



N° d'ordre

Numéro du répertoire 2021 / 807
R.G. Trib. Trav. 19/1386/A
Date du prononcé 27 avril 2021
Numéro du rôle 2019/AL/510
En cause de : DESIGN DIFFUSION SCRL C/ F/

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Cour du travail de Liège Division Liège

CHAMBRE 3-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

COVER 01-00002107908-0001-0019-01-01-1



*** Contrat de travail employé – licenciement pour motif grave –
principalement art. 35 de la loi du 3 juillet 1978**

EN CAUSE :

DESIGN DIFFUSION SCRL (ci-après, « la SCRL »), B.C.E. n° 0440.507.385, dont le siège social est établi à 4140 SPRIMONT, Thier des Forges, 5,

Partie appelante, comparaissant par Maître

CONTRE :

Monsieur F (ci-après, « Monsieur F. »), R.R.N. n° , domicilié à ,

Partie intimée, comparaissant en personne, assistée par Madame déléguée syndicale CSC, dont les bureaux sont sis à 4020 LIEGE, boulevard Saucy, 8-10.

•
• •

I.- INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 23 février 2021, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu par défaut à l'égard de la SCRL le 3 septembre 2019 par le Tribunal du travail de Liège, division Liège, 1^{ère} Chambre (R.G. : 19/1386/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 8 octobre 2019 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le lendemain, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 novembre 2019 ;

PAGE 01-00002107908-0002-0019-01-01-4



- l'ordonnance rendue le 28 novembre 2019, sur pied de l'article 747, § 1^{er}, du Code judiciaire, fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 14 octobre 2020 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 29 novembre 2019 ;
- les conclusions pour la partie intimée, remises au greffe de la Cour le 27 janvier 2020 ;
- les conclusions pour la partie appelante, remises au greffe de la Cour le 27 mars 2020 ;
- les conclusions additionnelles pour la partie intimée, remises au greffe de la Cour le 25 mai 2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie appelante, remises au greffe de la Cour le 27 août 2020 ;
- les avis de remises sur pied de l'article 754 du Code judiciaire envoyés aux parties par courriers des 19 novembre 2020 et 21 décembre 2020 pour les audiences des 18 décembre 2020 et 23 février 2021 ;
- les conclusions de synthèse pour la partie appelante, remises à l'audience du 23 février 2021, sans opposition de la partie intimée ;
- les dossiers de pièces des parties.

Les parties ont été entendues en leurs observations à l'audience publique du 23 février 2021, au cours de laquelle la cause a été prise en délibéré.

II.- FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

Il ressort des documents déposés au dossier de la procédure et des explications fournies à l'audience que :

- Monsieur F. a été engagé en qualité d'employé (« vendeur ») dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps partiel (30 heures par semaine), avec effet au 14 février 2017 ; son temps de travail a été porté à 38 heures par semaine avec effet au 6 mars 2017, par un avenant conclu le 3 mars 2017 ;
- par courrier du 7 février 2018, la SCRL a notifié un « 1^{ER} AVERTISSEMENT » à Monsieur F. :

« (...) Concerne : Attitude au travail

Nous constatons que, malgré les différentes remarques verbales faites par des membres de la direction, votre comportement au travail ne s'est pas amélioré.



Les différents points qui vous sont reprochés sont les suivants :

- *Objectifs non atteints : les chiffres sont en baisse et pour le mois de janvier 2018, objectifs non réalisés dans les différentes catégories*
- *NPS individuel est à la limite*
- *Démotivation*

Dès lors, nous vous demandons de bien vouloir faire en sorte que votre attitude change afin d'améliorer votre travail et de répondre au mieux aux tâches qui incombent à votre métier de vendeur.

Si tel n'est pas le cas, nous nous verrons dans l'obligation de prendre d'autres mesures. (...) »

- *par courrier recommandé du 3 mai 2018, la SCRL a notifié un « 2^{ème} AVERTISSEMENT » à Monsieur F. :*

« (...) Concerne : Attitude au travail

Nous constatons que, malgré les différentes remarques verbales faites par des membres de la direction et notre courrier du 07/02/2018, votre comportement au travail ne s'améliore toujours pas.

Les différents points qui vous sont reprochés sont les suivants :

- *Démotivation : ne cherche pas à atteindre les objectifs demandés*
- *Agressif et injurieux envers la clientèle*
- *Non-respect des consignes afin d'effectuer le travail de manière efficace et productive*
- *Attitude nonchalante*

Nous insistons sur le fait que votre comportement nuit à l'image de l'entreprise et crée un préjudice financier.

Nous attirons votre attention que la répétition du même comportement ou de la faute peut être constitutive d'un manquement grave justifiant le licenciement sur le champs.



Dès lors, nous vous demandons de bien vouloir améliorer votre attitude et de répondre au mieux aux tâches qui incombent à votre métier de vendeur.

Si tel n'est pas le cas, nous nous verrons dans l'obligation de prendre d'autres mesures. (...) »

- le 8 mai 2018, la SCRL a rompu le contrat de travail de Monsieur F. par le courrier recommandé suivant :

« Par la présente, nous vous informons de notre décision de mettre un terme au contrat de travail que nous avons signé. En invoquant les motifs graves, la présente décision prendra effet immédiatement.

En date du 08 mai 2018, nous avons eu la connaissance suffisamment certaine des motifs qui sont à la base de ce licenciement.

Ces motifs vous seront notifiés dans les trois jours ouvrables. »

- le 9 mai 2018, la SCRL a notifié à Monsieur F., par courrier recommandé, les motifs de son licenciement dans les termes suivants :

« (...) En référence à notre lettre du 08 mai 2018, vous signifiant votre licenciement pour motifs graves, nous vous décrivons ci-dessous les faits qui ont motivé notre décision.

Malgré nos deux avertissements concernant votre attitude au travail, votre comportement ne s'est pas amélioré, à savoir :

- *Agressif et injurieux envers la clientèle*
- *Refus de servir la clientèle*
- *Non-respect des consignes afin d'effectuer le travail de manière efficace et productive*
- *Objectifs non réalisés*
- *NPS individuel très limite*

Nous avons été informés ce 8 mai 2018 par un client que vous avez refusé de le servir et d'effectuer le service demandé. A nouveau, refus de servir la clientèle et non-



respect des consignes afin d'effectuer le travail de manière efficace et productive. Nous disposons par ailleurs du témoignage du client.

Nous estimons que lesdits faits, répétition des mêmes fautes, peuvent être qualifiés de manquements graves rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre nous.

Nous nous réservons également le droit de réclamer des dommages et intérêts. »

- l'organisation syndicale de Monsieur F. a contesté le licenciement pour motif grave, dans les termes suivants, par courrier du 23 mai 2018 :

« (...) Nous accusons réception de votre recommandé adressé à notre affilié en date du 8 mai 2018.

Nous contestons formellement la faute grave ainsi que les motifs évoqués.

Pour rappel, l'article 35 de la loi sur les contrats de travail stipule que la charge de la preuve de la faute grave incombe à celui qui l'invoque. A ce stade, ces preuves ne sont pas fournies.

Merci, dès lors, de verser l'indemnité de rupture et de régler tout ce qui pourrait, à ce jour, être dû dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. (...) »

- par courrier du 6 juin 2018, la SCRL a notamment apporté les précisions suivantes à l'organisation syndicale de Monsieur F. :

« (...) Contrairement à ce que vous soutenez quant à l'absence de preuves de la faute grave (...), nous vous informons que divers avertissements lui ont été adressés suite à des plaintes de clients quant à son comportement décrit dans la lettre recommandée lui adressée le 09 mai dernier sur la signification du motif grave. Malgré ces avertissements lui adressés et la répétition du même comportement incriminé, le 08 mai dernier, votre affilié refuse à nouveau de servir le client et de respecter les consignes. Nous disposons, par ailleurs, du témoignage de ce client dont copie en annexe. Il en est de même que d'autres clients.

Nous sommes surpris que votre affilié ne vous ait pas remis les différents avertissements attestant de la répétition de ses fautes telles que reprises dans la



signification du motif grave de sorte que son licenciement pour faute grave en date du 08 mai 2018 est parfaitement justifié et les plaintes de nos clients attestent à suffisance de la répétition de ces mêmes fautes. (...) »

- par requête déposée au greffe du Tribunal du travail le 7 mai 2019, Monsieur F., contestant son licenciement pour motif grave, a sollicité la condamnation de la SCRL à lui payer :
 - la somme brute de 3.470,30 euros à titre d'indemnité de rupture ;
 - la somme brute de 529,67 euros à titre de prime de fin d'année ;
 - la somme brute de 146,68 euros à titre de rémunération pour les jours fériés des 10 et 21 mai 2018 ;
 - la somme brute de 141,00 euros à titre de prime sectorielle ;
 - la somme nette de 276,26 euros à titre d'éco-chèques ;
 - les sommes précitées à majorer des intérêts légaux et judiciaires ainsi que des dépens, liquidés à la somme de 20,00 euros à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017.

III.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué, prononcé le 3 septembre 2019, les premiers juges ont :

- dit la demande recevable et fondée ;
- condamné la SCRL à payer à Monsieur F. :
 - la somme brute de 3.470,30 euros à titre d'indemnité de rupture ;
 - la somme brute de 529,67 euros à titre de prime de fin d'année ;
 - la somme brute de 146,68 euros à titre de rémunération pour les jours fériés des 10 et 21 mai 2018 ;
 - la somme brute de 141,00 euros à titre de prime sectorielle ;
 - la somme nette de 276,26 euros à titre d'éco-chèques ;
 - les sommes précitées à majorer des intérêts au taux légal sur les sommes dues depuis les dates d'exigibilité ;
 - les dépens, liquidés pour Monsieur F. à la somme de 20,00 euros à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017.



IV.- OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES

1.

Par requête remise au greffe de la Cour le 8 octobre 2019, la SCRL a interjeté appel du jugement critiqué.

Tel que précisé dans ses conclusions, elle demande à la Cour de dire son appel recevable et fondé et, par conséquent, de réformer le jugement critiqué :

- en disant la demande originaire non fondée ;
- en déboutant Monsieur F. de ses prétentions ;
- en condamnant Monsieur F. aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 780,00 euros en appel et la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017, due pour chaque instance.

LA SCRL fait notamment valoir que :

- elle a involontairement fait défaut en première instance ;
- Monsieur F. a reçu de nombreux avertissements verbaux et deux avertissements écrits avant d'être licencié pour motif grave ;
- le 8 mai 2018, la SCRL a été informée par un client du fait que Monsieur F. avait refusé de le servir ; c'est cet élément nouveau qui a convaincu la SCRL de mettre fin à son contrat de travail ; la notification du licenciement, par courrier recommandé du 8 mai 2018 et la notification des motifs de licenciement, par courrier recommandé du 9 mai 2018, respectent les délais visés par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ;
- le motif grave est justifié par les faits dénoncés par un client (refus de le servir), dans un contexte où, notamment, le gérant du magasin de JEMEPPE avait déjà rapporté un comportement problématique de Monsieur F. ;
- l'indemnité de rupture n'est, dès lors, pas due ;
- en présence d'un licenciement pour motif grave, la prime de fin d'année et la rémunération pour les jours fériés intervenus dans les 30 jours de la rupture du contrat ne sont pas davantage dus ;
- la prime sectorielle a été versée au demandeur, comme en atteste la fiche de paie produite et les éco-chèques lui ont été valablement délivrés.



2.

Monsieur F. sollicite, quant à lui, la confirmation du jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Il fait notamment valoir que :

- s'agissant du licenciement pour motif grave, la SCRL reste en défaut de démontrer tant le respect du délai de trois jours que la gravité des faits reprochés ; l'indemnité de rupture, la prime de fin d'année et la rémunération des jours fériés sont dès lors dues ;
- la SCRL ne démontre pas avoir payé la prime sectorielle et avoir délivré les éco-chèques.

3.

A l'audience du 23 février 2021, les parties ont déclaré que la demande relative aux éco-chèques pouvait être déclarée sans objet.

V.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne ressort d'aucun élément que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

La Cour constate par ailleurs que les autres conditions de l'appel sont remplies (cf. notamment l'article 1057 du Code judiciaire).

L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

VI.- DISCUSSION

1. Quant à la recevabilité de l'action originale

La SCRL précise, en page 5 de ses dernières conclusions, qu'elle sollicite que l'action originale soit déclarée irrecevable ou à tout le moins non fondée. Elle ajoute qu'elle se réserve tout droit concernant la recevabilité de la demande originale.

Elle ne fournit toutefois aucun argument concret permettant de remettre en cause la recevabilité de la demande originale.

Les premiers juges ont, à bon droit, déclaré celle-ci recevable.



L'appel est déclaré non fondé à ce propos.

2. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1.

Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant *« toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur »*.

Aux termes de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : *« 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 »*.

En vertu de l'alinéa 4, *« 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 »*.

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave (art. 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

Dans les relations de travail, le lien de confiance est capital.

La question de la rupture dudit lien de confiance est par conséquent centrale dans l'appréciation d'un licenciement pour motif grave, comme le soulignent M. DUMONT et L. PELTZER (M. DUMONT et L. PELTZER, « Chronique de jurisprudence inédite : licenciement pour motif grave », *Chron.D.S.*, 2001, p. 231.):

« 1. La notion de motif grave

1. Dès l'instant où l'attitude reprochée entraîne une perte de confiance de l'employeur à l'égard de son employé, elle est de nature à justifier une rupture sur l'heure (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 5 septembre 2000, R.G. n° 38.800).

2. Parce qu'elles trompent la nécessaire confiance que doit pouvoir avoir l'employeur, les fautes graves reprochées sont constitutives de motif grave (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 6 septembre 2000, R.G., n° 37.325).

3. Le comportement du travailleur était, par la gravité de la faute commise – la confiance qui doit pouvoir être placée dans tout travailleur ayant disparu – de



nature à rendre impossible la poursuite des relations contractuelles (Cour Trav. Liège, 4ème ch., 30 juin 2000, R.G. n° 23.656/95).

4. L'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, en général tout comportement malhonnête est considéré comme un motif grave de rupture car il est de nature à miner le sentiment de confiance qui doit présider aux relations entre parties (Cour Trav. Liège, 3ème ch., 19 juin 2000, R.G. n° 28.045/99). »

La doctrine (W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium Social – Droit du travail*, 2019, Waterloo, Kluwer, p. 2571) précise par ailleurs, à propos de la charge de la preuve, que (le Tribunal met en évidence):

« (...) Viole les règles de preuve l'arrêt qui conclut à l'existence des griefs reprochés en se fondant sur des allégations de fait de l'employeur, allégations déniées par le travailleur (Cass., 14 novembre 1988, J.T.T., 1989, 80 et Chron.D.S., 1989, 43). La gravité de ce mode de rupture requiert en effet une preuve certaine des faits qui sont portés à charge du travailleur (C.trav. Mons, 16 mai 1991, Bull. F.E.B., 1992, 2, 78).

Tout doute sérieux quant à l'existence de la faute invoquée profite à la partie adverse (C.trav. Bruxelles, 16 mars 1989, R.D.S., 1989, 238). La preuve ne peut laisser subsister aucun doute quant aux faits. (...) »

Enfin, d'après la Cour du travail de Mons (C.T. Mons, 26 juin 2014, inédit, R.G. 2013/AM/120) :

« (...) en cas de pluralité de motifs, l'employeur qui soutient que l'ensemble de ceux-ci constitue un motif grave unique devra prouver que le dernier fait intervenu dans le délai légal de 3 jours constitue en lui-même une faute. (...) »

2.

La SCRL explique avoir pris la décision de rompre le contrat de travail de Monsieur F. après avoir reçu l'e-mail d'un client, le 8 mai 2018, expliquant que Monsieur F. avait refusé de le servir. La SCRL produit la copie de cet e-mail.

Monsieur F. ne rapporte pas la preuve du fait que la SCRL aurait eu connaissance des faits renseignés dans cet e-mail, avant de recevoir celui-ci.

Le contrat de travail ayant été rompu moyennant envoi d'un courrier recommandé du 8 mai 2018, et ayant été suivi d'un courrier recommandé du 9 mai 2018 précisant les motifs de licenciement, la Cour estime que la SCRL rapporte la preuve du respect du double délai de trois jours visé à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

3.



Les reproches suivants sont évoqués par la SCRL dans la lettre de licenciement pour motif grave :

- « - Agressif et injurieux envers la clientèle
- Refus de servir la clientèle
- Non-respect des consignes afin d'effectuer le travail de manière efficace et productive
- Objectifs non réalisés
- NPS individuel très limite »

La Cour relève à ce propos que :

- la SCRL ne dépose aucune pièce dont il ressort que Monsieur F. se serait montré injurieux ou agressif envers la clientèle (ni dans le délai de trois jours précédant le licenciement, ni avant);
- s'agissant du refus de servir la clientèle, la SCRL se fonde, dans le délai de trois jours précédant le licenciement, sur l'e-mail qu'un client mécontent lui a adressé le 8 mai 2018 ;

Il ressort de cet e-mail que le client s'est présenté au magasin de JEMEPPE (où Monsieur F. était exceptionnellement occupé) et a demandé à Monsieur F. de rajouter une ligne fixe au pack Orange « TV-internet » qu'il avait déjà ; il explique que Monsieur F. lui a répondu que le téléphone fixe était un nouveau produit chez Orange de sorte qu'il n'avait pas la possibilité de faire cet ajout au départ du magasin dans l'immédiat (Monsieur F. lui conseillant dès lors de téléphoner au « 5000 » pour ce faire) ;

Monsieur F. fait valoir à ce propos qu'il n'avait reçu aucune formation de la part de ses supérieurs au sujet de l'activation d'une ligne fixe et que l'autre collègue présent ignorait également comment procéder; il ajoute que son manager lui avait précédemment expliqué que pour activer la ligne fixe, le client devait téléphoner au service clients (« 5000 ») ;

La Cour relève que la SCRL ne produit aucune pièce permettant de contester les affirmations de Monsieur F. ;



En l'absence de formation préalable à propos du produit « ligne fixe », et en l'absence d'un collègue susceptible de le renseigner, la Cour estime qu'il ne peut être considéré qu'en renvoyant le client vers la centrale clients (« 5000 »), Monsieur F. aurait commis une faute, *a fortiori* grave ;

- s'agissant des trois derniers griefs invoqués dans la lettre de licenciement (« *Non-respect des consignes afin d'effectuer le travail de manière efficace et productive* », « *Objectifs non réalisés* » et « *NPS individuel très limite* »), la Cour estime que la SCRL reste en tout cas en défaut de démontrer un élément déclencheur qui se serait produit dans les trois jours ouvrables précédant le licenciement, correspondant à ceux-ci ;

Ainsi, la SCRL ne précise pas quelles consignes n'auraient en l'espèce pas été respectées ;

La Cour relève par ailleurs que les griefs afférents aux objectifs à réaliser, à supposer qu'ils soient démontrés, doivent être nuancés ; en effet, Monsieur F. explique, pièce à l'appui, avoir répondu au premier avertissement qui lui a été adressé, qui lui reprochait de ne pas avoir atteint ses objectifs, d'avoir un « *NPS individuel (...) à la limite* » et sa démotivation.

S'agissant des objectifs, il souligne qu'il avait encore été félicité pour ses chiffres du mois de décembre 2017 et que les objectifs du mois de janvier 2018 ne lui avaient pas été communiqués ; il ajoute qu'il a connu plusieurs absences justifiées au cours des trois derniers mois d'occupation et que la limite du « *NPS* » était respectée ; il concluait dès lors sa réponse (au premier avertissement) en précisant ne pas comprendre pourquoi on lui reprochait d'être démotivé.

Les attestations déposées par Monsieur F., établies par deux anciens collègues, tendent de surcroît à discréditer les griefs évoqués dans la lettre de licenciement, laissant notamment entendre (l'une et/ou l'autre) que :

- Monsieur F. respectait les consignes,
- Monsieur F. était un collègue calme et posé,
- il n'était pas toujours facile d'atteindre les objectifs, étant entendu que Monsieur F. faisait de son mieux pour y parvenir,
- des difficultés ont été rencontrées pour renseigner les clients quant à l'activation de lignes fixes.



La SCRL n'avance pas d'argument permettant d'écarter les attestations précitées. Le simple fait que les auteurs de ces attestations ne soient plus à son service, n'implique pas, en l'absence de circonstances particulières, que leurs auteurs manquent d'objectivité. Si la Cour observe que ces deux anciens collègues de Monsieur F. n'ont pas été témoins des derniers faits reprochés à Monsieur F. (notamment les faits constatés dans le magasin de JEMEPPE), cela ne les empêche pas d'apporter un éclairage par rapport au présent dossier, notamment en décrivant le comportement de Monsieur F. qu'ils ont personnellement pu constater ou en décrivant les difficultés qu'ils ont eux-mêmes pu traverser (objectifs à atteindre, activation des lignes fixes, ...).

La charge de la preuve de l'existence du motif grave reproché repose en l'espèce sur la SCRL.

A l'estime de la Cour, la SCRL reste en l'espèce en défaut de rapporter la preuve de faits d'une gravité telle qu'ils ont pu rompre, définitivement et avec effet immédiat, la confiance que l'employeur avait à l'égard de Monsieur F.

En effet, tel que précisé ci-avant, la SCRL ne rapporte pas la preuve d'une faute, *a fortiori* grave, que Monsieur F. aurait commise dans le délai de trois jours précédant son licenciement.

A titre surabondant, la Cour relève que l'e-mail du gérant du magasin de JEMEPPE, daté du 2 mai 2018, ne rapporte pas davantage la preuve de faits permettant d'accréditer un licenciement pour motif grave. Tout au plus cet e-mail fait-il état d'une inadéquation du profil de Monsieur F. par rapport à ce magasin (ce gérant ?). Cet e-mail ne comporte toutefois aucune précision quant aux faits concrètement reprochés à Monsieur F.

La SCRL a dès lors, à tort, rompu le contrat de travail de Monsieur F. pour motif grave.

Monsieur F. peut par conséquent prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il réclame, à ce titre, la somme brute de 3.470,30 euros.

Le montant réclamé n'est pas, en tant que tel, contesté.

Le Tribunal a, à juste titre, condamné la SCRL à payer à Monsieur F. la somme brute précitée à titre d'indemnité de rupture.

Le jugement est confirmé et l'appel est déclaré non fondé à ce propos.

3. Quant à la prime de fin d'année

PAGE 01-00002107908-0014-0019-01-01-4



1.

Monsieur F. réclame le paiement de la somme brute de 529,67 euros à titre de prime de fin d'année.

La SCRL conteste être redevable de ce montant, faisant valoir qu'en application des dispositions sectorielles applicables (elle renvoie à l'article 1, § 2, d'une C.C.T. du 16 septembre 2015), la prime de fin d'année n'est pas due au travailleur licencié pour motif grave.

2.

La Cour relève que les dispositions sectorielles applicables (voy. notamment la C.C.T. du 4 septembre 2017 relative à la prime de fin d'année) excluent effectivement du droit à la prime de fin d'année les travailleurs licenciés pour motif grave.

En l'espèce, la Cour ayant estimé que le licenciement pour motif grave de Monsieur F. était irrégulier, il y a lieu de condamner la SCRL au paiement de la prime de fin d'année.

Le montant réclamé n'est pas, en tant que tel, contesté.

Aucune pièce déposée ne permet de constater qu'il aurait effectivement été payé.

Le Tribunal a, à juste titre, condamné la SCRL à payer à Monsieur F. la somme brute de 529,67 euros à titre de prime de fin d'année.

Le jugement est confirmé et l'appel est déclaré non fondé à ce propos.

4. Quant à la rémunération pour les jours fériés intervenus dans les 30 jours de la rupture du contrat

1.

Monsieur F. réclame le paiement de la somme brute de 146,68 euros à titre de rémunération pour les jours fériés des 10 et 21 mai 2018.

La SCRL conteste être redevable de ce montant, faisant valoir qu'en application de l'article 14, alinéa 2, de l'arrêté royal du 18 avril 1974, la rémunération pour les jours fériés tombant dans les 30 jours de la rupture du contrat n'est pas due au travailleur licencié pour motif grave.

2.

En vertu de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés (la Cour met en évidence):

« L'employeur reste tenu de payer :

PAGE 01-00002107908-0015-0019-01-01-4



1° la rémunération afférente à un jour férié survenant dans la période de quatorze jours qui suit la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de quinze jours à un mois;

2° la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois.

Ne sont pas des interruptions de travail visées à l'alinéa précédent les jours durant lesquels il n'est pas habituellement travaillé. Ces jours doivent être pris en considération pour la détermination de la durée de la période d'occupation.

Sauf dans le cas où le contrat de travail aurait pris fin à la suite d'une grève, la disposition prévue à l'alinéa 1^{er} n'est pas applicable lorsque le travailleur met fin au contrat de travail sans motif grave ni lorsque l'employeur met fin au contrat de travail pour motif grave.

L'obligation de payer la rémunération prend fin, en tout cas, dès l'instant où le travailleur commence à travailler chez un nouvel employeur. »

En l'espèce, la Cour ayant estimé que le licenciement pour motif grave de Monsieur F. était irrégulier, il y a lieu de condamner la SCRL au paiement de la rémunération pour les deux jours fériés susmentionnés.

Le montant réclamé n'est pas, en tant que tel, contesté.

Le Tribunal a, à juste titre, condamné la SCRL à payer à Monsieur F. la somme brute de 146,68 euros à titre de rémunération pour les jours fériés des 10 et 21 mai 2018.

Le jugement est confirmé et l'appel est déclaré non fondé à ce propos.

5. Quant à la prime sectorielle

1.

Monsieur F. réclame le paiement la somme brute de 141,00 euros à titre de prime sectorielle.

La SCRL conteste être redevable de ce montant, faisant valoir que ladite prime a déjà été payée, comme en atteste la fiche de paie du mois de mai 2018 (faisant état d'un montant de 139,55 euros à ce titre).



2.

Monsieur F. conteste avoir reçu le paiement de la prime réclamée.

La Cour relève que le simple fait qu'un montant figure sur une fiche de paie, ne rapporte pas la preuve du fait qu'il a effectivement été payé.

La SCRL ne dépose aucune pièce permettant de constater le paiement effectif de ladite prime.

Le montant réclamé (141,00 euros, soit 188,00 euros x 9/12) paraît bien conforme aux dispositions sectorielles applicables (voy. notamment la C.C.T. du 4 septembre 2017 relative à la prime annuelle).

Le Tribunal a, à juste titre, condamné la SCRL à payer à Monsieur F. la somme brute de 141,00 euros à titre de prime sectorielle.

Le jugement est confirmé et l'appel est déclaré non fondé à ce propos.

6. Quant aux éco-chèques

A l'audience du 23 février 2021, les parties ont déclaré que la demande relative aux éco-chèques pouvait être déclarée sans objet.

La Cour en prend acte.

Le jugement est, par conséquent, réformé sur ce point.

7. Quant aux frais et dépens

En application de l'article 1017, al. 1^{er} du Code judiciaire, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la SCRL aux dépens, liquidés dans le chef de Monsieur F. à la somme de 20,00 euros à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017.

S'agissant des frais et dépens d'appel, ceux-ci doivent également être mis à charge de la SCRL en application de l'article 1017, al. 1^{er}, du Code judiciaire.

Il y a dès lors lieu de condamner la SCRL aux frais et dépens de l'instance d'appel, non liquidés pour Monsieur F. à défaut d'état. Il y a par ailleurs lieu de délaisser à la SCRL ses propres frais et dépens d'appel, en ce compris la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017.



**PAR CES MOTIFS,
LA COUR,**

Après en avoir délibéré,

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,

Reçoit l'appel,

Le dit uniquement fondé en ce qui concerne la demande originaire relative aux éco-chèques,

Dit pour droit que la demande originaire relative aux éco-chèques est devenue sans objet,

Réforme par conséquent le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la SCRL à payer à Monsieur F. la somme nette de 276,26 euros à titre d'éco-chèques,

Dit l'appel non fondé pour le surplus et confirme le jugement entrepris en ce qu'il a dit l'action originaire recevable et fondée (sous la réserve de ce qui est précisé ci-avant à propos de la demande originaire relative aux éco-chèques) et condamné la SCRL à payer à Monsieur F. :

- la somme brute de 3.470,30 euros à titre d'indemnité de rupture ;
- la somme brute de 529,67 euros à titre de prime de fin d'année ;
- la somme brute de 146,68 euros à titre de rémunération pour les jours fériés des 10 et 21 mai 2018 ;
- la somme brute de 141,00 euros à titre de prime sectorielle ;
- les sommes précitées à majorer des intérêts au taux légal sur les sommes dues depuis les dates d'exigibilité ;
- les dépens, liquidés pour Monsieur F. à la somme de 20,00 euros à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017 ;

Condamne la SCRL aux frais et dépens de l'instance d'appel, non liquidés pour Monsieur F. à défaut d'état ; délaisse à la SCRL ses propres frais et dépens d'appel, en ce compris la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017.



Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Assistés de l' :
 - M. [Nom], Conseiller social au titre d'employeur,
 - M. [Nom], Conseiller social au titre d'employé,
 - M. [Nom], Greffier,

Le Greffier,

Les Conseillers sociaux,

La Présidente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be "S".



[Handwritten signature]

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la **Chambre 3-B** de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice de Liège, Aile Sud, place Saint Lambert, 30, à 4000 Liège, **le 27 avril 2021**, par la Présidente de la Chambre,

assistée de Mme _____, Greffier.

Le Greffier,

La Présidente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be "S." followed by a long horizontal stroke.

Ant

