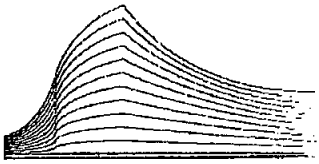


POUR SERVIR EXCLUSIVEMENT
EN MATIERE ADMINISTRATIVE

N° d'ordre 1426



Numéro du répertoire 2015 / 1585
Date du prononcé 14 octobre 2015
Numéro du rôle 2015/AL/123
En cause de : E C/ GILSON Marc

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

cinquième chambre

Arrêt

***CONTRAT DE TRAVAIL – LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE : PREUVE À CHARGE DE LA PARTIE QUI INVOQUE LE MOTIF GRAVE – LICENCIEMENT ABUSIF DE L'OUVRIER ENGAGÉ À DURÉE INDÉTERMINÉE – NOTION DE LICENCIEMENT ABUSIF – CHARGE DE LA PREUVE**

COVER 01-00000290934-0001-0011-01-01-1



EN CAUSE :

Monsieur **E**

partie appelante,
comparaissant par Maître Bruno HUBART, avocat à 4000 LIEGE, avenue de l'Observatoire,
124,

CONTRE :

Maître Marc GILSON, Avocat dont le cabinet est établi à 4800 VERVIERS, Avenue de Spa, 5,
agissant en sa qualité de curateur de la **SPRL TRANS-MISSON OFFICIEL**, dont le siège social
est établi à 4890 THIMISTER-CLERMONT, Chemin de Xhénorie, 99, inscrite à la Banque
Carrefour des Entreprises sous le numéro 0466.436.871,

partie intimée,
comparaissant par Maître Céline PAYEN, avocate à 4800 VERVIERS, Avenue de Spa, 5,

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture
des débats le 09 septembre 2015, notamment :

- le jugement rendu entre parties le 17 décembre 2014 par le tribunal
du travail de Liège, division Verviers, 1^{ère} chambre (R.G. 13/2012/A) ainsi que le dossier
constitué par cette juridiction;

- la requête de l'appelant, déposée le 24 février 2015 au greffe de la
Cour de céans et notifiée le 25 février 2015 à l'intimé et à son conseil en exécution de
l'article 1056, 2°, du Code judiciaire;

- l'ordonnance du 01 avril 2015, rendue en application de l'article 747, §
2, du Code judiciaire, qui établit un calendrier de procédure et qui fixe les débats à
l'audience de la présente chambre du 09 septembre 2015;

- les conclusions de la partie intimée reçues au greffe le 03 mars 2015,
les conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 13 juillet 2015 ;



- les conclusions de la partie appelante reçues au greffe (par fax) le 30 juin 2015 ;

- les dossiers des parties déposés à l'audience du 09 septembre 2015 ;

Entendu à l'audience du 09 septembre 2015 les conseils des parties en leurs dires et moyens;

•
• •

I.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il n'apparaît d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le Jugement frappé d'appel prononcé le 17/12/2014 ait fait l'objet d'une signification.

La requête d'appel est entrée au greffe de la Cour le 24/02/2015.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

II.- LES FAITS

Monsieur E. a été engagé par la SPRL dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée en qualité de coursier-magasinier à partir du 18/03/2013.

Par courrier recommandé du 27/05/2013 la SPRL a notifié à Monsieur E. un préavis de 40 jours prenant cours le 03/06/2013.

Le 17/06/2013 la SPRL a adressé à Monsieur E. le courrier recommandé suivant :

« Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre fin immédiatement à votre contrat de travail pour faute grave.

Cette rupture de contrat est effective à partir de ce jour, le 17 juin 2013, et ne s'accompagnera, conformément aux dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de la notification d'aucun préavis ni du paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

En date du 17 juin 2013, nous avons acquis la connaissance certaine des faits décrits ci-après.

*Ceux-ci rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle (Description détaillée et précise des faits reprochés) :
Injures, menaces de coups et blessures, me tirait de ma société pour me frapper dehors, agression envers mon épouse.*



Madame S., externe à notre société, se porte comme témoin, car scandalisée par ces menaces, injures, agressivité, »

Par requête déposée le 18/08/2013 Monsieur E. a sollicité condamnation de la SPRL à lui payer :

- A titre d'indemnité pour licenciement abusif la somme de 7.509,66 €.
- A titre de rémunération du mois de juin 2013 la somme de 761,90 €.

Le 21/10/2013 le Tribunal de Commerce de VERVIERS a prononcé la faillite de la SPRL et a désigné Maître Marc GILSON en qualité de curateur, lequel a repris l'instance.

Par jugement du 29/11/2013, le Tribunal du Travail de LIEGE qui avait été saisi de la demande, a renvoyé la cause au Tribunal du Travail de VERVIERS

III.- LE JUGEMENT DONT APPEL

Le premier juge dit la demande recevable et partiellement fondée ; il condamne la SPRL à payer à Monsieur E. la somme de 761,67 € à titre d'arriérés de rémunération et déboute Monsieur E. pour le surplus de sa demande.

Le premier juge observe que la SPRL n'établit pas le motif grave invoqué mais que Monsieur E. ne réclame pas d'indemnité compensatoire de préavis, avec pour conséquence qu'une telle indemnité ne peut lui être accordée, le tribunal ne pouvant statuer sur chose non demandée.

Le premier juge observe que l'absence de reconnaissance du motif grave n'implique pas que le licenciement soit abusif, le licenciement intervenu le 27/05/2013 n'étant pas mis en cause comme tel.

Le premier juge observe que la SPRL se reconnaît redevable de la somme de 761,67 €.

IV.- MOYENS ET DEMANDES DES PARTIES

Monsieur E. fait valoir qu'il a reçu son préavis suite à de légitimes revendications qu'il formulait, relativement à des heures supplémentaires non payées et à du chômage économique non rétribué en raison des carences de la SPRL.

Monsieur E. fait valoir que le 17/06/2013 il y a eu conflit entre lui-même et son patron par ce que ce dernier faisait une remarque injustifiée à une employée, l'échange étant vif au point que l'épouse de l'employeur intervint et le mis à la porte.



Monsieur E. fait valoir que si l'employeur n'invoque aucun motif de licenciement le juge ne peut se prononcer sur le caractère abusif du licenciement.

Monsieur E. considère que ce sont ses revendications qui sont la cause de son licenciement.

Par ses conclusions déposées le 30/06/2015 Monsieur E. sollicite condamnation de la SPRL à lui payer un solde d'indemnité compensatoire de préavis qu'il chiffre à 1 € provisionnel.

Monsieur E. fait valoir qu'il conteste le motif grave.

Monsieur E. sollicite condamnation de la SPRL à lui payer à titre d'indemnité pour licenciement abusif la somme de 7.509,66 €.

Le curateur expose qu'il n'est pas contesté que le salaire du mois de juin, soit un montant net de 761,67 € est dû à Monsieur E.

Le curateur chiffre à 2.626,86 € le solde de l'indemnité compensatoire de préavis due à Monsieur E, considérant qu'il s'en réfère à la Cour quant au bien-fondé de cette demande.

Le curateur conteste qu'il y ait lieu de qualifier le licenciement d'abusif, même si le motif grave invoqué n'est pas retenu.

V.- DISCUSSION

5.1. Le premier Juge observait à juste titre que Monsieur E. ne formulait aucune demande relative à l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis, de sorte qu'il n'avait pas à apprécier si le licenciement intervenu le 27/05/2013 était fondé ou non sur un motif grave.

Actuellement devant la Cour, Monsieur E. par ses conclusions déposées le 30/06/2015, sollicite l'octroi d'un complément d'indemnité compensatoire de préavis, contestant le motif grave invoqué par la SPRL.

Le curateur ne conteste pas la recevabilité de cette demande nouvelle formulée pour la première fois devant la Cour, laquelle sera dès lors déclarée recevable, conformément à l'article 807 du Code Judiciaire.

5.2. L'article 35 de la loi du 03/07/1978 dispose :

« 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.

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.

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.

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 prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »

Conformément à la disposition de l'article 35 seuls les faits notifiés dans l'une des formes et le délai prévus par la loi peuvent être retenus comme constitutifs du motif grave.

Il incombe à la partie qui invoque le motif grave de rapporter la preuve du respect des délais visés à l'article 35 alinéa 3 et 35 alinéa 4, le juge devant examiner le moyen, dans le respect des droits de la défense, même si celui-ci n'a pas été soulevé par les parties comme l'enseigne la Cour de Cassation¹.

En ce qui concerne la notification des faits invoqués au titre de motif grave, il convient de rappeler que :

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

(Cass. 24/03/1980, Pas. 1980, I p. 900)

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver la matérialité des faits qu'elle invoque, la partie contre qui ces faits sont invoqués pouvant se borner à contester ceux-ci.

¹ Cass. 22/05/2000, JLMB 2000 p. 1412 :

« Attendu qu'aux termes de l'article 35, alinéas 3 et 4, de la même loi, 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 et 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 ;
Que cette disposition est impérative en faveur du travailleur et de l'employeur, donc du demandeur ;
Attendu que, partant, la cour du travail était tenue d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties, même si le demandeur s'était abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps ; »



Enfin, en regard des faits notifiés et prouvés, il appartient au juge d'apprécier si ceux-ci sont constitutifs de motif grave au sens de l'article 35 alinéa 2.

Le motif grave invoqué a été notifié par la lettre recommandée adressée le 17/06/2013, qui comporte également l'expression de la volonté de rompre le contrat, est relatif à un incident qui se serait déroulé le même jour, de sorte que les délais visés à l'article 35 de la loi du 03/07/1978 ont été respectés.

La SPRL et actuellement le curateur n'établissent pas et n'offrent pas d'établir le motif grave invoqué et notifié dont ils supportent la charge de la preuve.

Dès lors que le motif grave invoqué et notifié n'est pas établi, la SPRL est redevable à Monsieur E., conformément à l'article 39 de la loi du 03/07/1978 du solde de l'indemnité compensatoire de préavis restant due à Monsieur E. pour la période du 17/06/2013 au 12/07/2013, soit le montant admis par les parties de 2.626,86 €.

5.3. L'article 63 de la loi du 03/07/1978 dispose :

« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

« En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur. »

L'article 63 de la loi du 03/07/1978 répute abusif le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ; il impose à l'employeur en cas de contestation la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqué.

L'employeur à qui une indemnité pour licenciement abusif est réclamée par un ouvrier engagé à durée indéterminée et qui invoque comme motif du licenciement la conduite ou l'aptitude de l'ouvrier doit apporter une double preuve :

- d'une part la preuve du ou des faits qu'il invoque comme motif du licenciement et qui caractérisent soit la conduite, soit l'aptitude de l'ouvrier ;
- d'autre part la preuve du lien existant entre ce ou ces motifs de licenciement et celui-ci ;



Le juge saisi d'une demande d'indemnité pour licenciement abusif fondée sur l'article 63 de la loi du 03/07/1978 doit vérifier si le ou les motifs du licenciement sont prouvés, s'ils relèvent de la conduite ou de l'aptitude de l'ouvrier et ensuite si les motifs prouvés ont un lien avec le licenciement.

La conduite du travailleur à laquelle fait référence l'article 63 précité n'est pas définie par le texte légal et n'est pas non plus qualifiée par le texte légal.

Selon l'enseignement qui se dégage d'un ensemble d'arrêts prononcés par la Cour de Cassation, enseignement que la Cour de céans adopte, le comportement dont il est question à l'article 63 de la loi du 03/07/1978 n'implique pas nécessairement l'existence d'une faute dans le chef du travailleur, ni même que ce comportement puisse être qualifié de critiquable, mais à tout le moins que ce comportement puisse raisonnablement justifier le licenciement intervenu.²

Le juge doit également s'assurer qu'il est prouvé que le ou les motifs ainsi invoqués ayant un caractère légitime ont un lien avec le licenciement ; comme l'a récemment encore arrêté la Cour de Cassation, le juge peut retenir le caractère abusif du licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée, s'il considère que le motif invoqué et dont la matérialité est établie, n'a en fait aucun lien avec le licenciement (en ce sens Cass. 26/06/2006, 3^{ème} Ch., S050023F).

Dès lors que l'employeur prouve le comportement du travailleur lié au licenciement, celui-ci ne peut être qualifié d'abusif, même s'il existe à côté de ce motif dument prouvé, d'autres motifs qui peuvent être retenus comme étant liés au licenciement ; en présence d'une pluralité de motifs, dès lors que sont prouvés ceux qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, le juge doit exclure la qualification de licenciement abusif au sens de l'article 63 de la loi du 03/07/1978.

Cela tient au libellé de l'article 63 de la loi du 03/07/1978 qui d'une part facilite la tâche de l'ouvrier engagé pour une durée indéterminée par rapport à celle qui pèse sur un employé ou un ouvrier engagé à terme et qui invoque l'abus de droit, dans la mesure où il dispense le premier de prouver et l'abus de droit, la charge de la preuve étant renversée, et le dommage, qui est réparé forfaitairement mais qui d'autre part, restreint considérablement le pouvoir d'appréciation du juge en ce qui concerne l'abus de droit, en donnant, pour son champ d'application, une définition de l'abus de droit, définition en partie négative, en ce sens notamment qu'est abusif le licenciement qui est sans lien avec le comportement ou l'aptitude du travailleur, ce qui implique que, dès qu'est établi un lien entre le motif invoqué

² Cass. 22/01/1996 J.T.T. 1996, p.236, voir également Cass. 17/02/1992, Pas 1992, I, 535 et Cass. 08/12/1986, Pas. 1987, I, 428 ; Cass. 27/09/2010 S.09.0088.F/1 ; Cass. 22/11/2010 R.G. S.09.0092.N/1



et avéré du licenciement fondé sur le comportement ou l'aptitude du travailleur et le licenciement, celui-ci ne peut être considéré comme abusif, ou encore en ce sens qu'est abusif le licenciement qui est sans lien avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, ce qui implique que, dès qu'est établi un lien entre le motif invoqué et avéré du licenciement fondé sur les nécessités dûment prouvées du fonctionnement de l'entreprise et le licenciement, celui-ci ne peut être considéré comme abusif.

La Cour n'a dès lors pas à examiner si le licenciement de Monsieur E. est lié à de légitimes revendications formulées auprès de son employeur dès lors qu'il serait établi que le licenciement de Monsieur E. est lié au comportement ou à l'aptitude de celui-ci.

Si l'article 63 fait peser la charge de la preuve des motifs invoqués du licenciement sur l'employeur, encore le juge n'est-il pas tenu de ne retenir comme motif du licenciement que ceux invoqués par l'employeur; dès lors que des motifs de licenciement sont prouvés à suffisance ainsi que le lien qui les unit au licenciement, le juge peut retenir ceux-ci pour apprécier le caractère abusif ou non du licenciement, même s'il ne sont pas expressément invoqués par l'employeur.

La Cour de Cassation a arrêté :

« Bien que pour l'application de la disposition légale concernant le licenciement abusif, la charge de la preuve des motifs du licenciement incombe à l'employeur, le juge peut fonder sa décision suivant laquelle le licenciement n'est pas abusif, sur des éléments régulièrement produits que l'employeur n'a pas invoqués comme étant le motif, mais qui, selon le juge, ont néanmoins influencé sa décision. »

(Cass. 15/06/1988, Pas 1988, I, p.1230)

Le licenciement de Monsieur E., intervenu le 17/06/2013, alors que l'exécution du contrat se poursuivait durant la période de prestation du préavis est, à l'estime de la Cour, lié au comportement de Monsieur E. tel qu'il est prouvé à suffisance par les pièces produites et par les conclusions déposées par Monsieur E.

Monsieur E. dans ses conclusions d'appel en page 3, mentionne que le 17/06/2013, suite à des propos inacceptables tenu par l'employeur à l'égard d'une collègue, il y eut « un conflit entre Monsieur E. et son patron », qui le menaça, avec un échange qui « fut vif » se terminant par l'intervention de l'épouse du patron qui le mit à la porte; dans la plainte qu'il dépose le 17/06/2013 à la zone de police Basse Meuse, Monsieur E. signale qu'il a « interpellé » son patron suite aux propos désobligeant à propos de sa collègue, lequel patron le menaçait avec une perceuse-visseuse qu'il tenait en main, Monsieur E. précisant : « Je lui ai proposé qu'il lâche sa visseuse et que l'on s'explique en dehors du lieu de travail s'il le souhaitait »; dans ses déclarations à l'Auditorat du Travail le 11/07/2013 Monsieur E. mentionne : « Le 17 juin, une altercation verbale a eu lieu entre Monsieur R. et moi au siège



de l'entreprise par ce que je défendais une collègue qu'il harcelait moralement... L'épouse de Monsieur R. est intervenue et m'a poussée dehors violemment ».

La Cour estime que ces éléments établissent l'existence d'une altercation survenue le 17/06/2013, qui a failli tourner à l'affrontement physique, entre Monsieur R., l'employeur et Monsieur E. qui « proposait d'aller s'expliquer dehors », altercation suscitée par l'intervention de Monsieur E. qui estimait devoir défendre sa collègue victime de propos désobligeant de l'employeur, soit un comportement de Monsieur E. qui est lié au licenciement intervenu immédiatement après cet incident et constitue un motif raisonnablement admissible de licenciement, même si la qualification de motif grave ne peut être retenue, licenciement qui dans ces conditions ne peut être qualifié d'abusif au sens de l'article 63 de la loi du 03/07/1978.

5.4. Comme l'admet le curateur, la rémunération du mois de juin 2013, soit un montant brut de 883,15 €, correspondant au montant net de 761,67 € est due à Monsieur E.

DECISION DE LA COUR

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24,

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

Déclare l'appel recevable,

Statuant par voie d'évocation, réforme le jugement dont appel.

Condamne le curateur qualitate qua à payer à Monsieur E. à titre d'indemnité compensatoire de préavis la somme de 2.626,86 €, majorée des intérêts au taux légal depuis le 17/06/2013 sous déduction ensuite des retenues sociales et fiscales appliquées au montant de 2.626,86 €.

Condamne le curateur qualitate qua payer à Monsieur E. à titre de rémunération du mois de juin 2013 la somme 883,15 €, majorée des intérêts au taux légal depuis le 17/06/2013 sous déduction ensuite des retenues sociales et fiscales appliquées au montant de 883,15 €.

Déboute Monsieur E. pour le surplus de sa demande.

Condamne le curateur qualitate qua aux dépens liquidés pour Monsieur E. à 990 € en instance et à 990 € en appel.

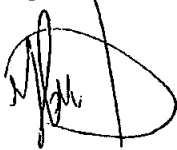


Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

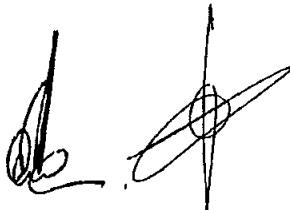
M. Albert HAVENITH, Président,
M. Michel POTTIER, Conseiller social au titre d'employeur
M. Joachim SCHNEIDER, Conseiller social au titre d'ouvrier

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

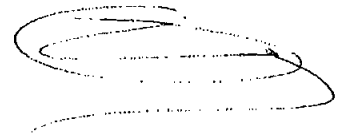
Le greffier



les Conseillers sociaux



Le Président



et prononcé en langue française à l'audience publique de la 5^{ème} Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30, le QUATORZE OCTOBRE DEUX MILLE QUINZE, par le Président, assisté de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

Le Greffier



Le Président

