



Chambre 3
Numéro de rôle 2015/AM/265
La SPRL X.ET G.I./ D. H.
Numéro de répertoire 2016/
Arrêt contradictoire définitif.

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique extraordinaire
du
29 juin 2016**

Droit du travail.

Contrat de travail d'employé.

- I. Imputabilité de la rupture des relations contractuelles.
Preuve par présomptions permettant de conclure que l'auteur de la rupture est l'employeur.
- II. Pas de licenciement abusif malgré le comportement fautif de l'employeur.
Absence de preuve d'un dommage distinct non réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

La S.P.R.L. X. ET G. I., dont le siège social est sis à

Partie appelante au principal, intimée sur incident, défenderesse originaire, comparissant par son conseil Maître S. HAENECOUR substituant Maître B. AUQUIER, avocat à Baulers,

CONTRE :

Monsieur H. D., domicilié à

Partie intimée au principal, appelante sur incident, demanderesse originaire, comparissant par son conseil maître MENNA, avocate à La Louvière.

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

Vu, produites en formes régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement dont appel ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement prononcé le 27/04/2015 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi (actuellement dénommé tribunal du travail du Hainaut), division Mons, appel formé par requête déposée au greffe de la cour le 10/07/2015 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2, du Code judiciaire le 09/10/2015 et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour Monsieur D., ses conclusions d'appel reçues au greffe le 25/01/2015 ;

Vu, pour la S.P.R.L. X. ET G. I., ses conclusions d'appel reçues au greffe le 06/01/2016 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 07/06/2016 de la 3^{ème} chambre ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL

Par requête d'appel reçue au greffe le 10/07/2015, la S.P.R.L. X ET G.I. a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 07/04/2015 par la tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Mons.

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

Par conclusions d'appel reçues au greffe le 25/01/2015, Monsieur D. a formé un appel incident à l'encontre du jugement querellé faisant grief au premier juge de l'avoir débouté de sa demande portant sur son indemnisation pour licenciement abusif.

L'appel incident de Monsieur D., 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 Monsieur D., né le1961, est entré au service de la S.P.R.L. X ET G.I. aux termes d'un contrat de travail d'employé conclu à durée déterminée et à temps partiel (20h/semaine) ayant pris cours le 21/01/2013 et se terminant le 21/07/2013 pour exercer les fonctions d'employé de secrétariat.

La S.P.R.L. X ET G.I. soutient la thèse selon laquelle les relations contractuelles se sont rapidement détériorées « suite au comportement inadéquat de Monsieur D. » : en effet, fait-elle valoir, Monsieur D., s'est plaint auprès de l'un des deux cogérants de l'entreprise, Monsieur DEC....., de ce que la fonction pour laquelle il avait été engagé « ne lui correspondait pas en raison du stress occasionné par celle-ci qu'il estimait trop important, ce qui s'en ressentait sur la façon dont il exerçait ses tâches ».

La S.P.R.L. X ET G.I. prétend que Monsieur D. ne s'est finalement plus présenté sur son lieu de travail à partir du 22/03/2013 non sans avoir au préalable sollicité Monsieur DEC..... pour qu'il justifie son absence par l'octroi de jours de congé sans solde, ce qu'elle a, selon elle, naturellement refusé.

Elle relève qu'aucun accord n'est intervenu entre les parties et Monsieur D. ne s'est plus présenté au travail à partir du 22/03/2013.

Monsieur D. développe une autre version des faits.

Il souligne qu'à la date du 21/03/2013, il s'est présenté sur son lieu de travail et a presté jusque 13 heures ajoutant qu'à la fin de la journée, son employeur lui a demandé de prendre des congés sans solde et face à son refus, la S.P.R.L. X ET G.I. lui a notifié son congé en lui garantissant que son formulaire C4 lui parviendrait le lundi 25 mars.

Il n'est, au demeurant, pas contesté que, par courrier du 26/03/2013, l'organisation syndicale de Monsieur D. adressa à la S.P.R.L. X ET G.I. le courrier suivant :

« Par la présente, nous intervenons en faveur de notre affiliée citée sous rubrique liée par un CDD employé avec votre société immobilière du 21/01/2013 aux 21/07/2013.

Nous avons essayé de vous contacter par téléphone. N'ayant pas réussi à vous joindre, nous vous transmettons ce courrier via fax.

Le 21 mars 2013 notre affilié a travaillé jusque 13h et à la fin de cette journée vous lui avez communiqué de prendre des congés sans soldes.

Notre affilié n'est évidemment pas d'accord sur ces congés.

Etant donné que vous avez mis fin au contrat de notre affilié vous êtes redevable d'une indemnité de rupture jusqu'au terme du contrat soit du 22/03/2013 au 21/07/2013 et délivré un C4 de licenciement en bonne et due forme.

Dans l'attente de vous lire. »

Le 28 mars 2013, la S.P.R.L. X ET G.I. répondit au courrier du syndicat de Monsieur D. par l'envoi d'un mail ainsi rédigé :

« Suite à votre fax du 26/03/2013 concernant Mr D. Hubert, sachez tout d'abord que cela n'avait pas été convenu comme cela.

En effet Mr D. ne se retrouvait pas dans la fonction qui lui été attribuée. D'autre part, il ne remplissait pas correctement sa fonction pour laquelle il était engagé ce qui ne convenait pas non plus aux gérants.

Nous rencontrons Mr D. ce vendredi 29 mars et nous vous tiendrons au courant de la suite à donner à ce dossier.

Monsieur D. indique que face à l'inertie de la S.P.R.L. X ET G.I., il s'est vu contraint de prendre lui-même contact avec le secrétariat social de cette dernière qui lui a, alors, transmis en date du 02/04/2013 un formulaire C4 non daté et non signé mais faisant état d'une indemnité de rupture couvrant la période du contrat restant à courir.

Par courrier du 15/04/2013, l'organisation syndicale de Monsieur D. invita la S.P.R.L. X ET G.I. à lui transmettre un formulaire C4 dûment complété et de solder son compte.

Le formulaire C4 dûment complété fut adressé le 15/04/2013 et était rédigé comme suit :

« Le travailleur a quitté volontairement son emploi le 21 mars 2013 - le 22 mars 2013. L'employé ne se plaisait pas à ce poste. Il nous a demandé de le mettre en congé sans solde jusqu'à la fin du contrat pour qu'il puisse garder ses droits au chômage, nous ne l'avons pas licencié »

Dès lors que Monsieur D. contestait formellement le motif précis du chômage puisque la S.P.R.L. X ET G.I. lui imputait la responsabilité de la rupture des relations contractuelles, il se vit contraint de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Rétroactes de la procédure.

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Mons, le 7/5/2013, Monsieur D. sollicita :

- la condamnation de la S.P.R.L. X ET G.I. à lui payer les montants suivants, majorés des intérêts légaux et judiciaires à partir de leur exigibilité :

- 4.200€ bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 6.300€ bruts, à titre d'indemnité pour abus de droit de licencier ;
 - 2.000€, à titre subsidiaire et des dommages et intérêts pour faute contractuelle ;
- que soit ordonnée l'exécution provisoire du jugement à intervenir ;
 - la condamnation de la S.P.R.L. X ET G.I. aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.750€.

Par jugement prononcé le 27/04/2015, le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Mons, déclara la demande de Monsieur D. recevable et partiellement fondée et condamna la S.P.R.L. X ET G.I. à lui payer un montant de 4.200€, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à partir de la date d'exigibilité.

Il débouta Monsieur D. de sa demande de condamnation de la S.P.R.L. X ET G.I. à une indemnité pour licenciement abusif et la condamna aux frais et dépens de l'instance liquidés à 715€.

La S.P.R.L. X ET G.I. interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES E L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :

L'appelante fait grief au premier juge de lui avoir imputé la responsabilité des relations contractuelles en se focalisant sur la première phrase de son mail du 28/03/2013 adressé à l'organisation syndicale de Monsieur D..

Elle relève que le contenu de ce courrier ne saurait être considéré comme étant constitutif d'un aveu tacite dès lors qu'il est exigé, pour qu'il soit question d'un tel aveu résultant du silence d'une partie, que ce silence soit entouré de circonstances qui permettent d'écarter tout doute concernant l'intention de la partie concernée.

L'appelante estime qu'il n'est donc aucunement établi qu'elle aurait eu cette intention ni, par ailleurs, qu'elle aurait reconnu avoir licencié Monsieur D..

D'autre part, l'appelante conteste, tout autant, avoir posé un acte équipollent à rupture en ayant eu la prétendue intention d'inviter Monsieur D. à prendre des congés sans solde jusqu'au terme du contrat de travail.

Non seulement, relève-t-elle, les conditions de l'acte équipollent à rupture ne sont pas réunies mais, en outre et surtout, Monsieur D. n'a, à aucun moment, constaté l'existence d'un prétendu acte équipollent à rupture.

Par ailleurs, souligne l'appelante, et ce même si la charge de la preuve incombe à Monsieur D., il convient de constater que c'est à tort que la premier juge a estimé que les attestations produites à l'appui de son dossier ne démontreraient pas que Monsieur D. aurait unilatéralement décidé de ne plus se présenter au travail.

Ainsi, observe-t-elle, non seulement Monsieur D. ne prouve-t-il pas qu'elle serait à l'origine de la rupture unilatérale du contrat mais elle considère, au contraire, rapporter la preuve que c'est bien Monsieur D. qui a souhaité mettre fin au contrat.

A titre subsidiaire, l'appelante sollicite l'autorisation de prouver, par toutes voies de droit, en ce compris par témoins, la réalité de la thèse soutenue par ses soins ou, à tout le moins, que les parties ont rompu de commun accord les relations de travail au 21/03/2013.

Surabondamment, fait-elle observer, elle entend préciser que le seul formulaire C4 délivré par ses soins est celui établi le 10/04/2013, signé, daté et revêtu de son cachet aux termes duquel il est précisé que Monsieur D. a quitté son emploi le 21/03/2013.

Enfin, l'appelante sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur D. de sa demande d'indemnisation pour licenciement abusif, ce dernier n'apportant, dans la cadre de son appel incident, aucun élément de preuve d'un quelconque préjudice distinct qu'il aurait subi et qui serait indemnisable.

POSITION DE MONSIEUR D..

Monsieur D. estime qu'il ressort à suffisance de sa relation des faits que la rupture des relations contractuelles est imputable à l'appelante laquelle a mis fin au contrat lors de la journée du 21/03/2013 en lui promettant de lui transmettre son C4 dès le lundi 23/03/2013.

Il souligne que l'appelante n'a pas contesté la lettre de son syndicat du 26 mars lui imputant la rupture du contrat de travail.

Monsieur D. entend écarter les attestations de témoins produites aux débats dès lors que les faits y relatés ne sont pas probants ajoutant que Madame A. est l'épouse d'un gérant, Monsieur M. en relation d'affaires avec l'appelante et Madame DEJ....., collaboratrice d'un gérant de l'appelante.

Il sollicite la confirmation du jugement dont appel qui lui a accordé le bénéfice d'une indemnité de rupture fixée à 4.200€ bruts.

D'autre part, Monsieur D. sollicite la réformation du jugement dont appel en ce qu'il l'a débouté de sa demande d'indemnisation pour licenciement abusif.

Il épingle, à cet égard, plusieurs comportements fautifs de l'appelante qui ont contribué à conférer au licenciement un caractère abusif :

- avoir tenté de le bernier en lui faisant prendre des congés sans solde plutôt que de la licencier ;
- avoir produit le formulaire C4 plus de 20 jours après le licenciement et plusieurs rappels ;
- avoir mentionné des informations mensongères au sein du formulaire C4 pour tenter de le priver de son indemnité compensatoire de préavis ;
- s'être rendue coupable de menaces et de manœuvres pour tenter de « lui forcer la main » ;
- avoir modifié le contenu du formulaire C4 dans le but de le priver de ses droits légitimes.

Monsieur D. estime que les fautes commises par l'appelante lui ont causé un dommage moral distinct du simple licenciement dont il évalue le préjudice à 2.000€.

Enfin, il revendique l'octroi d'une indemnité de procédure maximale dès lors que l'appelante persiste dans son attitude en ayant interjeté appel du jugement comme elle a abusé de manœuvres dilatoires en première instance en déposant des témoignages la veille de l'audience de plaidoiries.

DISCUSSION – EN DROIT :

I. Fondement de la requête d'appel au principal.

I. 1. Quant à l'indemnité de rupture revendiquée par Monsieur D..

I. 1. A) Quant à l'imputabilité de l'acte de rupture

Selon l'article 32 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail, le contrat de travail peut être rompu par la volonté unilatérale d'une des parties lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture, sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, notamment pour inexécution fautive des obligations en application de l'article 1184 du Code civil.

Toutes les variétés de résiliation unilatérale (congé moyennant préavis ou moyennant le paiement d'une indemnité, rupture écrite ou verbale sur-le-champ avec ou sans motif grave, congé tacite) présentent un élément commun à savoir une manifestation unilatérale de la volonté de rompre le lien contractuel.

La Cour de cassation a défini le congé comme « l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat de travail prenne fin » (Cass., 23.03.1981, Pas., I, p.781).

Le congé présente, en réalité, 6 caractères :

1° le congé constitue un acte juridique destiné à produire un effet juridique à savoir la rupture du contrat de travail.

2° le congé est un acte certain. La manifestation de volonté ne relève pas du projet ou de l'intention. Elle est décision.

3° le congé est indivisible. La décision affecte, dans sa totalité, le contrat de travail.

4° le congé est définitif. L'acte juridique est irrévocable. Il lie son auteur et engendre pour sa victime des droits.

5° le congé est informel. Néanmoins, pour être valable, la volonté de rompre le contrat de travail doit, non seulement, être extériorisée mais, également, notifiée c'est-à-dire portée à la connaissance du cocontractant.

En raison de cette particularité, la volonté de congédier ne peut se manifester valablement que par un procédé approprié aux exigences de la notification de sorte, que, sous cette seule réserve, le congé n'est soumis à aucune règle de forme déterminée (Cass., 11 mai 1981, JTT 1981, p. 356) pouvant être verbal (Cass., 6 janvier 1997, JTT 97, p. 119) ou résulter d'une manifestation tacite de volonté (voyez J. CLESSE, « La rupture non motivée » in « Contrats de travail : 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978 » Editions du Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 162).

Il résulte des développements qui précèdent que si le congé peut résulter d'un moyen d'expression quelconque, le congé ne sera valablement formé que par sa notification à son destinataire puisqu'il constitue un acte réceptice.

6° le congé est un acte unilatéral. Le contrat de travail est rompu par la volonté de l'une des parties laquelle ne subit, en principe, aucune restriction.

En principe, l'auteur du congé, qu'il s'agisse de l'employeur ou du travailleur, choisit librement la modalité du congé (préavis, indemnité, motif grave) dont il assortit sa décision, le droit de démission trouvant son fondement dans la liberté individuelle consacrée tant par l'article 7 de la loi du 3 juillet 1978 que par l'article 1780 du Code civil.

D'autre part, le caractère certain, définitif et irrévocable du congé signifie que la manifestation de volonté de son auteur est sans équivoque aucune. Cela veut dire, ainsi, que son destinataire peut s'en prévaloir alors que son auteur ne peut plus se rétracter unilatéralement (C.T. Mons, 10 janvier 1985, JTT, 1985, p. 257) étant entendu que les parties au contrat de travail peuvent bien entendu toujours convenir d'annuler les effets du congé donné par l'une d'elles (C.T. Mons, 15 novembre 1991, JTT 1992, p. 259).

L'irrévocabilité du congé se caractérise, ainsi, par l'impossibilité pour son auteur de retirer ou de transformer l'acte accompli sauf accord du destinataire (Cass. 20 octobre 1977, Pas., 78, I, p. 166).

Lorsque le congé est assorti d'un préavis, les parties peuvent aussi s'accorder sur une prolongation de la durée de préavis (Cass., 13 mars 1989, Pas., I, 719).

S'agissant de la prise d'effets du congé, la Cour de Cassation, aux termes d'un arrêt prononcé le 11 mai 1981 (JTT 1981, p. 356) a considéré que « la partie à laquelle le congé était notifié pouvait se prévaloir de ses effets à la date de la manifestation de volonté de l'autre partie même si elle n'avait eu connaissance du congé qu'après cette date ».

Assurer la sécurité juridique constitue la justification du caractère définitif du congé. La victime de la rupture sait que le contrat prendra fin soit immédiatement (moyennant versement d'une indemnité) soit à l'échéance d'un délai (préavis). Elle possède un droit acquis aux conséquences découlant du congé. Cette certitude ne peut être unilatéralement anéantie par l'auteur du congé (voyez : B. PATERNOSTRE « Le droit de la rupture du contrat de travail – Modes, congé et préavis » Ed. De Boeck, Université, 1990, p. 66 et ss).

Au plan judiciaire, le caractère définitif du congé emporte trois conséquences :

- 1° Le juge ne peut aller à l'encontre de la volonté de l'auteur de la rupture et prétendre que le contrat n'est pas rompu.
- 2° Constatant la rupture, il ne peut en ordonner la reprise (C.T. Mons, 14 janvier 1980, R.D.S., 1981, m. 59).
- 3° Le juge ne peut prolonger un délai insuffisant.

Dès lors que l'auteur du congé a manifesté sa volonté, de manière libre et consciente, de mettre fin aux relations de travail, il n'a plus la possibilité de se rétracter et ce quel qu'en soit le motif.

Les seules circonstances faisant exception sont l'accord conjoint des parties tenant le congé pour non-avenue de telle sorte que le contrat de travail se poursuivra (Cass., 20.10.1977, Pas., 1978, I, p. 166) et l'existence d'un vice de la volonté ou d'un défaut de capacité.

En effet, les auteurs s'accordent pour considérer que les conditions de validité formulées par le Code civil à l'égard des conventions s'appliquent également aux actes unilatéraux moyennant certains aménagements en raison précisément de la structure unilatérale de l'acte (voyez : A. WITTERS, « Eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst met tijdsbepaling of onder voorwarde », J.T .T., 1996, p. 262).

Dès lors, l'invocation de la seule erreur ne permet pas de remettre en cause l'existence d'un congé donné valablement si cette erreur ne revêt pas le caractère d'invincibilité tel qu'apprécié rigoureusement par la jurisprudence (voyez : Cass., 17.06.1981, Pas., 1981, I, p. 1189).

Enfin, il sied, évidemment, de rappeler qu'il appartient au demandeur en justice de prouver l'existence du mode de rupture sur lequel il fonde son action.

Si le travailleur, demandeur en justice, s'appuie sur un congé donné par l'employeur, il doit en apporter la preuve (Cass., 15/1/1996, Chr. D. Soc., 1996, p. 335 ; Cass., 31/1/1978, R.D.S., 1978, p. 329).

Application des principes au cas d'espèce.

A l'instar du premier juge, la cour de céans constate que, par courrier de son organisation syndicale du 26/03/2013, Monsieur D. a clairement attribué l'imputabilité de la rupture à l'employeur.

Cependant, tout en contestant le déroulement des faits, l'appelante, par son courrier en réponse du 28/03/2013, n'a nullement nié l'élément principal à savoir qu'en imposant à Monsieur D. de prendre un congé sans solde pour la durée restante du contrat, elle avait bien procédé à la rupture dudit contrat.

Or, comme l'a fort justement rappelé H. DE PAGE, on n'exige pas d'un demandeur une preuve ou une démonstration absolue. Prouver, c'est établir une vraisemblance suffisante qui emporte la conviction du juge et, lorsque ce résultat est atteint, le juge donne à l'autre partie à s'expliquer pour, éventuellement, créer, à son tour, une vraisemblance contraire (H. DE PAGE, « Traité élémentaire de droit civil belge », Bruxelles, Bruylant, 1962 –1972, 3^{ème} édition, Tome III, n° 729).

A cet effet, dans la mesure où la loi n'exclut aucun mode légal de preuve, Monsieur D. peut, évidemment, recourir à la preuve par présomptions dont la notion est évoquée aux articles 1349 à 1353 du Code civil.

Les présomptions de l'homme procèdent d'un raisonnement par induction du juge et comprennent tous les éléments de fait connus auxquels le juge peut avoir égard pour en déduire des conséquences portant sur la réalité d'un autre fait inconnu dont la preuve directe n'est pas établie et qui sert de base à une demande ou à une défense. Comme le précise H. DE PAGE, les présomptions de l'homme englobent donc « tous les indices extérieurs, les signes, les gestes, les attitudes, les actions qui peuvent être révélateurs de l'état de chose inconnu ou qui permettent de le conjecturer » (H. DE PAGE, op. cit., n° 718 quater C).

Ce concept légal implique l'adoption d'un raisonnement qui se déroule en trois étapes :

- 1) Le raisonnement adopté par le juge doit avoir pour point de départ un fait certain et connu (Cass., 19/05/1983, Pas., I, p.137). La preuve de ce fait connu ne pourrait, toutefois, résulter d'une connaissance particulière du juge qui ne relèverait pas de faits notoires (Cass., 23/01/2004, Pas., I, p.137).
- 2) A partir de ce fait connu, le juge peut appliquer un raisonnement inductif pour admettre la preuve que la partie entend rapporter et il apprécie souverainement sa force probante étant entendu qu'il ne peut pas dénaturer la notion légale de présomption c'est-à-dire « déduire des faits constatés par lui des conséquences sans aucun lien avec eux ou qui ne seraient susceptibles, sur leur fondement, d'aucune justification » (Cass., 22/10/2004, Pas., I, p.1641).
- 3) Le raisonnement doit apporter au juge une certitude quant à l'existence du fait recherché qu'il induit du fait connu. Il méconnaîtrait l'article 1353 du Code civil s'il se contentait d'une simple probabilité à cet égard (Cass., 16/06/2003, Pas., I, p.1189).

L'article 1353 du Code civil recommande de ne tenir compte que de présomptions « graves, précises et concordantes ». Mais il s'agit simplement d'un conseil donné au juge dont ne se déduit aucune restriction précise à son pouvoir d'appréciation. En effet, le juge peut parfaitement se contenter d'une seule présomption (Cass., 30/01/1962, Pas., I, p. 630) et peut déduire une présomption d'un ensemble d'éléments même si pris isolément, ces éléments ne fournissent pas une certitude suffisante (Cass., 07/11/1983, Pas., 1984, I, p.256) (voyez : P. VAN OMMESLAGHE, « Droit des obligations », Tome 3, « Régime général de l'obligation – Théorie des preuves », Bruxelles, Bruylant, 2010, p.2419 ; D. MOUGENOT, « Droit des obligations - La preuve », Bruxelles, Larcier, 2002, p. 285).

En l'espèce, les faits connus sont constitués :

- a) par le courrier du 26/03/2013 de l'organisation syndicale de Monsieur D. manifestant son désaccord total face à l'injonction émise par l'appelante à l'adresse de Monsieur D. de lui faire prendre des congés sans solde, comportement constitutif d'une décision irrévocable, dans le chef de l'appelante, de rompre le contrat de travail venu entre les parties entraînant l'obligation de verser une indemnité de rupture jusqu'au terme du contrat ;
- b) par la réponse de l'appelante du 28/03/2013 qui n'a pas contesté l'imputabilité de la rupture se bornant à porter le débat sur l'insatisfaction du travail réalisé par Monsieur D. et sur son état de démotivation.

La cour considère que le courrier de l'appelante du 26/03/2013 constitue une présomption grave, précise et concordante selon laquelle la rupture des relations contractuelles avec effet au 22/03/2013 émane de l'appelante et ce en raison de son absence de contestation de l'imputabilité de l'acte de rupture constatée par l'organisation syndicale de Monsieur D. aux termes de son courrier du 26/03/2013.

L'appelante verse aux débats trois attestations de témoins aux fins de démentir la réalité de cette thèse.

L'examen des deux premières attestations (Monsieur M. qui se présente comme étant en relations commerciales avec l'appelante et Madame DEJ..... qui indique être une « employée administrative ») révèle que Monsieur D. ne se plaisait pas au sein de la S.P.R.L. X ET G.I. et qu'il était démotivé.

Ces deux attestations ne démontrent, cependant, en rien que Monsieur D. avait décidé unilatéralement de ne plus se présenter chez son employeur après sa journée de travail du 21/03/2013.

D'autre part, l'attestation de Madame A. ne peut être accueillie comme émanant d'un témoin indépendant : en effet, Madame A. se présente comme étant l'épouse d'un des gérants de l'appelante de telle sorte qu'elle a un intérêt direct à l'issue du litige.

Son attestation est, ainsi, assimilable à la déclaration qu'une des parties au litige se délivrerait à elle-même pour faire triompher sa thèse !

Enfin, il n'y a pas lieu de réserver suite à la demande d'enquêtes par témoins proposée à titre subsidiaire par l'appelante dès lors que le fait soumis à preuve par témoins est démenti par le courrier du 28/03/2013 de l'appelante qui constitue une présomption grave, précise et concordante de l'imputation de l'acte de rupture à l'appelante.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré le chef de demande portant sur l'indemnité de rupture fondé et condamné l'appelante à verser à Monsieur D. la somme brute de 4.200€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis, somme à majorer des intérêts légaux et judiciaires dus sur les montants bruts à partir de la date d'exigibilité (22/03/2013) jusqu'à parfait paiement.

L'appel principal de la S.P.R.L. X ET G.I. est non fondé.

II. Fondement de l'appel incident.

II. 1. Quant au chef de demande portant sur l'indemnité pour licenciement abusif

Les principes.

Si l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 détermine les conditions auxquelles doit répondre le licenciement d'un ouvrier pour ne pas être qualifié d'abusif et fixe le montant de l'indemnité à laquelle le travailleur peut prétendre dans l'hypothèse où la mesure de licenciement dont il a été victime a été qualifiée d'abusive, par contre, il n'existe aucune disposition de droit social traitant du licenciement abusif des employés.

C'est dès lors en vertu de principes de droit commun consacrés par l'article 1134 du Code civil que le licenciement d'un employé peut être qualifié d'abusif.

La Cour de céans a résumé adéquatement la notion d'abus du droit de rupture et les éléments qui doivent être prouvés par l'employé pour que des dommages et intérêts lui soient alloués à ce titre :

« L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter, d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire des motifs inexistantes mais doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique qu'est la rupture est concrètement constitutif d'un abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal et qu'il est, par ailleurs, générateur dans son chef de préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis » (C.T. Mons, 21/04/1994, J.L.M.B., 1994, p. 1409).

L'abus du droit de licencier un employé repose, dès lors, sur l'existence d'une faute commise par un employeur à l'occasion de l'exercice du droit de licencier, d'un dommage et d'un lien de causalité entre la faute et le dommage (C.T. Mons, 11/12/2000, J.T.T., 2001, p. 77).

Au terme de sa note d'observation publiée sous l'arrêt de la Cour de cassation rendu le 19/09/1983 (Cass., 19/09/1983, Pas. 1984, I , p. 55 et R.C.J.B. 1986, p. 282, Obs. J.L. FAGNART « L'exécution de bonne foi des conventions »), J.L. FAGNART fait observer que la Cour de cassation reconnaît un contenu autonome de l'article 1134 du Code civil qui « constitue une disposition qui régit, de façon effective, le comportement des parties dans l'exécution des contrats ».

J.L. FAGNART conclut sa note d'observation en faisant valoir « qu'alors qu'il est de bon goût aujourd'hui de proclamer que l'individu ne peut exercer ses droits qu'en fonction de l'intérêt d'autrui ou de l'intérêt général, l'arrêt du 19/09/1983 de la Cour de cassation décide qu'il est légitime pour une partie d'exercer son droit dans son seul intérêt personnel, chacun pouvant user des droits avec égoïsme et nuire légitimement aux autres, à condition qu' il n'y ait pas d'abus ».

Le droit de licenciement constitue un « droit - fonction ». c'est-à-dire un droit dont l'employeur peut et doit faire usage seulement pour le plus grand bien de son entreprise, l'employeur en y recourant occasionnellement, par la force des choses, un préjudice financier à son cocontractant de sorte qu'il ne peut utiliser ce droit dans une autre perspective (notamment à titre de représailles à l'encontre d'une revendication légitime formulée par le travailleur).

D'autre part, relève du souverain pouvoir d'appréciation de l'employeur, le soin d'engager la procédure de licenciement,, les Cours et Tribunaux étant en effet sans pouvoir pour contrôler l'opportunité d'une décision patronale et, partant, s'immiscer dans l'organisation et la gestion d'une entreprise sous réserve, toutefois, de la vérification de l'absence d'abus de droit.

En effet, il ne découle cependant pas de ce pouvoir discrétionnaire que l'employeur puisse, s'écartant de tout impératif de gestion, décider d'une mesure de licenciement que rien ne justifierait, hormis une volonté ce porter préjudice à un travailleur.

Aux fins de compléter ou de préciser les types de situation révélatrices d'abus de droit, il s'impose de rappeler que le caractère abusif du licenciement pourra également être déduit des circonstances entourant celui-ci, étant entendu qu'un licenciement ne peut être opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à la compétence, à la réputation, au crédit ou à l'honorabilité du travailleur ou se dérouler dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour le travailleur.

Application au cas d'espèce.

Il n'est pas contestable que le comportement de l'appelante tentant d'imputer la responsabilité de la rupture des relations contractuelles à Monsieur D. est fautif puisqu'elle poursuivait l'objectif de se débarrasser « sans bourse délier » d'un collaborateur qui ne donnait pas satisfaction.

Néanmoins, Monsieur D. prétend avoir subi un dommage moral consécutif au comportement fautif de l'appelante mais il ne prouve pas avoir été victime d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

L'appel incident de Monsieur D. est non fondé de telle sorte qu'il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré le chef de demande portant sur l'abus de droit non fondé.

III. Les dépens.

Monsieur D. postule l'octroi d'une indemnité de procédure portée à son montant maximal, soit 2.750€, dès lors que « *l'employeur persiste dans son attitude en ayant interjeté appel du jugement comme il a abusé de mesures dilatoires en première instance en déposant des témoignages la veille de l'audience de plaidoiries* ».

Contrairement à ce qu'allègue Monsieur D., l'appelante était parfaitement autorisée à interjeter appel pour soumettre à une autre juridiction ses arguments : il ne s'agit pas là de la manifestation d'un comportement dilatoire mais du droit reconnu à tout justiciable d'user des voies de recours ordinaires prévues par la législation.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel qui a limité au montant de base l'indemnité de procédure sont est redevable l'appelante.

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 ;

Condamne l'appelante aux frais et dépens de l'instance d'appel taxés par la cour de céans à la somme de 780€ étant l'indemnité de procédure de base ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,
Bernard CORNEZ, conseiller social au titre d'employeur,
Nathalie JACQUEMIN, conseiller social au titre de travailleur employé,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve monsieur le conseiller social Bernard CORNEZ et madame le conseil social Nathalie JACQUEMIN par :

Xavier VLIEGHE, président,
Assisté de :
Chantal STEENHAUT, greffier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique extraordinaire du 29 juin 2016 de la 3^{ème} chambre par Xavier VLIEGHE, président, présidant la chambre, assisté de Chantal STEENHAUT, greffier.