



Numéro du répertoire 2017 /
R.G. Trib. Trav. 16/23/A
Date du prononcé 28 mars 2017
Numéro du rôle 2016/AN/101
En cause de : P J C/ B M

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

Sixième Chambre - Namur

Arrêt

Contrats de travail – employé – rupture – congé – notion – licenciement
manifestement déraisonnable – notion - communication des motifs du
congé – amende civile; loi 3/7/78, art. 32 et 39 ; CCT n° 109, art. 4, 5, 6,
7, 8, 9 et 10 ; code civ., art. 1382

EN CAUSE :

Monsieur J P, domicilié à

partie appelante ne comparaisant pas, ni personne pour elle

CONTRE :

Madame M B, domiciliée à

partie intimée comparaisant personnellement assistée de son conseil Maître Steve GILSON, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon 4 bte 1

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

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

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 21 mars 2016 par le tribunal du travail de Liège, division Dinant, (R.G. 16/23/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 13 mai 2016 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 17 mai 2016 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 21 juin 2016 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 §2 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 28 février 2017 ;
- les conclusions principales de la partie intimée reçues au greffe le 3 août 2016 ;
- le courrier de Maître HOLLANGE, signalant qu'il n'intervient plus à la défense des intérêts de la partie appelante ;
- les conclusions de synthèse et le dossier de pièces inventorié de la partie intimée déposés le 9 novembre 2016 ;

- les pièces de la partie appelante déposées par Maître HOLLANGE le 23 décembre 2016 ;
- les secondes conclusions et le dossier de pièces complémentaire de la partie intimée déposés le 19 janvier 2017 ;
- la requête fondée sur pied de l'article 748 du Code judiciaire déposée par la partie appelante en date du 27 janvier 2017 ;
- les observations de la partie intimée reçues le 3 février 2017 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 748 du Code judiciaire maintenant l'audience de plaidoiries au 28 février 2017 ;

La partie intimée a comparu et été entendue à l'audience publique du 28 février 2017 au cours de laquelle la cause a été prise en délibéré.

I LES ANTECEDENTS DU LITIGE

1.

En première instance, madame B, ci-après dénommée madame B., demandait la condamnation de monsieur P, ci-après monsieur P., à lui payer :

- 9.196 euros bruts, sous déduction de 3.400 euros nets déjà perçus, d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 2.157,09 euros provisionnels de pécules de vacances ;
- 1.269,48 euros provisionnels de prime de fin d'année pour les années 2014 et 2015 ;
- 541,26 euros d'amende civile pour non-respect de la convention collective de travail n° 109 ;
- 4.597,17 euros d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 5.000 euros provisionnels de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- 6.500 euros provisionnels de dommages et intérêts en réparation du dommage moral causé par les conditions de travail ;
- 1 euro provisionnel pour toute autre somme restant due en raison des relations de travail.

Madame B. demandait les intérêts moratoires puis judiciaires sur l'ensemble de ces sommes, la délivrance de documents sociaux rectifiés moyennant astreinte, les dépens et le bénéfice de l'exécution provisoire.

A titre reconventionnel, monsieur P. a sollicité la condamnation de madame B. à lui payer 1 euro provisionnel destiné à couvrir les sommes lui restant dues par madame B. en exécution des obligations contractuelles liant les parties.

2.

Par un jugement du 21 mars 2016, le tribunal du travail a dit la demande principale recevable et partiellement fondée.

Il a condamné monsieur P. à payer les sommes provisionnelles de :

- 7.164 euros d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 1.680 euros de pécule de vacances de sortie ;
- 787,12 euros de prime de fin d'année 2014 ;
- 421 euros d'amende civile.

Le tribunal a réservé à statuer pour le surplus, notamment en ce qui concerne les dépens. Il a accordé à madame B. le bénéfice de l'exécution provisoire.

Il s'agit du jugement attaqué.

3.

Par son appel, monsieur P. demande la réformation du jugement en toutes ses dispositions, que la demande reconventionnelle soit déclarée fondée et que madame B. soit condamnée aux dépens des deux instances.

En appel, madame B. sollicite la condamnation de monsieur P. à lui payer :

- 9.196 euros bruts, sous déduction de 3.400 euros nets déjà perçus, d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 2.157,09 euros provisionnels de péculs de vacances ;
- 1.269,48 euros provisionnels de prime de fin d'année pour les années 2014 et 2015 ;
- 541,26 euros d'amende civile pour non-respect de la convention collective de travail n° 109 ;
- 4.597,17 euros d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 5.000 euros provisionnels de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- 6.500 euros provisionnels de dommages et intérêts en réparation du dommage moral causé par les conditions de travail ;
- 1 euro provisionnel pour toute autre somme restant due en raison des relations de travail ;
- 1 euro provisionnel à titre de dommages et intérêts résultant des mentions erronées de sa fiche fiscale 281,10 ;
- 1 euro provisionnel à titre d'arriérés de chèques-repas.

Elle demande toujours les intérêts moratoires puis judiciaires sur l'ensemble de ces sommes, la délivrance de documents sociaux rectifiés, sous peine d'astreinte, et les dépens.

II LES FAITS

Les faits de la cause, tels qu'ils ressortent des dossiers et conclusions des parties, peuvent être résumés comme suit.

4.

Monsieur P. est avocat. Il a engagé madame B. en qualité de secrétaire le 1^{er} février 2005, sans qu'un contrat de travail écrit n'ait été conclu.

5.

En novembre 2014, l'organisation syndicale de madame B. a écrit à l'auditorat du travail d'Arlon pour signaler de mauvaises conditions de travail (température de 8 à 10°, pas d'eau dans les toilettes, humidité excessive, désordre permanent ayant entraîné un accident du travail non déclaré, retards dans le paiement des salaires, etc.) et solliciter une enquête à ce sujet.

6.

Le 9 janvier 2015, le syndicat de madame B. a mis monsieur P. en demeure de régler des arriérés de salaire et de prime de fin d'année.

7.

Le 26 janvier 2015, monsieur P. a signé un document manuscrit rédigé comme suit :

« Mme (B.) s'est présentée ce lundi 26 janvier 2015 à mon bureau. Je l'autorise à ne pas prester sa semaine de travail. Fait à Virton, le 26 janvier 2015 »

8.

Le 27 janvier 2015, monsieur P. a notifié à madame B. la rupture de son contrat de travail moyennant un préavis de six mois et huit semaines commençant le 2 février 2015.

9.

Le même jour, le syndicat de madame B. a interpellé monsieur P. par écrit.

Il a relevé que monsieur P. avait interdit à madame P. de reprendre son travail le lundi 26 janvier, après lui avoir remis une attestation la dispensant de prestations pendant une semaine.

Le syndicat de madame B. a mis monsieur P. en demeure de respecter ses obligations ou de prendre attitude quant à une rupture du contrat de travail. Il a également réclamé diverses sommes encore dues à madame B. pour le mois de décembre 2014.

10.

Des négociations ont ensuite eu lieu entre monsieur P. et madame B., par l'intermédiaire de son organisation syndicale.

Le 2 février 2015, le syndicat de madame B. a adressé à monsieur P. un projet de convention de rupture de contrat, présenté comme conforme aux discussions qui avaient eu lieu. Il a demandé à monsieur P. de confirmer que madame B. restait dispensée de prestations pendant la durée des négociations.

11.

Le 10 février 2015, madame B. a écrit à monsieur P. en lui indiquant :

- qu'elle avait été dispensée de travailler du 26 au 30 janvier 2015 ;
- qu'elle n'avait pas été autorisée à travailler, donc à prester son préavis, depuis le 2 février ;
- qu'elle n'avait pas d'accès à son lieu de travail.

Elle en déduisait que monsieur P. l'empêchait de prester son préavis, ce qui s'apparentait à une rupture irrégulière du contrat de travail.

12.

Le 11 mars 2015, madame B. a interpellé monsieur B. pour demander la communication des motifs ayant conduit à son licenciement, en application de la convention collective de travail n° 109.

III DISCUSSION

La recevabilité de l'appel et des demandes nouvelles

13.

Le jugement attaqué a été signifié le 13 avril 2016. L'appel formé le 13 mai 2016 l'a été dans le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel sont remplies.

14.

L'appel est recevable.

15.

Il en va de même des demandes nouvelles formées par madame B. en degré d'appel.

L'indemnité compensatoire de préavis

16.

Aux termes de l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant de ces contrats prennent fin, notamment, par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture.

17.

Le congé est l'acte par lequel une partie au contrat de travail notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat prenne fin¹.

Le congé est un acte unilatéral irrévocable. Il n'est soumis à aucune exigence de forme².

18.

De l'absence d'exigence de forme il découle que le congé peut être non seulement explicite mais aussi tacite, pour autant que n'existe aucun doute sur la volonté de son auteur de rompre le contrat de travail³.

Ainsi, le manquement d'une partie à ses obligations, même essentielles, ne suffit pas à conclure à la rupture du contrat de travail⁴. Il n'a cet effet qu'à condition qu'il témoigne de la volonté de ne plus exécuter le contrat.

Le juge du fond décide souverainement si la partie qui a manqué à ses obligations a exprimé sa volonté de mettre fin au contrat⁵.

Dans ce cadre, la jurisprudence relève de manière fréquente l'utilité, pour la partie qui invoque le manquement de son cocontractant pour conclure à la rupture du contrat de travail, d'adresser à ce dernier une mise en demeure⁶.

19.

Il existe cependant des hypothèses dans lesquelles un acte unilatéral d'une partie a pour effet de rompre le contrat de travail sans que l'intention de rompre ne soit requise⁷.

¹ Cass., 14 mai 1975, *Pas.*, p. 894 ; Cass., 23 mars 1981, *Pas.*, p. 787 ; Cass., 14 octobre 2002, *J.T.T.*, 2003, 109.

² Cass., 11 mai 1981, *Pas.*, p. 1040 ; Cass., 15 juin 1981, *J.T.T.*, 1981, p. 294 ; Cass., 6 janvier 1997, *Pas.*, n° 10 ; Cass., 28 janvier 2008, *J.T.T.*, p. 239.

³ Cass., 16 juin 1976, *J.T.T.*, 1976, p. 349.

⁴ Cass., 5 janvier 1977, *Pas.*, p. 486 ; Cass., 14 avril 1980, *Pas.*, p. 997 ; Cass., 21 novembre 1983, *Pas.*, 1984, p. 308 ; Cass., 13 janvier 1986, *Pas.*, p. 591 ; Cass., 27 octobre 1986, *Pas.*, 1987, p. 258 ; Cass., 26 janvier 2004, *Pas.*, n° 44.

⁵ Cass., 26 février 1990, *Chr.D.S.*, 273.

⁶ W. Van Eeckhoutte, *Compendium social 2013-2014 Droit du travail*, Kluwer, n° 4257.

⁷ Voy. M. Jamoulle, *Le contrat de travail*, Ed. de la Faculté de droit de Liège, 1986, tome II, n° 179 et ss.

Il en va ainsi en cas d'acte équipollent à rupture, c'est-à-dire lorsqu'une partie modifie unilatéralement de manière importante un élément essentiel du contrat de travail⁸.

Peuvent aussi être évoquées les situations de rupture de contrat se produisant lorsqu'une partie invoque à tort un congé notifié par l'autre⁹, en tout cas lorsque cette invocation constitue l'expression d'une volonté de ne plus accepter la poursuite des relations contractuelles¹⁰, ou encore lorsqu'un travailleur constate une rupture irrégulière du contrat par son employeur qui a fondé à tort la rupture de contrat de travail sur la force majeure¹¹.

20.

Selon l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la même loi, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

21.

En l'espèce, la cour relève que monsieur P. :

- a dispensé unilatéralement madame B. de prestations de travail pour une semaine, à partir du 26 janvier 2015 ;
- a notifié un préavis le lendemain, soit le 27 janvier 2015, sans cependant en exiger, ni autoriser la prestation ;
- n'a pas donné suite au courrier du syndicat de madame B. du 2 février 2015 lui demandant de prendre attitude quant à la reprise du travail ou au maintien de la suspension des prestations ;
- n'a pas contesté le courrier relevant qu'il n'avait pas permis la reprise des prestations après cette date et avait interdit le retour sur les lieux du travail.

De tous ces agissements, et même si une option alternative a pu être envisagée entre les parties, la cour déduit que monsieur P. a explicitement manifesté la volonté qu'il entendait que le contrat prenne fin, sans poursuite des prestations.

⁸ Cass. 27 avril 1977, *Pas.*, p. 874; Cass. 4 septembre 1978, *Pas.*, 1979, p. 1 ; Cass. 15 janvier 1979, *Pas.*, p. 552; Cass. 17 décembre 1979, *Pas.*, 1980, p. 475 ; Cass., 1^{er} décembre 1980, *Pas.*, 1981, p. 377 ; Cass., 4 février 2002, *J.T.T.*, 2002, p. 121.

⁹ Cass., 15 juin 1981, *Pas.*, p. 1172.

¹⁰ voy. les conclusions du ministère public précédant Cass., 22 octobre 2012, *J.T.T.*, 2013, p. 85. Pour l'hypothèse où cette invocation ne comporte pas de volonté de ne plus accepter la poursuite des relations contractuelles, voy. W. Rauws, « De ontwikkeling van het ontslagrecht en het Hof van Cassatie: enige beschouwingen », *R.W.*, 2011-2012, p. 93 ; K. Salomez, « Het begrip «ontslag» in het Belgische arbeidsvereenkomstenrecht » in M. Rigaux et W. Rauws (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 8*, Antwerpen, Intersentia, 2010, p. 7 ; K. Salomez, « Beperking aan de ontslagmacht of aan de objectivering van de beëindigingswil? », *J.T.T.*, 2007, p. 352.

¹¹ Cass., 19 mai 2008, S.07.0068.N, *juridat*.

Dès lors que les parties ne s'étaient pas accordées sur une fin immédiate des prestations, ni sur le principe de la rupture du contrat de travail, monsieur P. a été l'auteur d'un congé, que madame B. a valablement constaté par son courrier du 10 février 2015.

22.

Ayant mis fin au contrat de travail sans préavis ni motif grave réguliers, monsieur P. est redevable à madame B. de l'indemnité compensatoire de préavis prévue à l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978.

23.

En application des articles 67 à 69 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement et 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'indemnité de rupture doit correspondre à six mois et huit semaines de rémunération.

24.

La rémunération annuelle de madame B. est adéquatement évaluée par cette dernière à 14.061,92 euros par an sur la base des pièces qu'elle dépose (voy. spécialement la pièce 6 de son dossier) et compte tenu d'une rémunération mensuelle de base de 787,12 euros, d'un forfait mensuel de 125 euros ayant un caractère rémunérateur et de chèques repas pour lesquels l'intervention patronale était de 5,91 euros $((787,12+125) \times 13,92 + (231 \times 5,91) = 14.061,92)$.

Partant, l'indemnité lui revenant doit être fixée à **9.194,33 euros** $((14.061,92/12*6) + (14.061,92/52*8))$.

25.

Monsieur P. doit être condamné à payer ce montant, sous la déduction de la somme de 3.400 euros nette qu'il a déjà versée à madame B, et à titre définitif dans la mesure où cette dernière n'avance pas d'élément permettant d'envisager une majoration de cette indemnité.

Ce chef de demande est très largement fondé.

Les pécules de vacances

26.

Le calcul du pécule de vacances de sortie sur la base des rémunérations versées en 2014 qui est sollicité par madame B. est correctement établi (voy. la page 23 de ses dernières conclusions).

C'est vainement que monsieur P. alléguerait que les sommes réclamées devraient être réduites en tenant compte des 3.400 euros nets déjà payés. En effet, ces 3.400 euros ont déjà été pris en considération et déduits de l'indemnité compensatoire de préavis.

27.

Il y a lieu de faire droit à la demande, à titre définitif cependant.

Les primes de fin d'année 2014 et 2015

28.

Les montants réclamés par madame B., soit un total de 1.269,48 euros, sont justifiés, toujours à titre définitif et sans déduction du versement de 3.400 euros accompli par monsieur P.

L'amende civile

29.

Selon l'article 3 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

L'article 4 de la même convention collective de travail dispose que le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail.

Selon les articles 5 du même texte, l'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée, dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. Par contre, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

L'article 7, § 1^{er}, sanctionne l'employeur qui ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur qui a introduit une demande à cet effet ou qui les communique sans respecter l'article 5. Il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

30.

En l'espèce, le 11 mars 2015, soit dans le délai prévu à l'article 4 précité, madame B. a interpellé monsieur P. pour demander la communication des motifs ayant conduit à son licenciement, en application de la convention collective de travail n° 109.

La seule communication des motifs du licenciement avancée par monsieur P. consiste dans un courrier recommandé qui aurait été adressé à madame B. le 8 juin 2015 (pièce 13 du dossier de la procédure). Indépendamment du fait de savoir si ce courrier a effectivement été adressé – puisque madame B. conteste l'avoir reçu – ou s'il contient les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement, ce courrier a en tout état de cause été adressé en dehors du délai prescrit par l'article 5 de la convention collective de travail n° 109 précitée.

Par ailleurs, monsieur P. n'a adressé, de sa propre initiative, aucune communication des motifs concrets qui ont conduit au licenciement.

31.

Monsieur P. est redevable de l'amende civile prévue à l'article 7 de la convention collective de travail n° 109.

Cette amende, compte tenu de la rémunération annuelle de madame B. de 14.061,92 euros, s'élève à **540,84 euros** (14.061,92 / 52 x2).

Ce chef de demande est très largement fondé.

Le licenciement manifestement déraisonnable

32.

Aux termes de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109, le licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Selon l'article 9 de la même convention collective de travail, en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au

travailleur ; L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération ; L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales. L'article 7, § 3, prévoit également que l'amende civile pour non-communication des motifs du licenciement est cumulable avec une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 10 du même texte dispose enfin que, en cas de contestation, il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

33.

En l'espèce, monsieur P. n'a pas communiqué régulièrement à madame B. les motifs du licenciement dans le respect des articles 5 et 6 de la convention collective de travail n° 109.

Il lui incombe par conséquent de prouver les motifs du licenciement invoqués et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Hormis le courrier du 8 juin 2015, dont l'envoi et la réception sont contestés et qui ne comporte par ailleurs que de simples allégations – c'est-à-dire l'énonciation de motifs de congé et non leur preuve – formellement contestées, monsieur P. n'avance aucun élément précis, concret et étayé par des pièces pour justifier le licenciement. Il n'a notamment jamais fait état, ni à plus forte raison démontré, le moindre avertissement adressé à madame B.

Dans ces conditions, monsieur P. n'apporte pas la preuve des motifs du licenciement invoqués et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

34.

Par conséquent, l'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable de madame B. doit être fixée à 17 semaines de rémunération, soit la somme de **4.597,17 euros** (14.061,92 / 52 x 17)

Les dommages et intérêts pour licenciement abusif

35.

En vertu du droit commun, le licenciement, même en l'absence de disposition légale spécifique, peut revêtir un caractère abusif.

Il en va ainsi lorsque le licenciement est donné d'une manière « qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne normalement prudente et diligente »¹² c'est-à-dire en excédant les limites de la bonne foi ou dans lesquelles le droit de rupture est accordé aux parties, notamment lorsqu'il est détourné de sa finalité, donné sans intérêt pour l'employeur ou en retirant un avantage disproportionné par rapport à la charge corrélative pour le travailleur, dans l'intention de nuire, à titre de sanction disproportionnée, avec légèreté ou dans des circonstances fautives¹³.

La doctrine a ainsi pu estimer que cette jurisprudence met en évidence deux obligations à charge de l'employeur qui met fin au contrat de travail : la loyauté et la modération¹⁴, ou encore qu'est devenu inadmissible le licenciement donné de mauvaise foi, sans motif ou sans respect d'autrui, surtout de la partie faible au contrat¹⁵.

36.

Il appartient à l'employé qui se prévaut d'un abus du droit de licencier d'en prouver l'existence, de même que celle de son dommage, lequel doit être distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture. Celle-ci est réputée réparer l'entièreté du dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture du contrat de travail¹⁶.

37.

En l'espèce, la cour relève qu'un certain nombre d'éléments de dommage allégués par madame B. sont déjà pris en charge à un autre titre (indemnité compensatoire de préavis ou indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable pour ce qui concerne l'absence de motifs du congé) ou seront examinés à un autre titre, comme le dommage résultant des conditions d'occupation.

Hormis ces éléments, qui ne doivent donc pas être pris en compte, madame B. ne démontre pas de dommage résultat d'un abus du droit de licencier dans le chef de monsieur P.

38.

Ce chef de demande est non fondé.

¹² Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-72, 321 ; voy. aussi Cass., 12 décembre 2005, *Chr.D.S.*, 2007, p. 39.

¹³ voy. J. Clesse et A. Mortier, « Le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés » in *Le licenciement abusif*, Anthémis, 2009, p. 27.

¹⁴ V. Vannes, « Le licenciement pour motif grave et l'abus du droit de licencier » in *Le licenciement abusif*, Anthémis, 2009, p. 138.

¹⁵ B. Maingain, « Marché du travail, éthique et droit du licenciement » in *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail*, Anthémis, 2008, p. 314.

¹⁶ Cass., 7 mai 2001, *JTT*, 2001, 410 ; W. Van Eeckhoutte, *Compendium social 2004-2005 Droit du travail*, n° 5526 et jurisprudence citée.

Le dommage causé par les conditions de travail

39.

Madame B. sollicite des dommages et intérêts destinés à réparer le dommage moral subi en raison de ses conditions de travail auprès de monsieur P.

Elle explique avoir déposé une plainte à l'auditorat du travail pour dénoncer ces conditions de travail.

40.

La cour estime devoir être informée sur le sort réservé à cette plainte avant de pouvoir trancher cette demande. Elle réserve à statuer sur ce point.

Le dommage causé par les mentions figurant sur la fiche fiscale

41.

Le dommage avancé par madame B. de ce chef n'est pas démontré en l'espèce. Il n'y a par conséquent pas lieu de faire droit à ce chef de demande.

Les arriérés de chèques-repas

42.

Dans la mesure où il est réservé à statuer sur un chef de demande, la cour estime que madame B. doit mettre à profit cette surséance pour établir de manière précise son droit en matière d'arriérés de chèques-repas.

Il y a donc également lieu de réserver à statuer sur ce point.

Les autres sommes

43.

Madame B. ne démontre pas quelles autres sommes pourraient encore lui rester dues en raison des relations contractuelles ayant existé avec monsieur P.

Même limité à un euro provisionnel, ce chef de demande est non fondé.

La demande de délivrance de documents sociaux rectifiés

44.

Il y a lieu de faire droit à la demande de délivrance de documents sociaux rectifiés compte tenu des droits consacrés par le présent arrêt.

Eu égard aux négligences répétées de monsieur P. dans ses relations contractuelles avec madame B. et dans le suivi de la procédure, il y a lieu de faire droit à la demande d'astreinte de madame B. Les modalités de cette condamnation sont précisées au dispositif du présent arrêt.

La demande reconventionnelle de monsieur P.

45.

Selon l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978, les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

46.

En l'espèce, le contrat de travail a pris fin par le courrier de madame B. du 10 février 2015 constatant le congé tacite donné par monsieur P.

La demande reconventionnelle de ce dernier, formée par des conclusions déposées le 15 février 2016 (pièce 6 du dossier de procédure du tribunal), est prescrite.

Les dépens

47.

Il y a lieu de réserver les dépens dans l'attente qu'il ait été statué sur l'ensemble des chefs de demande.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement et faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24 ;

1.

Dit l'appel de monsieur J P et les demandes nouvelles de madame M B recevables ;

2.

Statuant par voie d'évocation et intégralement par voie de dispositions nouvelles ;

a)

Dit toutes les demandes de madame M B recevables ;

b)

Condamne monsieur J P à payer à madame M B :

- **9.194,33 euros** d'indemnité compensatoire de préavis, sous la déduction de la somme nette de 3.400 euros déjà payée par monsieur J P ;
- **2.157,09 euros** de pécules de vacances de sortie ;
- **1.269,48 euros** de primes de fin d'année pour les années 2014 et 2015 ;
- **540,84 euros** d'amende civile due en vertu de l'article 7 de la convention collective de travail n° 109 ;
- **4.597,17 euros** d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Dit que ces sommes seront majorées des intérêts courant, au taux légal, du 10 février 2015 jusqu'au complet paiement et qu'elle seront payées sous la déduction des retenues, notamment sociales et fiscales, légalement obligatoires ;

Condamne monsieur J- P à délivrer à madame M B, dans les trois mois du prononcé du présent arrêt les documents sociaux suivants, rectifiés compte tenu des droits consacrés par le présent arrêt : formulaire C4, formulaire C131B, fiche de salaire de sortie, fiche fiscale 281.10 de l'année 2015 ; dit qu'à défaut de la délivrance de l'ensemble de ces documents dans le délai précité, monsieur J P sera redevable d'une astreinte de **100 euros par semaine** de retard ;

c)

Dit non fondées les demandes de madame M B relatives à l'indemnisation des dommages résultant d'un abus du droit de licencier ou des mentions erronées sur sa fiche fiscale, de même que la demande de condamnation au paiement de toute autre somme restant due ;

d)

Réserve à statuer sur les demandes d'arriérés de chèques-repas et de dommages et intérêts en raison des conditions d'occupation connues par madame M B ;

e)

Déclare la demande reconventionnelle de monsieur J P prescrite ;

3.

Renvoie la cause au rôle pour le surplus et dit qu'elle sera refixée à l'initiative de la partie la plus diligente ;

4.

Réserve les dépens.

Ainsi jugé par :

Hugo MORMONT, Conseiller faisant fonction de Président,
Patrick POCHET, Conseiller social au titre d'employeur,
Claudine WILMET, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont entendu les débats de la cause
et qui signent ci-dessous, assistés de M. Frédéric ALEXIS, Greffier:

Monsieur Patrick POCHET, conseiller social au titre d'employeur, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel il a participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

Le Greffier,

Le Conseiller social,

Le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la SIXIEME CHAMBRE de la Cour du travail de Liège, division Namur, au Palais de Justice de Namur, place du Palais de Justice, 5, le **vingt-huit mars deux mille dix-sept**,

par M. Hugo MORMONT, assisté de M. Frédéric ALEXIS,

qui signent ci-dessous :

Le Greffier,

le Président.