



Chambre 2
Numéro de rôle 2014/AM/354
C.C. SPRL / L.A.
Numéro de répertoire 2015/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique extraordinaire
du 26 juin 2015**

DROIT DU TRAVAIL – Contrat de travail d'ouvrier.

Licenciement d'un travailleur pour motif grave. Le congé pour motif grave constitue un acte juridique unilatéral réceptice sortissant ses effets le jour de sa notification par recommandé et non pas le jour de la décision prise par l'employeur de procéder au licenciement pour motif grave du travailleur.

Licenciement pour motif grave irrégulier car fondé sur le refus allégué, dans le chef du travailleur, de justifier ses absences au travail alors que l'employeur lui avait offert un délai de réponse qui n'était pas expiré au moment de la notification du congé pour motif grave.

Droit, dans le chef du travailleur, au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une prime de fin d'année proratisée ainsi que d'une prime de crise à charge de l'employeur.

Article 578,1° du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

La SPRL C.C., dont le siège social est établi à

Appelante au principal, intimée sur incident, défenderesse originaire, comparaissant par son conseil maître LUYX, avocate à Mons ;

CONTRE :

Monsieur A.L., domicilié à

Intimé au principal, appelant sur incident, demandeur originaire, comparaissant par son conseil maître BLIN loco maître MOMMERENCY, avocate à La Louvière.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie du jugement entrepris ;

Vu, en original, l'acte d'appel établi en requête déposée au greffe de la cour le 20/10/2014 et visant à la réformation d'un jugement prononcé le 10/9/2014 par le Tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Binche ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle prise, sur pied de l'article 747, §1^{er} du Code judiciaire, le 10/11/2014 et notifiée aux parties le 12/11/2014 ;

Vu, pour Mr L., ses conclusions principales d'appel reçues au greffe le 23/12/2014 ;

Vu, pour la SPRL C.C., ses conclusions d'appel déposées au greffe de la cour le 24/2/2015 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 1/6/2015 ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL :

Par requête d'appel déposée au greffe le 20/10/2014, la SPRL C.C. a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 10/9/2014 par le Tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Binche.

L'appel principal, élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT :

Aux termes de ses conclusions reçues au greffe le 23/12/2014, Mr L. a formé un appel incident faisant grief au premier juge de l'avoir débouté de sa demande relative à la rémunération garantie due pour la période s'étendant du 5/12/2011 au 9/12/2011.

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

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que suivant contrat de travail à durée indéterminée conclu le 14/2/2011, dans le cadre du plan activa, Mr L., né le 15/11/1987 est entré au service de la SPRL C.C. à partir du 1/3/2011 en qualité d'ouvrier ayant pour tâche essentielle le montage de pneus, à temps partiel, à raison de 19 heures par semaine réparties les lundi et mardi de 8h à 12h et de 14h à 18h et le mercredi de 14h à 17h, moyennant une rémunération fixée à 12,56 € bruts par heure.

Par lettre recommandée datée du 6/12/2011, mais expédiée le 7/12/2011, la SPRL C.C. constatant que Mr L. ne s'était plus présenté au travail depuis le 30/11/2011, l'a invité à faire connaître les raisons de cette absence dans les deux jours ouvrables à dater de la réception dudit courrier ou à reprendre immédiatement le travail.

La SPRL C.C. a envoyé le 9/12/2011 un second courrier recommandé daté du 8/12/2011 rédigé en ces termes :

« ...concerne : deuxième lettre de demande de justification de l'absence.

Malgré notre lettre recommandée du 7/12/2011, nous devons constater que vous n'avez pas respecté vos obligations en matière de justification de votre absence depuis le 30/11/2011.

En effet, depuis cette date, nous sommes toujours sans nouvelle de votre part.

Dès lors, si, dans les deux jours ouvrables à dater de la réception de la présente, vous ne donnez pas suite à notre demande, nous pourrions considérer votre silence comme un acte d'insubordination caractérisé et, par conséquent, prendre les mesures nécessaires et cela, sans préjudice des sanctions pécuniaires prévues par les dispositions légales lorsque le travailleur ne justifie pas son absence... ».

Par courrier recommandé daté du 9/12/2011, la SPRL C.C. a notifié à Mr L. sa décision de mettre fin au contrat de travail avenü entre parties sans préavis ni indemnité pour motif grave dans les termes suivants :

« Malgré nos deux lettres recommandées du 7/12/2011 et 8/12/2011, vous n'avez toujours pas jugé utile de justifier votre absence.

Votre attitude consistant à ne pas donner suite à nos envois recommandés s'analyse, à nos yeux, comme un acte d'insubordination constitutif d'une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de nos relations professionnelles.

En conséquence, nous rompons votre contrat de travail pour motif grave.

Cette rupture de contrat est effective à partir de ce jour, le 9/12/2011, et ne s'accompagnera, conformément aux dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de la notification d'aucun préavis ni du paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

Nous vous communiquerons prochainement votre décompte final ainsi que vos documents sociaux... »

La lettre de licenciement pour motif grave fut soumise à la recommandation postale le lundi 12/12/2011 (pièce 6 du dossier de la SPRL C.C.).

Le certificat de chômage C4 daté du 30/12/2011 mentionna que Mr L. avait été occupé au service de la SPRL C.C., du 1/3/2011 au 30/11/2011, à raison de 19 heures par semaine, réparties du lundi au mercredi, moyennant versement d'une rémunération de 12,89 € bruts par heure et précisa comme motif précis du chômage : « *motif grave absences injustifiées depuis* » (sic !).

Par courrier recommandé du 3/1/2012 (rappelé le 24/1/2012) adressé à la SPRL C.C.. L'organisation syndicale de Mr L. contesta le fondement du licenciement pour motif grave notifié à ce dernier et réclama la rémunération due du 1^{er} au 9/12/2011, une indemnité de rupture équivalente à 35 jours calendrier ainsi que les fiches de paie de clôture et les documents sociaux (C4, C4 annexe prime de crise).

L'organisation syndicale de Mr L. revendiqua, également, la prime de fin d'année 2011 au prorata des mois prestés ainsi que les frais de transport depuis février 2011.

La SPRL C.C. ne réserva aucune suite à cette demande, situation qui contraignit Mr L. à porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Rétroactes de la procédure

Par requête du 30/11/2012, Mr L. a assigné la SPRL C.C. devant le Tribunal du travail de Charleroi, aux fins de l'entendre condamner à lui payer les sommes de :

- 244,91 € bruts à titre de salaire garanti relatif à la période du 5/12/2011 au 9/12/2011 (19h x 12,89 € bruts) ;
- 1.224,55 € bruts à titre d'indemnité de rupture équivalente à la rémunération de 35 jours calendrier (25 jours : 5 x 19 X 12,89 € bruts) ;
- 795,96 € bruts à titre de prime de fin d'année prorata temporis (9 mois : 1.061,28 € bruts / 12 x 9) ;
- 1.666 € nets à titre de prime de crise ;

- 1 € provisionnel à titre de toutes autres sommes (primes, pécules, rémunérations ou autre) qui lui resteraient dues du fait des relations de travail ou du fait de la rupture de celles-ci ;
- les intérêts légaux et judiciaires à dater du 6/12/2011 jusqu'à parfait paiement ;
- les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

Par jugement prononcé le 10/9/2014, le Tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Binche :

- dit la demande recevable ;
- la dit fondée, dès à présent, dans la mesure ci-après :
- condamna la SPRL C.C. à payer à Mr L. les sommes de :
 - o 1.224,55 € bruts à titre d'indemnité de rupture équivalente à la rémunération de 35 jours calendrier (25 jours : 5 x 19h x 12,89 € bruts) ;
 - o 795,96 € bruts à titre de prime de fin d'année prorata temporis (9 mois : 1.061,28 € bruts / 12 x 9) ;

Sous déduction des retenues sociales et fiscales légalement applicables,

Majorées des intérêts au taux légal à dater du 6/12/2011 et des intérêts judiciaires au taux légal à dater de la citation introductive d'instance jusqu'à parfait paiement.

- dit non fondée la demande relative à la rémunération garantie du 5/12/2011 au 9/12/2011 d'un montant de 244,91 € bruts ;
- ordonna la réouverture des débats aux fins de permettre aux parties de s'expliquer sur les montants réclamés au titre de « prime de crise » et à Mr L. de préciser le chef de demande portant sur la somme d'1 € provisionnel à titre de toutes autres sommes restant dues du fait de la relation de travail ou de sa cessation.

La SPRL C.C. interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :

La SPRL C.C. fait grief au premier juge d'avoir considéré que le licenciement pour motif grave signifié le 12/12/2011 à Mr L. n'était pas justifié car il était intervenu avant l'échéance, et même avant la prise de cours, du délai de deux jours ouvrables qui lui avait été accordé pour satisfaire à la demande de son employeur.

Elle relève qu'avant même d'envoyer sa lettre de congé pour motif grave, le lundi 12/12/2014, Mr L. s'est présenté ce jour-là sur son lieu de travail pour venir reprendre ses effets personnels.

Selon la SPRL C.C., Mr L. a, ainsi, confirmé, par cette démarche, qu'il voulait effectivement abandonner son poste de travail et qu'il ne comptait pas répondre aux courriers de mise en demeure lui adressés pour justifier ses absences.

Ce n'est qu'ensuite, souligna-t-elle, une fois informée clairement des intentions de Mr L., qu'elle lui envoya, le 12/12/2011, la lettre de congé pour motif grave qui avait été pré-rédigée le 9/12/2011.

La SPRL C.C. reproche à cet effet au premier juge d'avoir considéré que les attestations déposées par ses soins et établies par M.M. M. et Q., suivant lesquelles Mr L. s'est présenté le 12/12/2011 pour reprendre ses effets personnels, étaient dénuées de pertinence dans l'appréciation de la justification du licenciement pour motif grave.

Partant, la SPRL C.C. sollicite la réformation du jugement dont appel en ce qu'il a dit pour droit que c'est à tort que Mr L. avait fait l'objet d'un licenciement pour motif grave puisqu'elle démontre la réalité de l'abandon de poste dans le chef de Mr L..

Elle estime, ainsi, que Mr L. ne peut prétendre ni à une indemnité compensatoire de préavis, ni à la prime de crise et pas davantage à la prime de fin d'année proratisée.

Par contre, la SPRL C.C. sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a débouté Mr L. de sa demande portant sur sa rémunération garantie pour la période s'étendant du 5 au 9/12/2011.

POSITION DE Mr L. :

Monsieur L. sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a considéré que le licenciement pour motif grave lui notifié était dépourvu de tout fondement dans la mesure où il s'est vu signifier son congé sans que la SPRL C.C. lui ait laissé le temps de satisfaire à sa demande de justification de son absence.

Ce constat déduit de l'irrégularité du licenciement pour motif grave conduit Mr L. à réclamer le bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à la rémunération de 35 jours calendrier mais, également, à réclamer le bénéfice de la prime de fin d'année prorata temporis ainsi que celui de la prime de crise.

Monsieur L. forme, toutefois, un appel incident à l'encontre du jugement querellé faisant grief au premier juge de lui avoir refusé le bénéfice de la rémunération garantie du 5/12/2011 au 9/12/2011.

Il soutient, à cet effet, avoir prévenu son employeur de son absence immédiatement, confiant à sa mère le soin de communiquer le 5/12/2011 à son employeur le certificat médical justifiant son incapacité de travail.

Monsieur L. souligne qu'il n'y a pas de raison de mettre en doute le témoignage de sa mère produit aux débats qui accrédite sa version des faits.

Il sollicite, partant, la réformation du jugement dont appel sur ce point.

Enfin, Mr L. déclare renoncer au chef de demande portant sur la somme provisionnelle d'1 € à titre de toutes autres sommes restant dues du fait de la relation de travail ou de sa cessation.

DISCUSSION – EN DROIT :

I. Fondement de l'appel principal

I. 1. Remarque préliminaire

Le congé est modalisé par le préavis, l'indemnité ou le motif grave.

En principe, l'auteur du congé (l'employeur ou le travailleur) choisit librement la modalité (préavis, indemnité, motif grave) dont il assortit sa décision.

En déterminant la cause juridique du congé, la notification opérée par l'envoi de la lettre de rupture assure l'exercice du contrôle judiciaire dont elle en délimite les contours.

En l'espèce, la cour de céans est saisie exclusivement de l'examen du fondement du congé pour motif grave signifié par la SPRL C.C. à Monsieur L. aux termes de la lettre de rupture lui notifiée le 12 décembre 2011.

En effet, le premier juge a, de manière implicite mais certaine, considéré que la lettre de rupture était rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui étaient reprochés et lui permettre de se défendre utilement, mais, également, pour permettre au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifiait bien avec celui repris dans la notification de motif grave (C.T. Bruxelles (4^e ch.), 12/01/2005, *Chr. D. S.*, 2005, p.214, §7. Dans le même sens : C.T. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 13/03/2003, R.G. 6.932/01, www.juridat.be ; C.T. Liège (section de Namur, 3^e ch.), 21/05/2001, R.G. 28.039/99, www.juridat.be ; C.T. Mons (5^e ch.), 16/02/2001, R.G. 16.287, www.juridat.be ; C.T. Mons (5^e ch.), 16/02/2001, R.G. 16.286, www.juridat.be ;

C.T. Mons (4e ch.), 17/01/2001, R.G. 15.635, www.juridat.be ; Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, 1, p.900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, 1, p.737 ; Cass., 08/06/1977, *Pas.*, 1977, 1, p.1032 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, I, p.1054 ; Cass., 16/12/1970, *Pas.*, 1971, p. 369).

D'autre part, le premier juge a, également, de manière implicite mais certaine, estimé que le double délai de trois jours visé à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 (lequel était limité à un seul délai dès lors que la lettre de rupture contenait, également, l'énonciation des fautes graves constitutives de motif grave) avait été respecté puisqu'il était fait grief à Monsieur L. de n'avoir toujours pas jugé utile le 9 décembre 2011 de justifier son absence malgré deux lettres recommandées des 7 et 8 décembre 2011.

I. 2. Appréciation du fondement du licenciement pour motif grave signifié à Monsieur L.

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

« Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond : (C.T. Mons, 19/10/2004, www.juridat.be; C.T. Liège, 2/2/2006, www.juridat.be; C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T. 2006, p. 170 ; C.T. Bruxelles, 22/1/2005, J.T.T. 2006, p. 218, point B.2; C.T. Bruxelles, 18/1/2004, Ch. D.S., 2006, p. 135).

1. L'existence d'un fait fautif (Cass. , 23/10/1989, *Pas.*, 1990, I, p. 215).

2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128 ; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, www.juridat.be).

La Cour de cassation en conclut que « cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) 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 » (Cass., 6/3/1995, J.T.T. 1995, p. 281, note C. Wantiez).

C'est, donc, le constat indéniable selon lequel la relation de travail ne peut plus être poursuivie même pour une très brève période qui est essentiel pour l'appréciation du motif grave (Cass., 1^{er} juin 1981, J.T.T., 1981, p. 285).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 20 avril 1997, Pas., I, p. 514) : il en découle, donc, que le contrôle du juge du fond s'opère, non seulement, sur la réalité du fait invoqué mais, encore, sur sa capacité à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties.

En l'espèce, la cour de céans se doit de relever que la lettre de congé est datée du vendredi 9 décembre 2011 et porte à la connaissance de son destinataire que la rupture du contrat est effective à dater du 9 décembre 2011 mais qu'elle a, en réalité, été soumise à la recommandation postale le lundi 12 décembre 2011 : le congé pour motif grave a donc été notifié avec ...un effet rétroactif au 9 décembre 2011 !

La SPRL C.C. ignore apparemment les caractéristiques juridiques du congé pour motif grave.

Il s'agit d'un acte juridique unilatéral qui produit l'effet de rupture par la manifestation de la volonté de son auteur de rompre le contrat sans avoir été accepté par la partie à qui il est notifié : c'est, donc, au moment où il est exprimé que le congé pour motif grave sortit ses effets.

Cependant, il s'agit, aussi, d'un acte réceptice à savoir un acte dont la formation nécessite une notification à son destinataire : la notification de l'acte est, dès lors, un élément constitutif de l'acte réceptice et nécessaire à son existence.

Partant, si la volonté de rompre le contrat peut résulter d'un moyen d'expression quelconque, le congé ne sera valablement formé que par sa notification à son destinataire.

Ainsi, deux éléments sont, donc, requis à la formation du congé pour motif grave : l'intention de son auteur de rompre le contrat de travail et la notification du congé et des motifs graves à son destinataire (voyez : V. Vannes, « La rupture du contrat de travail pour motif grave » in « Contrats de travail : 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978 » Ed. Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 234 et ss).

Dès lors que le congé pour motif grave constitue un acte juridique unilatéral, il produit ses effets dès sa notification : aux termes d'un arrêt prononcé le 14 janvier 1991 (JT 1991, p. 153), la Cour de cassation a décidé que « le congé pour motif grave mettait fin au contrat de travail au moment où la partie qui le donnait notifiait à l'autre sa volonté de résilier le contrat ».

Ainsi, lorsque le congé est notifié par lettre recommandée, c'est à la date d'expédition du courrier recommandé et non au jour où le destinataire en prend connaissance qu'il faut se placer pour déterminer le moment où le congé est donné : il produira ses effets de rupture à partir de la date de notification et ce de manière instantanée et irrévocable.

Très clairement, en l'espèce, la décision de rompre le contrat de travail pour motif grave est totalement étrangère à la démarche entreprise par Monsieur L. le lundi 12 décembre 2011 qui aurait été motivée, selon la thèse soutenue par la SPRL C.C., par sa volonté de venir rechercher ses effets personnels car il n'était plus désireux de continuer à prester pour compte de son employeur.

En effet, la décision de rompre le contrat de travail a été prise le vendredi 9 décembre 2011 : pareil constat résulte à suffisance de la lecture même de cette lettre de rupture puisqu'elle est datée de ce jour-là et acte (erronément) la rupture des relations contractuelles ce jour-là.

Or, le motif grave qui est précisément invoqué par la SPRL C.C. à l'appui de sa décision de rompre le contrat consiste, non pas en un abandon de poste mais en un acte d'insubordination résultant de l'absence de réponse aux deux courriers recommandés qui lui ont été adressés, le mettant en demeure de justifier une absence depuis le 30/11/2011 ou de reprendre le travail, endéans un délai de deux jours ouvrables prenant cours à dater de la réception du courrier (lettre de rupture; pièce 6 du dossier de Monsieur L.).

Par contre, la manifestation de la volonté de rompre le contrat n'a été opérée que par la notification du congé intervenu par l'envoi du courrier recommandé en date du lundi 12 décembre 2011.

C'est donc à ce moment que la rupture du contrat a été acquise et non le 9 décembre 2011 comme mentionné aux termes de la lettre de congé et ce même si la décision de rupture remonte au 9 décembre 2011 et trouve son unique fondement dans le refus prétendument allégué dans le chef de Monsieur L. de justifier ses absences depuis le 5 décembre 2011.

Ainsi le motif grave invoqué par la SPRL C.C. est dépourvu de tout fondement comme le révèlent les éléments suivants épinglés fort judicieusement par le premier juge :

- Compte tenu de son horaire de travail, le premier jour d'absence était en réalité le 5/12/2011 (ce qu'admet la SPRL C.C.) ;
- La première lettre de demande de justification, bien que datée du 6/12/2011, a été postée le mercredi 7/12/2011 (pièce 1 du dossier de la SPRL C.C.) et ne pouvait être réceptionnée au plus tôt que le jeudi 8/12/2011 ;

- Alors que le délai de deux jours ouvrables prévu par ce courrier ne pouvait expirer au plus tôt que le vendredi 9/12/2011 à minuit, la SPRL C.C. a envoyé le même jour sa deuxième lettre d'avertissement, déjà datée du 8/12/2011, en laissant le même délai de réaction de deux jours ouvrables ;
- Alors que le délai prévu par ce deuxième courrier n'avait pas encore pris cours, (ce courrier ne pouvant être réceptionné au plus tôt que le lundi 12/12/2011, et l'a d'ailleurs été effectivement à cette date (pièce 3 du dossier de la SPRL C.C.)), la SPRL C.C. a décidé dès le 9/12/2011 de rompre avec effet immédiat le contrat pour motif grave par un courrier daté du même jour mais expédié le 12/12/2011 (pièce 6 du dossier de la SPRL C.C.).

Partant de ce constat, les attestations produites par la défenderesse, établies par M. M. et M. Q., suivant lesquelles Monsieur L. s'est présenté le 12/12/2011 pour récupérer ses effets personnels après s'être absenté la semaine précédente, sont dénuées de pertinence dans l'appréciation de la justification du licenciement pour motif grave telle qu'elle résulte de la lettre de rupture datée du 9/12/2011 puisque, comme précisé supra, le licenciement pour motif grave tel que notifié à Monsieur L. trouve son unique fondement dans le prétendu refus manifesté par ce dernier de réserver suite à la demande de justification de son absence au travail depuis le 5 décembre 2011 alors que le délai de réponse lui offert n'était pas expiré au moment où le congé pour motif grave lui fut signifié !

Si d'aventure, la SPRL C.C. entendait motiver le congé sur base d'autres éléments, il lui appartenait impérativement de notifier un motif grave différent de celui ayant sous-tendu la lettre de rupture datée du 9 décembre 2011 et expédiée le 12 décembre 2011.

Il résulte de ces développements que le licenciement pour motif grave notifié à Monsieur L. est irrégulier car dépourvu de tout fondement de telle sorte que Monsieur L. est en droit de revendiquer le versement d'un indemnité compensatoire de préavis équivalente à la rémunération de 35 jours calendrier, soit la somme brute non contestée de 1.224,55 €.

L'appel principal de la SPRL C.C. est non fondé quant à ce.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel sur ce chef de demande.

I. 3. Quant au chef de demande portant sur la prime de fin d'année prorata temporis

Suivant les dispositions de la CCT du 26/7/1999 conclue au sein de la CP 112 des entreprises de garage, la prime de fin d'année est calculée sur la base du salaire horaire en vigueur le 1^{er} décembre de l'année de paiement selon la formule suivante :

salaires horaires précités x durée hebdomadaire du travail sur la base du régime de paiement x 52 : 12.

La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend du 1^{er} décembre de l'année qui précède jusqu'au 30 novembre de l'année en cours.

L'article 5 prévoit que dans les cas qui suivent, les ouvriers ont droit à une partie de la prime, égale à un douzième par mois de travail dans la période de référence, et pour laquelle tout mois commencé est considéré comme un mois presté complet :

§ 1^{er}. Les ouvriers qui sont occupés depuis trois mois au moins dans l'entreprise, mais qui ne comptent pas une année d'ancienneté au 30 novembre de l'année concernée.

§ 2. Les ouvriers pensionnés et prépensionnés et les ouvriers qui sont licenciés en cours d'année, pour toute autre raison que la faute grave, et même lorsqu'ils donnent un contre-préavis pendant la durée de leur préavis, bénéficient, au moment où ils quittent l'entreprise, de la prime au prorata des prestations fournies au cours de ladite année.

Dès lors que la cour de céans considère que Monsieur L. a été licencié pour un motif grave non fondé, il y a lieu de faire droit à ce chef de demande dont le montant, qui n'est pas non plus contesté par la SPRL C.C., est adéquatement calculé en vertu des dispositions qui précèdent ($12,89\text{€} \times 19\text{H} \times 52 : 12 = 1.061,27\text{€} : 12 \times 9 = 795,96\text{€}$).

L'appel principal de la SPRL C.C. est non fondé quant à ce.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel sur ce chef de demande.

I. 4. Quant au chef de demande portant sur la prime de crise

La cour de céans est saisie de ce chef de demande non tranché par le premier juge par application du principe dit de « l'effet dévolutif de l'appel » consacré par l'article 1068, alinéa 1^{er} du Code judiciaire.

Monsieur L. revendique le paiement de la « prime de crise » prévue par la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses (prolongée par la loi du 1^{er} février 2011) dont l'article 149 est libellé comme suit :

« Tout ouvrier dont le contrat de travail est résilié sans motif grave par son employeur, avec ou sans respect d'un délai de préavis, a droit à une prime forfaitaire de crise de 1.666 euros. Ce montant est exonéré des impôts sur les revenus.... Lorsque l'ouvrier est occupé en exécution d'un contrat de travail à temps partiel au sens de l'article 11 bis de

la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, cette prime forfaitaire de crise est réduite en proportion de ses prestations prévues dans le contrat de travail.

La proportion est calculée par rapport à un travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable, tel que défini à l'article 2, 3°, de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel ».

Suivant l'article 152 de la loi du 30 décembre 2009, « l'employeur paie au moment où le contrat de travail prend fin une part de la prime forfaitaire de crise visée à l'article 149 égale à 555 €. L'ONEm paie les 1.111 euros restants ».

L'article 20 de la loi 1/2/2011 prévoit que les dispositions en question ne s'appliquent qu'aux congés notifiés entre le 1/2/2011 et le 31/12/2011.

En l'espèce, cette prime de crise est entièrement à charge de la SPRL C.C. faute pour cette dernière d'avoir remis le formulaire ad hoc à Monsieur L. pour lui permettre d'introduire, dans le délai légal, sa demande auprès de l'ONEm.

La prime de crise est fixée à la somme nette de 1.666 € (réduite au prorata du temps partiel) par l'article 149 de la loi du 30 décembre 2009.

Monsieur L. est, dès lors, en droit de prétendre au bénéfice d'une prime de crise s'élevant à la somme de 833 € nets sur base du calcul suivant : $\frac{1.666 \text{ €} \times 19 \text{ h.}}{38}$

38

Ce chef de demande est fondé.

II. Fondement de l'appel incident

9

II. 1. Quant au chef de demande portant sur le salaire garanti couvrant la période du 5 au 9 décembre 2011

Monsieur L. fait grief au premier juge de l'avoir débouté de sa demande portant sur le salaire garanti couvrant la période du 5 au 9 décembre 2011.

Il forme un appel incident sur ce point à l'encontre du jugement querellé.

Le contrat de travail signé entre parties prévoit en son article 6 que « *En cas de maladie ou d'accident, le travailleur est tenu d'avertir au plus tôt son employeur ou son préposé, et si possible par téléphone avant dix heures, et de lui communiquer la durée de l'incapacité de travail.*

En outre, le travailleur enverra ou remettra le certificat médical dans les deux jours ouvrables du début de l'incapacité.

Le travailleur est tenu aux mêmes obligations dans le cas de prolongation de l'incapacité ».

Il est admis que lorsque le travailleur ne satisfait pas à son obligation d'avertir immédiatement son employeur en cas d'incapacité de travail, il perd le droit au salaire garanti à tout le moins pour les journées précédant le défaut d'avertissement.

Monsieur L. affirme avoir prévenu la SPRL C.C. par téléphone le 5/12/2011 de son incapacité de travail – de même que du décès de sa grand-mère – et lui avoir fait remettre par sa mère le certificat médical en original le jour-même, ce que la SPRL C.C. conteste.

Toutefois, Monsieur L. ne rapporte pas la preuve de ses allégations : la seule attestation qu'il produit, émanant de sa mère, Madame MOI....., non datée, imprécise, non conforme au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, est dénuée de tout caractère probant.

L'absence de crédibilité des allégations de Monsieur L. est, en outre, renforcée par les éléments suivants :

- le certificat médical produit aux débats porte la date du 12 décembre 2011 et ne mentionne pas qu'il constitue un duplicata ;
- d'autre part, l'organisation syndicale de Monsieur L. n'a jamais prétendu que son affilié avait justifié son incapacité dès le 5 décembre 2011 puisqu'elle a soutenu, aux termes de la lettre du 24 janvier 2012 adressée à la SPRL C.C., que ce dernier disposait d'un délai de 48 heures pour faire parvenir son certificat médical de telle sorte que l'avertissement du 6 décembre 2011 était prématuré... ;

C'est dès lors à bon droit, que le premier juge a débouté Monsieur L. de sa demande de rémunération garantie pour la période du 5 décembre 2011 au 9 décembre 2011 faute pour lui d'avoir respecté les obligations lui imparties par l'article 6 du contrat de travail avenant entre les parties.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer l'appel incident non fondé.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare l'appel principal recevable mais non fondé ;

Déclare l'appel incident recevable mais non fondé ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Se saisissant par l'effet dévolutif de l'appel du chef de demande non tranché par le premier juge et portant sur la prime de crise, déclare ce chef de demande recevable et fondé ;

Condamne, partant, la SPRL C.C. à verser à Mr L. la somme nette de 833 € à majorer des intérêts légaux dus à dater du 6/12/2011 (sans opposition de la SA C.C. sur la date de prise de cours des intérêts légaux) puis judiciaires et ce jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la SPRL C.C. aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés par Mr L. à la somme de 715 €, étant l'indemnité de procédure de base dans la tranche comprise entre 2.500,01 € et 5.000 € ;

Ainsi jugé par la 2^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur X. VLIEGHE, conseiller,
Monsieur G. MUSIN, conseiller social suppléant au titre d'employeur,
Monsieur A. WINS, conseiller social suppléant au titre de travailleur ouvrier,

Assistés de :

Monsieur Vincenzo DI CARO, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique extraordinaire du **26 JUIN 2015** par Monsieur X. VLIEGHE, conseiller, avec l'assistance de Monsieur V. DI CARO, greffier.