



Numéro du répertoire 2017 /
R.G. Trib. Trav. 14/1302/A
Date du prononcé 25 avril 2017
Numéro du rôle 2016/AN/84
En cause de ; HOME LE FOYER ASBL C/ J

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 pour motif grave – notion – abandon de poste – prestations de travail requises au-delà de l'horaire convenu; loi 3/7/78, art. 25 et 35

EN CAUSE :

L'ASBL HOME LE FOYER, dont le siège social est établi à 5032 BOTHEY, rue Louis Burteau, 48, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0432.314.053,

partie appelante représentée par Maître Sophie TOUSSAINT, avocat à 5100 WEPION, Place du Vierly, 2 B01

CONTRE :

Monsieur S J, né, domicilié à,

partie intimée représentée par Maître Simon PALATE, avocat à 5000 NAMUR, Rue Henri Lemaitre, 78/1

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 17 mai 2016, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 03 février 2016 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 2^{ème} Chambre (R.G. 14/1302/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 22 avril 2016 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 22 avril 2016 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 §2 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 14 mars 2017 ;
- les conclusions principales de la partie intimée reçues le 5 juillet 2016 et celles de la partie appelante reçues le 5 octobre 2016 ;
- les conclusions de synthèse de la partie intimée reçues le 21 novembre 2016 et celles de la partie appelante reçues le 4 janvier 2017 ;

- le dossier de pièces inventorié de la partie intimée reçu le 10 février 2017 au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur ;
- le dossier de pièces de la partie appelante déposé à l'audience publique du 14 mars 2017 ;

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 14 mars 2017 au cours de laquelle la cause a été prise en délibéré.

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

1.

Par une requête du 6 juin 2014, monsieur J, ci-après dénommé monsieur J., a demandé la condamnation de l'asbl Home Le Foyer, ci-après l'employeur, à lui payer:

- 10.853,98 euros d'indemnité compensatoire de préavis;
- 196,05 euros de prime de fin d'année ;
- 12.500 euros de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Il demandait également les intérêts sur ces sommes, les dépens et le bénéfice de l'exécution provisoire.

2.

Par un jugement du 3 février 2016, le tribunal du travail a condamné l'employeur à payer à monsieur J. les sommes de 10.853,98 et 196,05 euros, majorées des intérêts légaux depuis le 5 mars 2014, ainsi que les dépens liquidés à 2.200 euros d'indemnité de procédure.

Il a autorisé l'exécution provisoire du jugement.

Il s'agit du jugement attaqué.

3.

Par son appel, l'employeur sollicite la réformation du jugement en ce qu'il a dit la demande originaire partiellement fondée.

Il demande également la condamnation de monsieur J. à lui rembourser la somme de 7.454,42 euros nets, majorée des intérêts.

Il demande enfin les dépens des deux instances.

4.

Monsieur J. forme un appel incident visant à voir majorer, et porter à 14.178,58 euros, l'indemnité compensatoire de préavis qui lui a été accordée par le jugement. Il s'agit, en réalité, d'une demande nouvelle de monsieur J.

II LES FAITS

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

5.

L'employeur est une structure résidentielle pour adultes.

6.

Le 6 mai 2008, les deux parties ont conclu un contrat de travail d'employé, à temps partiel et de remplacement. Monsieur J. était engagé en qualité d'éducateur.

L'article 2 du contrat disposait que l'horaire de travail et les autres circonstances relatives au temps de travail étaient déterminées au règlement de travail mais que le travailleur acceptait que cet horaire puisse être modifié pour les besoins du service, soit pour faire face à une situation urgente, soit pour améliorer la qualité du service, soit en raison d'une diminution des normes de personnes ou des heures de travail.

L'article 8 du contrat de travail énonçait également qu'était considéré comme motif grave, pour le personnel éducatif, un abandon de poste sans avoir été remplacé par un collègue ou l'équipe suivante.

En mars 2012, les parties ont conclu un avenant au contrat de travail fixant l'horaire de monsieur J. Une semaine sur deux (dont la semaine litigieuse), cet avenant prévoyait des prestations du dimanche à 21 heures 45 au lundi à 6 heures.

7.

Le mercredi 5 mars 2014, monsieur J. a été entendu par l'employeur. Un procès-verbal de cette audition a été établi mais n'a pas été signé par monsieur J.

Le même jour, monsieur J. a été licencié pour motif grave. Le courrier lui notifiant le congé était rédigé comme suit :

« Monsieur (J.),

Nous avons décidé de mettre fin sur le champ à votre contrat de travail pour faute grave.

Cette décision est motivée par les faits du 3 mars, c'est-à-dire un abandon de poste comme accepté et défini dans votre contrat de travail article 8 point 1.

La rémunération vous restant due sera versée à l'échéance habituelle. Le décompte final et les documents sociaux seront envoyés dans les délais légaux.

(...) »

8.

Dans les jours qui ont suivi, monsieur J. a contesté son licenciement par l'intermédiaire de son organisation syndicale.

III LA POSITION DES PARTIES

La position de l'employeur

9.

L'employeur expose les faits. Il fait valoir que, le lundi 3 mars 2014, monsieur J. a quitté son lieu de travail à 6 heures, à la fin de son service mais sans avoir été remplacé, sans s'être assuré de la présence sur place d'un autre éducateur et sans en avoir prévenu personne de son départ. Il a reconnu les faits le surlendemain, les qualifiant lui-même de « grosse erreur ».

10.

L'employeur indique que le congé pour motif grave a été donné de manière régulière, tant quant au plan du délai que de la forme et de la précision des motifs. Monsieur J. avait été entendu sur les faits le matin même et pouvait donc difficilement ignorer ce qui lui était reproché.

Le congé a également été donné à juste titre. Les faits sont en effet incontestablement fautifs. Ils le sont de manière grave, rendant impossible toute collaboration ultérieure. L'employeur insiste à cet égard sur l'extrême responsabilité de son personnel à l'égard des résidents, très dépendants. Il renvoie de même aux mentions du contrat et du règlement de travail qui attirent explicitement l'attention sur la nécessaire continuité de l'encadrement. Compte tenu de son ancienneté, monsieur J. ne pouvait évidemment ignorer ces préoccupations.

Dans ces conditions, monsieur J. n'a pas droit à une indemnité compensatoire de préavis, ni à une prime de fin d'année. Il doit être condamné à rembourser les sommes nettes qui lui ont été versées en exécution du jugement.

La position de monsieur J.

11.

Monsieur J. rappelle également les faits. Il insiste sur la circonstance qu'il a toujours donné satisfaction dans son travail. Il signale également que son service se terminait à 6 heures et que c'est donc son travail terminé qu'il a quitté les lieux. Il l'a notamment fait parce qu'il devait aller chercher sa fille à 6 heures 30. A ce moment, une autre collègue était encore sur place et y est restée jusqu'à l'arrivée des collègues de jour.

12.

En premier lieu, monsieur J. considère que le congé est irrégulier faute d'une motivation suffisamment précise.

Subsidiairement, il considère que les faits reprochés ne sont pas une faute grave. La cour n'est à cet égard pas liée par la qualification qui leur est donnée par le contrat ou le règlement de travail. Il souligne n'avoir commis aucun abandon de poste, donc aucune faute, puisqu'il a simplement quitté son travail au terme de l'horaire convenu. L'absence qui lui est reprochée était ainsi régulière. Monsieur J. souligne qu'il n'avait en effet aucune obligation de poursuivre le travail au-delà de l'horaire convenu, qu'il appartient à l'employeur d'organiser en fonction de ses nécessités. Les clauses du contrat et du règlement de travail seraient nulles, ou purement potestatives, en ce qu'elles permettraient à l'employeur d'y déroger pour lui imposer un travail supplémentaire. En outre, monsieur J. estime avoir respecté la continuité attendue puisqu'un autre éducateur était toujours présent sur place.

Si même son comportement devait être jugé fautif, monsieur J. conteste qu'il constitue une faute grave dans les circonstances de l'espèce.

Monsieur J. estime donc avoir droit à une indemnité compensatoire de préavis et à une prime de fin d'année. En ce qui concerne la première de ces sommes, elle doit être majorée compte tenu d'une rémunération de base plus élevée que celle retenue par le jugement.

IV LA DECISION DE LA COURLa recevabilité de l'appel

13.

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

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

L'appel est recevable.

14.

Il en va de même de la demande additionnelle de monsieur J. visant à voir majorer le montant de l'indemnité de rupture qui lui a été accordée.

La recevabilité de la demande nouvelle de l'employeur

15.

La demande nouvelle de l'employeur vise à se voir restituer, en cas de fondement de son appel, les sommes versées en exécution du jugement.

Cette demande est sans intérêt. En effet, en cas de réformation du jugement, celui-ci est censé n'avoir jamais existé. L'arrêt qui l'infirme, bien que ne contenant aucune condamnation positive à la restitution, emporte implicitement condamnation à restituer les sommes payées en vertu de la décision réformée et forme dès lors un titre exécutoire inverse au précédent et permettant de poursuivre cette restitution¹.

Le fondement de l'appel et de la demande additionnelle

16.

Conformément à l'article 35, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, 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.

17.

Selon l'alinéa 2 de la même disposition, 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.

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adoptée une personne normalement prudente et diligente placé dans les mêmes circonstances².

¹ G. de Leval, *Eléments de procédure civile*, Bruxelles, Larcier, 2003, coll. de la Faculté de droit de l'Université de Liège, n° 303A et 304 et les références citées ; F. Georges, « Les saisies conservatoires, les voies d'exécution et le règlement collectif de dettes » in G. de Leval (dir.), *Droit judiciaire. Manuel de procédure civile*, Bruxelles, Larcier, 2015, coll. de la Faculté de droit de l'Université de Liège, p. 1320 et les références citées.

² Voy. Cass., 25 novembre 2002, S.000036.F, et concl. J.F. Leclercq.

Il est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice³.

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif⁴, qu'elles soient ou non invoquées dans la notification des motifs et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours⁵. Par contre, dès lors que n'est pas apportée, soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé⁶ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

La qualification de motif grave que donnent de certains faits le contrat de travail ou le règlement de travail ne lie pas le juge⁷. Tout au plus, cette qualification peut constituer un indice de l'importance que les parties ont entendu attacher à certains faits.

18.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 stipule encore que le congé ne peut être donné pour motif grave lorsque le fait qui le justifie est connu de la partie qui donne le congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Le point de départ de ce délai de trois jours est le moment où la partie qui donne le congé a acquis des faits reprochés une connaissance suffisante⁸. Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est ainsi connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice⁹.

Il y a lieu de prendre en compte la connaissance effective et non le moment auquel cette prise de connaissance aurait pu ou dû avoir lieu¹⁰.

³ Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

⁴ Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

⁵ C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, 46 et ss.

⁶ Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376 ; C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, 49-50.

⁷ Voy. W. van Eeckhoutte, *Compendium social. Droit du travail '14-'15*, Waterloo, Kluwer, 2014, p. 2190 et les références citées.

⁸ Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 212 ; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58.

⁹ Cass. 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58 ; Cass. 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500 ; Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.*, p. 390.

¹⁰ Cass., 14 mai 2001, n° S.99.0174.F, *juridat*.

Cette prise de connaissance qui constitue le point de départ du délai doit avoir lieu dans le chef de la personne ou de l'organe compétent pour prendre la décision de licencier¹¹, sans que l'entreprise puisse être tenue de s'organiser pour qu'elle soit informée plus tôt ou en temps utile¹² et sans qu'il puisse être envisagé la possibilité d'un congé plus rapide mais irrégulier puisque notifié par une personne ou un organe incompétent.

19.

En vertu de l'alinéa 4 de l'article 35 précité, peut seul être invoqué pour justifier le congé le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables suivant ce congé.

20.

La notification des motifs du congé pour motif grave doit, en vertu des alinéas 5, 6 et 7 de l'article 35 précité, avoir lieu par courrier recommandé, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit à l'autre partie, contre sa signature.

Par ailleurs, les motifs graves doivent être exprimés de manière à permettre, d'une part, à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre notifiant le congé et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est invoqué devant lui¹³. Par contre, des faits qui ne sont pas mentionnés dans la notification du motif grave peuvent être pris en considération pour éclairer les faits invoqués comme motif grave.

21.

A l'inverse, la notification du congé proprement dit n'est, comme pour tous les autres congés, soumise à aucune condition de forme¹⁴.

22.

L'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail énonce enfin que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité, de même que le respect des délais dans lesquels le congé et les motifs ont été notifiés.

23.

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.

¹¹ Cass, 24 juin 1996, *Pas.*, n° 254 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506.

¹² Cass., 13 mai 1991, *Pas.*, p. 803 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506 ;

¹³ Cass., 2 juin 1976, *Pas.*, p. 1054 ; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, p. 737.

¹⁴ Cass., 15 juin 1981, *Pas.*, 1981, p. 1170.

24.

Aux termes de l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978, le travailleur a notamment l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus et d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat.

L'employeur a quant à lui l'obligation, selon l'article 20 de la même loi, de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus.

Il découle de ces dispositions, et des prérogatives patronales inhérentes au lien de subordination, que l'employeur dispose, dans le respect des règles impératives, du droit de *déterminer* le contenu du travail à accomplir et d'organiser les modalités de son exécution, lorsque ces éléments n'ont pas été convenus par les parties¹⁵.

L'employeur dispose, sur la base des mêmes fondements et dans les mêmes limites, du pouvoir de *modifier* ces éléments, lorsqu'ils n'ont pas été convenus et à la condition supplémentaire qu'ils revêtent un caractère accessoire. A l'inverse, à l'égard d'un élément convenu ou d'un élément essentiel du contrat, l'employeur ne dispose pas de pouvoir de modification, quand bien même la modification serait peu importante¹⁶. De même, la longueur de la période au cours de laquelle le contrat est exécuté, ne constitue pas un motif suffisant pour modifier ou révoquer unilatéralement les conditions contractuelles convenues¹⁷.

Les parties peuvent par ailleurs s'accorder sur le fait que l'employeur pourra modifier un élément convenu du contrat de travail. Pareille clause de modification unilatérale – qui n'est finalement qu'une clause par laquelle les parties disposent qu'un élément convenu ne l'est que jusqu'à décision contraire de l'employeur – est licite si elle porte sur un élément accessoire du contrat¹⁸. Lorsqu'elle porte sur un élément essentiel, elle est nulle en vertu de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 selon lequel toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle.

En d'autres termes encore, l'employeur dispose du pouvoir de déterminer et d'organiser ce qui n'est pas convenu, du pouvoir de modifier ce qui n'est pas convenu et a un caractère accessoire ou encore de faire usage d'une clause de variabilité à l'égard de ce qui est convenu et a un caractère accessoire.

Les règles qui précèdent sont par ailleurs susceptibles d'être tempérées par les exigences de la bonne foi contractuelle. Celles-ci découlent de l'article 1134, alinéa 3, du Code civil selon lequel les obligations contractuelles doivent être exécutées de bonne foi.

¹⁵ Voy. J. Clesse et F. Kéfer, *Manuel de droit du travail*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 255 et 285.

¹⁶ Cass., 13 octobre 1997, *Pas.*, n° 400.

¹⁷ Cass., 20 décembre 1993, *Pas.*, p. 1087.

¹⁸ Cass., 14 octobre 1991, *Pas.*, p. 120 ; J. Clesse et F. Kéfer, *op. cit.*, p. 287.

25.

En l'espèce, il n'est pas contesté, et la cour constate pour autant que de besoin, que les deux délais prescrits par l'article 35 précité ont été respectés. Les faits reprochés à monsieur J. ont été commis le 3 mars 2014 et le congé a été notifié, de même que les motifs, le 5 mars 2014.

26.

En ce qui concerne la forme du congé et de la notification des motifs, spécialement la précision de ces derniers, la cour considère également que les exigences légales ont été respectées par l'employeur.

La description des motifs est certes succincte (un abandon de poste le 3 mars 2014). Dans les circonstances de l'espèce, où monsieur J. avait travaillé le 3 mars de minuit à 6 heures et quitté son poste avant l'arrivée de l'équipe appelée à lui succéder, cette description était suffisante pour permettre à monsieur J. de connaître avec exactitude les faits qui lui étaient reprochés et, d'autre part, aux juridictions du travail d'apprécier la gravité de ce motif et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est invoqué devant elles.

27.

En ce qui concerne les faits proprement dits, l'abandon de poste reproché à monsieur J. consiste à avoir quitté son travail un peu après 6 heures alors que son horaire prévoyait des prestations de garde de nuit de 21 heures 45 à 6 heures, mais alors que le ou les travailleurs chargés de « prendre la relève » ne devaient arriver qu'à 7 heures. Il doit par ailleurs être également noté qu'une autre travailleuse avait accompli les prestations de la nuit avec monsieur J. et devait aussi rester sur place au moins jusqu'à 7 heures, ce qu'elle a fait.

28.

L'article 2 du contrat de travail autorise l'employeur à imposer des dérogations temporaires à l'horaire de travail convenu dans certaines circonstances. Son contenu est partiellement repris par l'article 36 du règlement de travail.

Il est encore complété par l'article 26 du même règlement de travail selon lequel « en aucun cas, un travailleur, à la fin de son service, ne peut quitter celui-ci en laissant sans surveillance les bénéficiaires dont il a la responsabilité. Il doit attendre d'être relayé par un autre travailleur dûment mandaté pour accomplir cette tâche. Les heures prestées au-delà de l'horaire prévu seront, dans ce cas et avec l'accord du chef de service, considérées comme des heures de travail ».

Ces deux dispositions constituent des clauses de variabilité, autorisant l'employeur à imposer unilatéralement, dans certaines circonstances, une modification d'une modalité convenue d'exécution du contrat de travail, à savoir l'horaire de travail.

Eu égard au caractère temporaire de la modification ainsi permise et au fait qu'elle est également limitée à certaines circonstances qui correspondent à des finalités légitimes, la

cour considère que cette autorisation de variabilité porte sur un élément accessoire du contrat de travail, ou à tout le moins que les parties ont considéré comme tel.

Les deux dispositions précitées sont, partant, licites.

29.

Si les deux clauses concernées sont licites en tant que telles, la cour considère néanmoins, avec monsieur J., que les circonstances de l'espèce ne permettaient pas qu'il en soit fait usage pour solliciter de monsieur J. qu'il reste au travail au-delà de son horaire habituel, c'est-à-dire après 6 heures, le 3 mars 2014. A tout le moins, l'employeur ne le démontre pas.

En effet, dans la mesure où monsieur J. n'a pas laissé les résidents du home sans surveillance mais qu'il est acquis qu'ils restaient pris en charge par une collègue, dont il n'est pas démontré qu'elle ne suffisait pas à assurer la surveillance requise, et dans la mesure également où rien n'indique que l'arrivée de la « relève » à 7 heures découlait d'une circonstance inopinée ou imprévue, l'employeur ne démontre aucun cas urgent, aucune nécessité liée aux besoins ou à la qualité du service, ni de raison de diminution des normes de personnes ou des heures de travail, pas davantage qu'une situation dans laquelle les bénéficiaires auraient été laissés sans surveillance.

30.

Dans ces conditions, et puisque les clauses autorisant l'employeur à imposer une modification d'horaire à monsieur J. n'étaient pas d'application, celui-ci n'a pas, en quittant son poste au terme de l'horaire convenu, méconnu une norme qui lui imposait d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée. A tout le moins, l'employeur ne le démontre pas.

Même, analysé au regard de la norme de l'erreur de conduite que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances, le comportement de monsieur J. - qui allègue sans être contredit qu'il devait respecter des impératifs familiaux et que la résidence se trouvait dans des circonstances dont rien n'indique le caractère inopiné de sorte qu'il incombait davantage à son employeur qu'à lui d'assurer la continuité du service - n'a pas de caractère fautif.

31.

En outre, quand bien même le comportement de monsieur J. devrait être considéré comme fautif, la cour considère, avec le premier juge, que dans les circonstances de l'espèce - soit un abandon de poste relatif (puisque une collègue restait sur place pour assurer la surveillance des résidents sans qu'il soit démontré que cette surveillance était insuffisante), découlant essentiellement de la désorganisation de l'employeur qui n'était apparemment confronté à aucune situation imprévue et, enfin, motivé par des impératifs familiaux - cette faute ne serait pas suffisamment grave pour rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et monsieur J.

32.

Il découle de l'ensemble de ce qui précède que l'employeur n'a pas valablement licencié monsieur J. pour motif grave.

N'ayant pas respecté de préavis, l'employeur est redevable à monsieur J. d'une indemnité compensatoire de préavis, de même que de la prime de fin d'année sollicitée.

33.

L'appel de l'employeur est non fondé.

34.

En ce qui concerne le montant de la prime de fin d'année, il n'est pas contesté en tant que tel et a déjà été payé.

Le montant de l'indemnité de rupture sollicitée par monsieur J., tel qu'il est détaillé en page 14 de ses dernières conclusions, est justifié. Il repose notamment sur le salaire dont il bénéficiait (soit 1.993,80 euros), conforme aux barèmes sectoriels en vigueur, et à son horaire de travail de 26,60/38èmes.

35.

La demande additionnelle de monsieur J. est fondée et l'employeur doit être condamné à lui payer un complément d'indemnité compensatoire de préavis de 3.324,60 euros.

Les dépens

36.

Dans la mesure où l'employeur succombe intégralement, les dépens des deux instances doivent être mis à sa charge en vertu de l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire.

37.

Le jugement doit être confirmé en ce qui concerne les dépens de première instance.

Les dépens d'appel doivent être fixés, compte tenu de l'enjeu de l'appel, à 1.320 euros comme sollicité par monsieur J.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire 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 recevable, de même que la demande nouvelle de monsieur S J ;

Dit la demande nouvelle de l'asbl Home Le Foyer irrecevable à défaut d'intérêt ;

2.

Dit l'appel non fondé et confirme le jugement dans toutes ses dispositions, sous réserve de la demande additionnelle de monsieur S J ;

Condamne l'asbl Home Le Foyer à payer à monsieur S J une indemnité compensatoire de préavis, complémentaire à celle déjà accordée par le jugement, s'élevant à **3.324,60 euros**, majorée des intérêts courant, au taux légal, du 5 mars 2014 jusqu'au complet paiement ;

3.

Délaisse à l'asbl Home Le Foyer ses propres dépens d'appel et la condamne à payer les dépens d'appel de monsieur S J, liquidés à **1.320 euros** d'indemnité de procédure.

Ainsi jugé par :

Hugo MORMONT, Conseiller faisant fonction de Président,
Kaerl ALLOIN, Conseiller social suppléant 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 Kaerl ALLOIN, 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-cinq avril deux mille dix-sept**,

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

qui signent ci-dessous :

Le Greffier,

le Président.