nous constatons donc que vous n'êtes pas digne de la confiance qui vous a été faite et ne pouvons dès lors continuer la collaboration.

Après consultation de notre conseil, il apparaît que cet acte est un faux en écriture et est notamment attaquant au pénal. Nous nous réservons le droit de vous attaquer au Tribunal de Liège pour ces faits, indépendamment de toute procédure de licenciement.

Nous vous demandons de prendre rendez-vous au bureau afin de de vous entendre sur ces faits ».

L'employeur produit, par ailleurs, la preuve de son envoi par recommandé du 26 septembre 2019.

Il précise dans l'énoncé de la pièce 2 de son inventaire que ce courrier a été suivi d'une conversation téléphonique.

Madame D. nie tout contact entre la prise de connaissance de ce courrier et le courrier de licenciement reçu le lendemain.

Elle précise avoir reçu dans sa boîte-aux-lettres un courrier simple dont l'objet est intitulé « *lettre de licenciement pour faute grave* ».

Ce courrier est libellé comme suit:

« Par la présente, nous vous notifions mettre fin à votre contrat de travail d'employé de la société J.D. pour faute grave dans votre chef, sans préavis ni indemnité de préavis.

Nous avons été informés ce 26 septembre des faits suivants qui rendent définitivement et immédiatement impossible toute poursuite de la relation de travail :

Suite à l'absence non justifiée de ce 26 septembre, nous avons analysé vos absences de ces derniers mois. Vous avez réalisé de fausses déclarations de prestations à l'UCM. Le transfert des données à l'UCM faisant clairement partie de vos tâches, nous considérons donc qu'il y a là une faute grave. La gravité est d'autant plus incontestable que toutes les erreurs d'encodage sont en votre faveur. Sur les 4 derniers mois, nous constatons que les absences du 17/05, du 23/05, du 7/06, du 12/06, du 26/06, du 27/06, du 17/07 et du 8/08 n'ont pas été justifiées et que vous les avez encodés comme des journées de prestations complètes (8h). Nous avons par ailleurs des éléments qui prouvent votre absence à ces dates (fichier de présence tenu par Mr Leroy, SMS, ...).

Il n'y a bien entendu aucune explication objective à ces actes extrêmement regrettables, qui ne nous permettent nullement d'envisager la poursuite de notre relation de travail la confiance étant définitivement rompue.

Aussi, par la présente, nous vous signifions votre licenciement immédiat [...]».

L'employeur produit, par ailleurs, la preuve de son envoi par recommandé en date du 27 septembre 2019.

Le courrier est signé par monsieur Pascal C., renseigné comme gérant de la SRL J.D.

Le jour de la notification du licenciement, madame D. communique à la SRL J.D. un certificat médical daté du 27 septembre 2019, couvrant une incapacité de travail du 26 septembre 2019 au 27 septembre inclus.

Le formulaire C4 mentionne comme motif précis du chômage : « *fausses déclarations de prestations à l'UCM au profit du travailleur, cet abus de confiance rend impossible de continuer la collaboration* ». Il est signé par monsieur Pascal C. en qualité de gérant de la SRL J.D.

Par courrier recommandé du 16 octobre 2019, madame D. conteste son licenciement, par l'intermédiaire de son conseil, et sollicite à pouvoir reprendre ses fonctions. Dans ce courrier, elle soutient que le licenciement pour motif grave qu'il lui a été notifié est irrégulier (courrier déposé dans la boîte-aux-lettres avec un signature non identifiée), ou à tout le moins, non fondé (madame D. conteste avoir réalisé de fausses déclarations de prestations auprès de l'UCM).

En réponse, par courriel officiel de son conseil du 9 décembre 2019, l'employeur a maintenu sa position selon laquelle le licenciement pour motif grave a été régulièrement notifié par envoi recommandé du 27 septembre 2019. La réalité des déclarations frauduleuses à l'UCM est établie.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.1. La recevabilité des appels

Sans être contredit, l'employeur précise dans sa requête d'appel que le jugement dont appel a été signifié le 14 juin 2022, ce qui a donc fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

La requête d'appel a été reçue au greffe de la cour le 14 juillet 2022, soit dans le délai légal d'un mois.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

L'appel principal est recevable.

Il en va de même de l'appel incident qui a été introduit conformément à l'article 1054 du Code judiciaire qui permet à la partie intimée de former incidemment appel contre toutes parties en cause devant le juge d'appel, même si elle a signifié le jugement sans réserve ou si elle y a acquiescé avant sa signification, pour autant qu'il soit formé dans les premières conclusions prises par l'intimé après l'appel principal ou incident formé contre lui et sachant que toutefois, l'appel incident ne pourra être admis si l'appel principal est déclaré nul ou tardif¹.

III.2. Le fondement de l'appel

III.2. 1°- La personne compétente pour donner le congé pour motif grave et la signature du courrier de licenciement

Il n'est pas contesté que la personne compétente pour licencier un travailleur au sein de la SRL J.D. est son gérant (qui peut agir par lui-même ou par mandat).

A la date du licenciement de madame D., le gérant est une personne morale, la SRL C.

En application de l'article 61, §2, du Code des sociétés encore applicable à la SRL J.D. à cette date, lorsqu'une personne morale est nommée gérante, celle-ci est tenue de désigner parmi ses associés, gérants, administrateurs, membres du conseil de direction, ou travailleurs, un représentant permanent chargé de l'exécution de cette mission au nom et pour le compte de la personne morale. Ce représentant est soumis aux mêmes conditions et encourt les mêmes responsabilités civiles et pénales que s'il exerçait cette mission en nom et pour compte propre, sans préjudice de la responsabilité solidaire de la personne morale qu'il représente. (...)

La désignation et la cessation des fonctions du représentant permanent sont soumises aux mêmes règles de publicité que s'il exerçait cette mission en nom et pour compte propre.

Le SRL C. a désigné monsieur Pascal C. qui est son unique gérant, dans cette fonction de représentant permanent.

Il est en responsable comme s'il exerçait cette mission en nom et pour compte propre, sans préjudice de la responsabilité solidaire de la personne morale qu'il représente.

Sa désignation aux fonctions de représentant permanent est soumise aux mêmes règles de publicité que s'il exerçait cette mission en nom et pour compte propre.

C'est bien l'objet de la publication dans les annexes du Moniteur belge du 6 juin 2019 (pièce 9 du dossier de madame D.) de l'extrait du procès-verbal de l'assemblée générale de la SRL J.D. du 5 avril 2019 qui annonce, à cette date, la démission de monsieur Philippe J. de

¹ Article 1054 tel qu'en vigueur depuis le 9 juin 2018.

son poste de gérant et la nomination à cette fonction de la SRL C., procès- verbal qui est établi et signé par monsieur Pascal C. agissant en qualité de gérant.

L'article 76 du Code des sociétés précise que les actes et indications dont la publicité est prescrite ne sont opposables aux tiers qu'à partir du jour de leur publication par extraits ou par mention aux Annexes du Moniteur belge, sauf si la société prouve que ces tiers en avaient antérieurement connaissance.

A supposer que la désignation de monsieur Pascal C. en qualité de représentant de la SRL C. dans sa fonction de gérant de la SRL J.D., n'aie pas été publiée au Moniteur belge par la SRL J.D. comme madame D. le soutient, elle avait parfaitement connaissance de la qualité de monsieur Pascal D. qui était la seule personne physique agissant pour le compte de la personne morale. Elle ne soutient pas que monsieur Pascal C. ne disposait pas de la compétence pour la licencier en dehors de cette irrégularité formelle.

L'article 62 du Code des sociétés dispose que les personnes qui représentent une société doivent, dans tous les actes engageant la responsabilité de cette société, faire précéder ou suivre immédiatement leur signature de l'indication de la qualité en vertu de laquelle elles agissent.

Le défaut d'indication n'est pas sanctionné et en toute hypothèse, en application de l'article 61, §2, du même Code, monsieur Pascal C. est responsable de cette mission de gérant comme s'il l'exerçait en nom et pour compte propre (en plus de l'exercer en nom et pour compte de la personne morale qu'il représente).

Il n'apparaît donc pas erroné de signer en qualité de gérant de la SRL J.D.

La cour n'aperçoit pas, enfin, comment monsieur Pascal C. ne pourrait pas être considéré comme valablement mandaté par le titulaire du droit de licencier s'il fallait ne pas considérer qu'il était lui-même ce titulaire du droit en conséquence d'une irrégularité formelle.

En conclusion, la cour ne retient pas l'irrégularité formelle soutenue par madame D. pour conclure à l'inexistence de la décision de licenciement.

III.2. 2°- Le respect du délai et des formes prévus par l'article 35 de la loi sur le contrat de travail

a- Le rappel des principes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail prévoit que 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 3 jours ouvrables au moins. Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

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.

La partie qui invoque le motif grave doit fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus.

Le délai commence à courir à partir de la connaissance du fait. Il s'agit du moment où l'auteur du congé a une certitude suffisante de l'existence des faits reprochés à l'autre partie et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave. Il se distingue du moment où l'auteur du congé dispose des moyens de preuve des faits reprochés.²

En cas de contestation, il appartient à l'employeur d'établir le moment de la prise de connaissance de ceux-ci en apportant des éléments de preuve suffisamment probants à charge pour le destinataire du congé d'apporter la preuve contraire d'une prise de connaissance antérieure ; en cas de doute, il sera considéré que l'employeur n'apporte pas la preuve requise³.

En fonction des circonstances de la cause, il peut être nécessaire de procéder à une enquête et notamment d'entendre le travailleur préalablement à la prise de décision de licencier. Ces mesures doivent être nécessaires pour permettre d'acquérir la certitude suffisante des faits. Le délai de trois jours pendra cours, dans ce cas, à la fin de l'enquête⁴.

La cour estime donc, en droit, qu'une audition préalable au licenciement est légitime lorsque l'employeur envisage de licencier un travailleur pour des motifs liés à son attitude et/ou à son aptitude et qui constituent potentiellement, comme en l'espèce, de graves manquements.

Le but de cette audition qui peut faire courir le délai légal de 3 jours est d'obtenir une certitude suffisante de l'existence des faits reprochés à l'autre partie et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave.

L'employeur ne peut toutefois se contenter de l'alléguer mais doit, en présence d'une contestation circonstanciée, apporter des éléments de preuve suffisamment probants dont par exemple, une convocation dont l'objet démontrerait que l'employeur souhaitait entendre le travailleur en ses explications et moyens de défense sur des faits susceptibles d'être qualifiés de motif grave et de justifier un licenciement à ce titre, un procès-verbal contradictoire, des attestations de témoins, etc.

² V. VANNES, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », BXL, Bruylant, 1996, pages 655 et suivantes.

³ M. DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011., pages 71 et 73.

⁴ C. trav. Bruxelles, 19 février 2020, RG n° 2017/AB/317.

En cas de contestation, il appartient à l'employeur d'établir le moment de la prise de connaissance de ceux-ci en apportant des éléments de preuve suffisamment probants à charge pour le destinataire du congé d'apporter la preuve contraire d'une prise de connaissance antérieure ; en cas de doute, il sera considéré que l'employeur n'apporte pas la preuve requise.

b- L'application en l'espèce

Le respect des formes de la notification du motif grave n'est plus litigieux eu égard à la production de la preuve d'un envoi recommandé adressé à madame D. en date du 27 septembre 2019.

Le respect du délai légal de 3 jours est par contre litigieux.

Les faits invoqués à l'appui du licenciement consistent en la transmission de fausses déclarations de prestations à l'UCM du fait de l'encodage, par madame D. elle-même et pour elle-même, de prestations effectives de travail de 8 heures pour les journées d'absence non justifiées en date du 17/05, du 23/05, du 7/06, du 12/06, du 26/06, du 27/06, du 17/07 et du 8/08/2019.

Sauf à violer la foi due aux actes, il ne peut pas être retenu que le motif du licenciement réside dans le fait d'une absence injustifiée en date du 26 septembre 2019 ou aux autres dates épinglées. Le motif est bien l'existence d'une fraude organisée par madame D. en vue de l'obtention d'une rémunération pour ces journées non prestées.

L'employeur soutient avoir pris connaissance de ces faits en date du 26 septembre 2019, lorsqu'il procède à un contrôle, un jour d'absence injustifiée de madame D. (injustifiée à ce stade puisque cette absence ne sera justifiée que par l'envoi d'un certificat médical daté du 27 septembre 2019 en date du 27 septembre 2019).

Les faits se produisent donc lors de l'encodage de prestations relatif aux journées des 17/05, 23/05, 7/06, 12/06, 26/06, 27/06, 17/07 et 8/08.

La notification du congé et des motifs intervient le 27 septembre 2019.

L'employeur soutient en avoir pris connaissance la veille, le 26 septembre 2019 et donc avoir agi dans le délai légal de 3 jours.

Si cette chronologie est établie, le délai est effectivement bien respecté.

L'employeur doit donc rapporter la preuve de ce qu'il a eu une certitude suffisante de l'existence des faits reprochés à madame D. et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave en date du 26 septembre 2019 comme il le soutient et pas avant les 3 jours qui précèdent le licenciement.

La cour estime qu'il persiste un doute sur cette date.

En effet, la circonstance invoquée dans la requête d'appel est l'absence de madame D. et en conséquence la nécessité pour monsieur Pascal C. d'y suppléer et d'encoder les prestations du mois, en fin de mois.

Cette opération suppose que le mois soit écoulé, ce qui n'était pas le cas en date du 26 septembre.

Dans les courriers des 26 et 27 septembre 2019, il est soutenu que c'est l'absence elle-même de madame D. qui a provoqué l'analyse des documents concernant ses absences.

Il est soutenu qu'à cette date, monsieur Pascal C. a consulté les documents internes qui étaient à sa disposition étant les statistiques des salaires, ce qui lui a permis de constater la fraude.

Les faits concernent plusieurs journées entre le 17 mai et le 8 août 2019.

Les absences de madame D. étaient récurrentes. L'employeur disposait des données relatives au mois écoulé dès le début du mois suivant.

Rien ne permet d'objectiver qu'il a pris connaissance des faits qu'il invoque à l'occasion de l'absence du 26 septembre 2019.

Il décide d'agir ce jour là mais a très bien pu prendre connaissance du grief qu'il reproche à madame D. bien avant.

Le fait qu'il interroge à cette date le secrétariat social n'y change rien puisqu'il soutient avoir acquis une certitude suffisante des faits avant de recevoir la réponse de l'UCM, qui n'enverra que le lendemain le relevé détaillé des documents déjà en possession de l'employeur.

Le 27 septembre, il s'agit de disposer des preuves de cette certitude suffisante déjà acquise la veille.

Compte tenu de la persistance d'un doute, la cour considère que l'employeur n'apporte pas la preuve requise. La demande de madame C. reste donc bien fondée en appel.

A toutes fins utiles, la cour souligne que sur le fond, son analyse ne permettrait pas non plus de réformer le jugement. Ce point est donc abordé surabondamment comme suit.

III.2.3°- Le fondement du motif grave

I. Le rappel des principes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail prévoit que chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Trois éléments constitutifs sont requis pour retenir un motif grave : une faute, une faute grave, une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

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 adoptée une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances⁵.

La gravité de la faute doit être appréciée *in concreto* en tenant compte de la faute en tant que telle et de toutes les circonstances dans lesquelles elle survient, de nature à, éventuellement, aggraver ou atténuer ce caractère de gravité.

Cette appréciation tient compte des circonstances invoquées dans la lettre de rupture mais peut aussi inclure des faits qui ne sont pas mentionnés dans cette lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à éclairer la gravité du motif invoqué. Le juge peut également tenir compte de faits qui n'ont rien à voir avec ce motif et qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, s'ils peuvent préciser le caractère de gravité du motif invoqué⁶.

Il peut s'agir notamment de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement.⁷

La faute doit être à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Ainsi, « la décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties

⁵ C. trav. Liège, div. Namur, 25.04.2017, 2016/AN/84 qui cite Cass., 25 novembre 2002, S.000036.F, et concl. J.F. Leclercq ; M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, p. 33 ; H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8, p. 8 ; H. DECKERS, Licenciement pour motif grave, déséquilibre mental et imputabilité morale, Chron. D.S. 2021, liv. 10, 477-479.

⁶ Cass., 12 février 2018, JTT, 2018, p. 265.

⁷ V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans Contrats de travail : 20^e anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. JBB, 1998, page 228 - V.VANNES, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », BXL, Bruylant, 1996, pp. 633 et suivantes - COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2, W. VAN ECKHOUTTE et V. NEUPREZ, pp. 1542 et suivantes.

auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement », le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.⁸

« L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)⁹ – et le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties ».¹⁰

II. L'appréciation en l'espèce

Sous cet angle, que la cour aborde surabondamment, la preuve de l'existence d'un faux fait également défaut.

La lettre de licenciement annonce des « *éléments qui prouvent votre absence à ces dates (fichier de présence tenu par Mr L., SMS, ...)* ».

En l'état de la procédure, un seul échange de SMS est produit et concerne la date du 8 août 2019 (annonce d'une incapacité), sans précision du traitement réservé à cette annonce.

Le fichier de présence tenu par monsieur L. n'est pas produit. Seule une attestation de monsieur L. est produite. Il se déclare employé de la SRL J.D. et il relate le fait que madame D. n'était pas au travail aux dates visées dans la notification du licenciement, sans autre explication sur son rôle ni mention d'un fichier de présence.

L'employeur n'apporte pas plus d'explications sur la manière concrète dont les prestations sont relevées en l'absence d'un système de pointage.

Le motif grave consiste en la mise en place d'une fraude, de production de faux documents visés par le Code pénal.

Le dossier de pièces ne permet pas de retenir de tels faits.

La cour ajoute encore qu'il apparaît inconciliable de considérer, au moment où l'employeur soutient lui-même avoir une certitude suffisante des faits – le 26 septembre 2019 – qu'il

⁸ M.DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, Orientations 2003, p. 2 et M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pp. 27 et suivantes.

⁹ Cass., 6 juin 2016, RG n° S.15.0067.F, <http://jure.juridat.just.fgov.be>. : arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur, S. GILSON et F. LAMBINET, « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », B.J.S., 2017, n° 577.

¹⁰ H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pp. 251 à 290 et du même auteur, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8 pp. 2 à 7.

convient d'entendre madame D. – ce qui apparaît parfaitement légitime au regard des reproches et ce qui participe à l'appréciation de cette certitude - et de licencier le lendemain madame D. sans démontrer avoir eu le moindre contact avec elle. Le seul élément supplémentaire dont dispose l'employeur entre le 26 et le 27 est un ensemble de relevés détaillés, par jour, des prestations mensuelles de madame D. depuis le mois de mai 2019 – un élément de preuve – pour des faits déjà qualifiés de faux.

En effet, une des conditions du motif grave est que la faute qui est l'origine de la décision de l'employeur doit être à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Comment l'employeur pouvait-il, en l'espèce et très légitimement estimer devoir entendre madame D. - au départ de ce qui constitue en réalité des soupçons, en ce y compris lors de la réception des relevés le 27 septembre 2019, le constat ne pouvant être traduit en faux et usage de faux sans autre élément de certitude quant à l'intention- pour parfaire sa certitude et, sans l'entendre, décider de la licencier sur base des mêmes faits.

Le 27 septembre 2019, lorsqu'il licencie madame D. sans l'avoir entendue, l'employeur répond-il à la condition de se trouver face à une situation qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec madame D. ?

La cour n'en est pas convaincue.

IV. LES DEPENS

Le jugement dont appel, qui est confirmé sur le seul chef de demande remis en question, a décidé de compenser les dépens.

Deux chefs de demande étaient en litige devant le tribunal qui a fait application de l'article 1017, al.4, du Code judiciaire. Cet article précise que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.

La décision est justifiée et sera donc confirmée.

En appel, c'est l'employeur qui succombe sur le seul chef de demande en litige sur le fond. Il sera donc condamné aux dépens.

Ils sont liquidés par madame D. à la somme de 1 540 EUR étant l'indemnité de procédure de base pour une affaire évaluable en argent 10 000,01 EUR à 20 000 EUR.

Le montant indexé est de 1 650 EUR qui sera retenu par la cour.

Les dépens comprennent la contribution due au fonds d'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 22 EUR (loi du 19 mars 2017), déjà avancée par le SRL J.D.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

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

Dit les appels principal et incident recevables mais non fondés,

Confirme, sur base de motifs propres, le jugement dont appel en ce y compris en ce qu'il a statué sur les dépens,

Condamne l'employeur aux frais et dépens de la procédure d'appel fixés à la somme de 1 650 EUR étant l'indemnité de procédure due à madame D. et à la somme de 22 EUR étant la contribution due au fonds d'aide juridique de deuxième ligne déjà avancée par l'employeur.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Muriel DURIAUX, Conseiller faisant fonction de Président,
Collette GERARD, Conseiller social au titre d'employeur,
Jean-Marc MESSOTTEN, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

Lesquels signent ci-dessous excepté Madame Collette GERARD, Conseiller social au titre d'employeur, qui s'est trouvée dans l'impossibilité de le faire (article 785 du Code judiciaire).

le Greffier

Le Conseiller social

le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3-C de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **17 mai 2023**, par :

Muriel DURIAUX, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de Nadia PIENS, Greffier.

le Greffier

le Président