



N° d'ordre 556

Numéro du répertoire
2015 / 1336
R.G. Trib. Trav.
R.G. 13/5/A
Date du prononcé
03 septembre 2015
Numéro du rôle
2014/AN/97
En cause de :
P C/ JC

Expédition

Délivrée à
Pour la partie
le
€
JGR

POUR SERVIR EXCLUSIVEMENT
EN MATIÈRE ADMINISTRATIVE

Cour du travail de Liège Division Namur

12e chambre - Namur

Arrêt

(*)Droit du travail – Contrat de travail ouvrier – fin de contrat –
résiliation pour motif grave - licenciement abusif – heures
supplémentaires – travail à temps partiel – horaire variable - loi
03/07/1978 art 11bis 35 et 63 – Code civil art 1315 –Code judiciaire 870
– loi programme art 159 et 171

COVER 01-00000260944-0001-0015-01-01-1



EN CAUSE :

Monsieur John P

Partie appelante au principal et partie intimée sur incident, représentée par Maître Steve GILSON, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon, 4, bte 1,

CONTRE :

Madame Anne-Sylvie J

Partie intimée au principal et partie appelante sur incident, comparaisant personnellement, assistée de son conseil Maître André-Marie SERVAIS, avocat à 5000 NAMUR, Rue du Collège, 12.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE.

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 28 mai 2015, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 22 avril 2014 par le tribunal du travail de Namur, 3e chambre (R.G. 13/5/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 04 juillet 2014 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 07 juillet 2014 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 16 septembre 2014 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 §2 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 28 mai 2015 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe de la Cour respectivement les 15 janvier 2015 et 17 mars 2015 ;



- les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe de la Cour respectivement les 28 octobre 2014, 12 février 2015 et 17 avril 2015 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante déposé au greffe en date du 16 avril 2015 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée déposé au greffe en date du 17 avril 2015 ;

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs plaidoiries à l'audience publique du 28 mai 2015 au cours de laquelle la cause a été prise en délibéré pour le 25 juin 2015 reporté au 03 septembre 2015.

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. QUANT A LA RECEVABILITE DE L'APPEL

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier de procédure que le Jugement du 22 avril 2014 ait été signifié ;

L'appel du 04 juillet 2014, introduit dans les formes et délai, est recevable ;

L'appel incident, introduit par voie de conclusions avant la clôture des débats, est également recevable ;

2. LES FAITS

A la lecture des dossiers de pièces des parties, la Cour, résume les faits de la cause de la manière suivante:

Le 19 juin 2011, Madame Anne-Sylvie J. (ci-après dénommée Mme J.) a été engagée sous les liens d'un contrat de travail d'ouvrière à durée indéterminée selon un régime de travail à temps partiel et à horaire variable de 19 heures par semaine, pour assurer le service en salle dans un établissement exploité par Monsieur John P. (ci-après dénommé l'employeur) ;¹

¹ Pièce 1 du dossier de la partie intimée.



Par courrier daté du 27 juillet 2012, posté par pli recommandé portant le cachet de la poste du 28 juillet 2012, il est fait grief à Mme J. d'avoir délibérément abandonné son service le vendredi à 18 h 25, ce fait étant constitutif d'un motif grave ;²

Par courrier daté du 30 juillet 2012 posté par pli recommandé du 31 juillet 2012, l'employeur confirme à Mme J. qu'elle est licenciée sur le champ pour motif grave ;³

Le C4 indique comme motif précis du chômage : *faute grave* et comme fin d'occupation : *le 30 juillet 2012* ;⁴

En date du 13 septembre 2012, Mme J. va consulter la CSC qui va contester le motif grave invoqué et réclamer une indemnité de rupture ;⁵

Suit un échange infructueux de correspondances entre les conseils respectifs des parties ;⁶

3. L'ACTION ORIGINALE

Par requête contradictoire déposée au greffe du Tribunal le 02 janvier 2013, Mme J. sollicite la condamnation de l'employeur :

- au paiement des sommes de 2.248 € (en brut) au titre d'indemnité de congé, 11.873,14 € (en net) à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 10.000 € provisionnels au titre d'arriérés de rémunération ;
- à l'obligation de déclarer à l'ONSS des prestations de travail correspondant à 63 heures par semaine durant la période du 20/06/2011 au 30/08/2011 et de 53,30 heures par semaine durant la période postérieure, le tout, sous peine d'astreinte.

Par voie de conclusions en cours d'instance, Mme J. réduit sa réclamation en ce qui concerne la régularisation de ses heures de prestations, à un régime à temps plein, soit 38 heures par semaine, durant la période du 20/06/2011 au 28/07/2012 ;

4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Le premier juge a :

² Pièce 5 du dossier de la partie appelante.

³ Pièce 6 du dossier de la partie appelante.

⁴ Pièce 7 du dossier de la partie appelante.

⁵ Pièce 48 du dossier de la partie intimée.

⁶ Pièces 50-52 à 56 du dossier de la partie intimée.



- Dît pour droit que Mme J. était occupée selon un régime de travail à temps plein entre le 20/06/2011 et le 28/07/2012, soit 38 heures par semaine, ce régime comprenant des prestations du dimanche et des jours fériés ;
- Condamne l'employeur au paiement d'un euro provisionnel à titre d'arriérés de salaires, sursalaires et primes de fin d'année, les parties étant invitées à établir entre elles le décompte définitif;
- Condamne l'employeur à régulariser les prestations correspondant à un régime hebdomadaire de 38 heures, en procédant aux déclarations obligatoires auprès de l'ONSS et de l'ONEm (plan Activa);
- Condamne l'employeur à régulariser les cotisations auprès de l'ONSS & du Fonds social et de garantie HORECA (primes de fin d'année);
- Condamne l'employeur à délivrer à Mme J. les fiches de paie, comptes individuels et fiches 281.10 reprenant les heures de prestations à temps plein, ainsi que la rémunération correspondante en conformité aux barèmes et conditions de travail, (salaires, sursalaires et jours de récupération) prévus dans le secteur HORECA ;
- Condamne l'employeur à payer à Mme J. la somme brute de 2.248,70 € à titre d'indemnité de congé à majorer des intérêts légaux depuis la date d'exigibilité et des intérêts judiciaires;
- Condamne l'employeur à payer à Mme J. la somme de 11.873,17 € au titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement abusif à majorer des intérêts judiciaires ;
- Condamne l'employeur aux dépens non liquidés faute d'état déposé ;

5. L'APPEL PRINCIPAL

L'employeur a déposé une requête d'appel afin de :

- Réformer le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;
- Condamner Mme J. aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure, à majorer des intérêts judiciaires ;

6. L'APPEL INCIDENT

Mme J. a formulé un appel incident afin de :

- Dire que son congé du samedi 28 juillet 2012 est irrégulier faute de notification de son motif dans les formes et délai légaux;
- Confirmer les condamnations prononcées par le Premier Juge dans son jugement du 22 avril 2014;
- Réserver à statuer sur l'arriéré de salaire jusqu'à la production par l'employeur des fiches de paie de régularisation et ce, dans le délai que la Cour fixera;



- Renvoyer la cause devant le Tribunal du travail de Liège, division Namur, pour le surplus;
- Subsidiairement, ordonner la comparution personnelle des parties, la production par l'employeur de la documentation financière relative à l'exploitation de son établissement du 20 juin 2011 au 28 juillet 2012 et autoriser Mme J. à établir par toutes voies de droit, témoignages compris, les faits suivants :
 1. *Pendant la période de son occupation, les prestations de Mme J. consistaient à assurer l'entretien de la salle de restaurant, des toilettes et de la terrasse, la mise en place et le rangement des salles intérieures et extérieures, la commande des boissons destinées au restaurant, la confection et l'impression des menus et tarifs ainsi que le service du restaurant et, lorsqu'elle était ouverte, de la terrasse.*
 2. *A l'exception du jour de fermeture et de son jour hebdomadaire de congé à compter du 31 août 2011, Mme J. travaillait du lundi au samedi de 11H30 à 15 H et de 18 à 24 H et le dimanche de 11H à 24 H 30.*
- Réserver les dépens ;

7. FONDEMENT

7.1 La demande d'enquêtes

Mme J. sollicite la tenue d'enquêtes ;

La Cour ne peut pas donner suite à cette demande pour des faits aussi imprécis et vagues ;

Certaines attestations ont été rédigées par des clients pour les besoins de la cause en 2013 et 2015⁷ ;

La Cour relève que les attestations produites sont peu fiables ;

Il a été jugé que « *des attestations ne sont pas probantes : elles sont apparues en masse après l'introduction de la procédure judiciaire, plus d'un an après le licenciement: elles ont été établies pour les besoins de la cause; elles émanent de travailleurs, anciens travailleurs de l'entreprise et/ou de l'entreprise dont la société exploite le restaurant; les faits évoqués par les attestations sont peu précis, fort généraux, non situés chronologiquement et partant largement invérifiables* »⁸ ;

⁷ Pièces 57 et 62 du dossier de la partie intimée.

⁸ Cour trav Bruxelles, 17 avril 2013, R.G. n° 2011/AB/734 Inédit publié sur le site de www.terrlaboris.be.



D'un point de vue formel, il y a lieu de relever que certaines attestations ne sont pas conformes au prescrit des articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire entrés en vigueur le 13 août 2012 ;

Certes, les formalités prévues par ces nouvelles dispositions ne sont pas prescrites à peine de nullité ;

Il n'y a dès lors pas lieu d'écarter une attestation écrite au motif qu'elle ne réponde pas aux conditions de forme ou ne contient pas toutes les mentions prévues par l'article 961/2 du Code judiciaire ;

Cependant, le non-respect de ces conditions de forme ou l'absence de ces mentions est susceptible, le cas échéant, d'affecter la valeur probante des attestations, c'est-à-dire leur aptitude à emporter la conviction du juge ;⁹

De plus, la Cour n'est pas convaincue que les témoins potentiels se souviennent avec précision de tout ce qui a pu se passer durant la relation de travail entre le 20 juin 2011 et le 30 juillet 2012 et surtout de la part des clients qui ne devaient pas être présents tous les jours ;

La tardiveté de la demande d'enquêtes et corrélativement l'écoulement d'un long délai depuis les faits dont question constitue un motif justifiant le refus d'ordonner des enquêtes ;¹⁰

En tout état de cause, eu égard à l'imprécision des déclarations produites par Mme J., la demande d'enquête ne saurait être considérée comme portant sur un fait précis et pertinent au sens de l'article 915 du Code judiciaire ;

7.2 La durée des prestations

Mme J. a travaillé à temps partiel pour son employeur sauf durant la période du 01 août 2011 au 31 octobre 2011 où elle a été rémunérée à temps plein ;

Mme J. réclame des arriérés de rémunération par référence à des prestations supplémentaires accomplies pendant toute la période de son occupation durant les heures d'ouverture de l'établissement exploité par l'employeur ;

⁹Cour trav Bruxelles, 4e ch., 12 mars 2013, R.G. n°2011/AB/735 Inédit.

¹⁰S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave » in S. GILSON (dir.), Le congé pour motif grave. Notions, évolutions, questions spéciales, Anthemis, 2011,, p. 184;



« En cas de contestation émise par l'employeur quant aux heures supplémentaires invoquées par le travailleur, il incombe à celui-ci de fournir la preuve de ses allégations, et ce, avec suffisamment de précision (...) le caractère unilatéral de certains documents établis par le travail (récapitulatif, agenda, annotations, grille, horaire, etc.) leur enlève toute force probante, à moins qu'un autre élément ne vienne les conforter (...) »¹¹;

En vertu des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, Mme J. doit prouver ses prétentions, à savoir la réalité des heures supplémentaires effectuées en dehors de l'horaire normal ;

La Cour constate que le contrat de travail produit ne prévoit pas d'horaire ;

« Le contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat.

Cet écrit doit mentionner le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenus.

L'horaire de travail à temps partiel peut être variable. (La durée hebdomadaire du travail calculée selon les règles fixées à l'article 26bis, § 1, [1 alinéa 7]¹, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, doit toutefois être respectée en moyenne sur une période d'un trimestre au maximum. Cette période peut être prolongée à un an maximum par convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (ou, à défaut, le règlement de travail). Elle peut être prolongée par le Roi pour les travailleurs et les employeurs qui ne sont pas soumis à la loi du 5 décembre 1968.

A défaut d'écrit conforme aux dispositions des premier et deuxième alinéas, le travailleur peut choisir le régime de travail et l'horaire à temps partiel qui lui sont le plus favorables parmi ceux qui :

— soit sont prévus par le règlement de travail ;
— soit, à défaut, découlent de tout autre document dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n°5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux. »¹²

« Lorsque l'horaire de travail est variable, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, les horaires journaliers de travail doivent être portés à la connaissance des travailleurs par l'affichage d'un avis conforme au prescrit de l'alinéa 2, daté par l'employeur, ses mandataires ou préposés, dans les locaux de l'entreprise à l'endroit visé à l'article 15, alinéa 4, de la loi du 8 avril 1965 précitée, au moins cinq jours à l'avance, ou selon les modalités prévues par la convention collective de travail ou par le règlement de travail.

Un avis, daté par l'employeur, ses mandataires ou préposés doit être affiché dans les locaux de l'entreprise avant le commencement de la journée de travail à l'endroit visé à l'article 15,

¹¹ C.trav.Gand, 30 mars 1998, J.T.T., 1999, p.28 cité par C.BEDORET, « heures supplémentaires : travailler plus pour gagner plus... ? », in ouvrage collectif consacré à la loi sur le travail – 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971, Anthémis 2011, p.291 et 292.

¹² Article 11 bis de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978).



alinéa 4, de la loi du 8 avril 1965 précité. Cet avis doit déterminer individuellement l'horaire de travail de chaque travailleur à temps partiel. Il doit être conservé pendant une période d'un an à dater du jour où l'horaire qu'il contient cesse d'être en vigueur. »¹³ ;

« A défaut de publicité des horaires de travail à temps partiel visés aux articles 157 à 159, les travailleurs à temps partiel sont présumés, sauf preuve du contraire, avoir effectué leurs prestations dans le cadre d'un contrat de travail en qualité de travailleur à temps plein¹⁴ » ;

« l'exposé des motifs, afin de ne laisser subsister aucun doute, spécifie¹⁵ que le travailleur devra être considéré et rémunéré comme s'il avait travaillé à temps plein pendant toute la période pendant laquelle les obligations de publicité n'ont pas été remplies » ;¹⁶

« A la différence de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978, auquel elles se réfèrent, les dispositions de la loi-programme du 22 décembre 1989 ne concernent pas le contrat conclu entre l'employeur et le travailleur à temps partiel; qu'elles tendent à un meilleur contrôle du travail à temps partiel afin de prévenir et de réprimer le travail clandestin; que la présomption de l'article 171 a été établie au profit des institutions et des fonctionnaires compétents à cette fin; (...)

Attendu qu'en décidant que "même si (la défenderesse) n'a effectivement pas travaillé selon un régime à temps plein (...), il reste qu'elle peut prétendre à sa rémunération à temps plein" au motif que l'article 171 de la loi-programme du 22 décembre 1989 constitue une disposition légale dérogeant à la règle que la rémunération est la contrepartie du travail fourni en exécution d'un contrat de travail et en dispensant dès lors la défenderesse d'établir la réalité de ses prestations prétendues sur le fondement d'une présomption qui n'a pas été établie à son profit, l'arrêt attaqué viole les dispositions légales visées au moyen »;¹⁷

A la lecture de cet arrêt, la Cour en déduit que Mme J. devra donc prouver qu'elle a effectivement presté un horaire à temps plein, si elle souhaite recevoir des arriérés de salaire ;

Les parties ne déposent pas le règlement de travail ;

La Cour relève que Mme J. ne s'est jamais plainte de son horaire avant la fin des relations de travail ;

Pourquoi le 13 septembre 2012, le syndicat consulté par Mme J. n'aurait-il pas interpellé l'employeur sur ce point ?

¹³ Article 159 de la loi programme du 22 décembre 1989 (Moniteur belge du 30 décembre 1989).

¹⁴ Article 171 de la loi programme du 22 décembre 1989.

¹⁵ Laura Ballarín, "exécutés à temps partiel" in Guide social permanent droit du travail commentaires partie I, Livre I, Titre III, chapitre I, 2 n°320.

¹⁶ Doc parl, ch repr, sess ord, 1995-1996, n°609/1, p.20.

¹⁷ Cass, 3^{ème} ch, 04 octobre 1999, J.T.T.2000, p.156.



Pourquoi Mme J. n'a-t-elle pas porté plainte auprès de l'Inspection des lois sociales ?

Mme J. a commencé à revendiquer les heures supplémentaires pour la première fois devant le premier juge;

La relation de travail s'est terminée en date du 30 juillet 2012 ;

Mme J. ne prouve pas avoir accompli durant toute la période du 20 juin 2011 au 30 juillet 2012 ni un horaire de travail à temps plein ni des heures supplémentaires en ayant fait au préalable contresigner le relevé par son supérieur direct et remis au préposé des salaires les soi-disant heures supplémentaires revendiquées afin d'éviter tout problème de preuve ;

Mme J. aurait pu contester les fiches de paie en cours d'exécution du contrat de travail, ce qui n'a jamais été fait ;

Les tickets de caisse ne sont pas probants puisqu'ils ne mentionnent nullement le nom de Mme J. ;

La Cour en conclut que Mme J. ne prouve pas les prétentions qu'elle réclame en termes de conclusions ;

L'employeur apporte la preuve que Mme J. n'a pas travaillé à temps plein puisque l'employeur, son père et un autre ouvrier aidaient également à servir en salle, ce qui ressort des pièces déposées ;

L'appel est fondé sur ce point ;

7.3 Le motif grave

7.3.1. En droit

«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 »¹⁸;

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ;

« Il appartient au Juge du fond d'apprécier souverainement en fait si le manquement reproché constitue un motif grave au sens de la loi »¹⁹;

En outre, la faute commise doit être intrinsèquement grave ;

Plusieurs arrêts de la Cour de Cassation soulignent que : « pour qu'il y ait faute grave, il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles »²⁰ ;

Ainsi, « Il ne suffit pas que le travailleur ait commis une faute grave mais il faut encore que cette faute, en raison de sa gravité particulière et de ses effets sur la relation de travail ne permette plus à la partie qui la subit d'avoir confiance dans les services de l'autre »²¹ ;

Par ailleurs, « avant d'infliger une sanction aussi grave que celle du congé immédiat sans indemnité, ni préavis, l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation, ni réaction excessive »²² ;

« L'auteur du congé peut prouver le motif grave par toutes voies de droit »²³ ;

« Il importe peu à ce sujet que la faute grave ait été commise intentionnellement ou non »²⁴ ;

¹⁸ Article 35 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978).

¹⁹ Cass. 08/02/1988, JTT 1988, p. 157; Cass. 06/11/1989, JTT 1989, p. 482.

²⁰ Cass. 09/03/1987, JTT 1987, p. 128; Cass. 09/03/1995, JTT 1995, p. 281.

²¹ V. VANNES, la rupture du contrat de travail pour motif grave, in contrats de travail-20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. Jeune barreau de Bruxelles, p. 216 et suiv.

²² V. VANNES, op. cit. citant CT Mons, 08/12/1989, JTT 1990, p. 443 et CT Bruxelles, 23/03/1989, CDS 1989, p. 27.

²³ C. Wantiez, « le congé pour motif grave », Larcier 1998, p. 30.



7.3.2 EN FAIT

L'employeur qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier et doit également fournir la preuve qu'il a respecté le délai de trois jours ;

L'employeur reproche à Mme J. un abandon de poste ;

Tout d'abord, la Cour relève que l'employeur prouve avoir envoyé par recommandé la lettre de licenciement pour motif grave et avoir respecté le délai de trois jours²⁵ ;

Par contre, l'employeur invoque des avertissements oraux qui ne sont pas prouvés ;

L'employeur aurait dû faire constater des reproches, s'il en avait, par écrit ;

L'employeur n'a pas agi avec modération ou pondération mais plutôt de manière précipitée et de manière excessive ;

Même si l'employeur a pu rapidement trouver un remplaçant, il n'était pas démuné puisqu'il pouvait assurer le service ainsi que son père et l'ouvrier qui l'aide habituellement ;

Il aurait été plus adéquat d'envoyer un avertissement écrit dans cette situation puisque la relation de travail était tendue depuis un certain temps ;

La Cour est consciente que Mme J. était démotivée et avait peut-être d'autres soucis d'ordre personnel, justifiant des sautes d'humeur et des départs précipités ;

L'employeur aurait dû être plus attentif et avoir une écoute vis-à-vis d'une personne plus fragile qui travaille dans un secteur difficile qu'est l'horeca ;

Sur base des éléments de droit et de fait rappelés ci-dessus, le licenciement pour motif grave n'est pas justifié, ne rendant pas immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les deux parties ;

Dans ces conditions, l'appel principal n'est pas fondé sur ce point et l'appel incident partiellement fondé à concurrence de la somme brute de 1.124,35 € (11,8353 € x 19h x 5) ;

²⁴ C.trav.Bruxelles, 17 janvier 1978, J.T.T.1978, 178.

²⁵ Pièces 5 et 6 du dossier de la partie appelante : courriers du 27 juillet 2012 et du 30 juillet 2012.



7.4 Le licenciement abusif

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail précise qu' : « *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... » ;

Puisque Mme J. conteste son licenciement, l'employeur doit démontrer l'existence des faits qui l'ont conduit à prendre la décision de rompre le contrat ;

L'ouvrier bénéficie, de par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, d'une présomption réfragable du caractère abusif du licenciement et, pour renverser cette présomption, l'employeur doit établir que la décision de licencier résulte d'un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier ou qu'elle est fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;

« La conduite peut être un fait isolé ou être analysée dans son ensemble. Il s'agit de la manière dont l'ouvrier exécute ses prestations de travail et dont il gère ses relations professionnelles avec l'employeur, ses collègues ou des tiers » ;²⁶

« La circonstance que le juge considère que les fautes invoquées au titre de motif grave ne répondent pas aux conditions légales de la rupture pour motif grave visés par l'article 35 de la loi de 1978 ne confère pas, en soi, un caractère abusif au licenciement. L'employeur peut en effet estimer en toute légitimité que les fautes répondaient aux conditions visées » ;²⁷

En l'espèce, l'employeur renverse la présomption instaurée par la disposition précitée ;

Il ressort à suffisance du rappel des éléments de fait développés ci-dessus que Mme J. a eu un comportement et une conduite inappropriés qui ont contraint l'employeur à la licencier ;

²⁶ H-F Lenaerts et csrts, « rupture du contrat de travail », chronique de jurisprudence 2006-2010, Larcier 2012, p.300.

²⁷ V.Vannes et L.Dear, « la rupture abusive du contrat de travail : théorie et applications », Bruylant 2011, p.212.



De plus, il ressort des éléments du dossier que Mme J. n'était plus motivée au travail ;

Cette absence de motivation a engendré des attitudes déplacées (sautes d'humeur) et des difficultés d'exécution du travail imposé (abandons de poste), ce que Mme J. ne semble pas vouloir admettre ;

La Cour considère que le licenciement de Mme J. n'est pas abusif puisqu'il est fondé sur la conduite de cette dernière ;

L'appel est fondé sur ce point ;

7.5 Les dépens

La Cour ne fait pas droit à la demande de condamnation aux intérêts judiciaires sur les dépens, la jurisprudence de l'année 2001 invoquée est antérieure à la législation de l'année 2007 qui a revalorisé considérablement les montants des indemnités de procédure ;

L'enjeu du litige était limité à la condamnation de la somme de 1.124,35 €, la Cour condamne la partie appelante au montant de 440 € ;

En conséquence, l'appel principal est partiellement fondé ;

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 ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé ;

Déclare l'appel incident recevable et non fondé ;

PAGE 01-00000260944-0014-0015-01-01-4



Réforme le Jugement dont appel dans toutes ses dispositions ;

Condamne la partie appelante à payer la somme brute de 1.124,35 € à titre d'indemnité de congé à majorer des intérêts légaux depuis la date d'exigibilité et des intérêts judiciaires;

Condamne la partie appelante à payer l'indemnité de procédure de première instance réduite à la somme de 440,00 € et l'indemnité de procédure d'appel réduite à la somme de 440,00 € ;

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Rudy GHYSELINCK, Conseiller faisant fonction de Président,
Daniel PIGNEUR, Conseiller social suppléant au titre d'employeur,
Francis DEBRY, Conseiller social au titre d'ouvrier,

qui ont entendu les débats de la cause

et qui signent ci-dessous, assistés de Mr. Jonathan MONTALVO DENGRA, Greffier :

Le Greffier,

Les Conseillers sociaux,

Le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la DOUZIEME CHAMBRE de la Cour du travail de Liège, division Namur, au Palais de Justice de Namur, place du Palais de Justice, 5, le TROIS SEPTEMBRE DEUX MILLE QUINZE,

par Mr. Rudy GHYSELINCK, assisté de Mr. Jonathan MONTALVO DENGRA, Greffier, qui signent ci-dessous :

Le Greffier,

Le Président.

PAGE 01-00000260944-0015-0015-01-01-4

