



Numéro de répertoire : 2022 / 235
Date du prononcé : 25/01/2022
Numéro de rôle : 20/692/A
Matière : Contrat de travail ouvrier
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le	Expédition délivrée le
à	à
Me	Me
Reg. Expéd. n°	Reg. Expéd. n°
Droits acquités :	Droits acquités :

Tribunal du travail de Liège
Division Namur

3ème Chambre

Jugement

En cause de :

Madame Q.

partie demanderesse, comparissant par Maître PALATE SIMON, avocat à 5000 NAMUR, Rue Henri Lemaître, 53.

Contre :

NAMUR TITRES SERVICES scrl (en abrégé : la société Natise), (BCE: 0875.935.338), dont le siège social est établi à 5000 NAMUR, rue Henri Lemaître, 25,

partie défenderesse, comparissant par Maître GILSON STEVE, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon, 4/1.

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 1^{er} octobre 2020 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 23 novembre 2020 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 13 décembre 2021, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 28 novembre 2020,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 16 mars 2021,
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 18 mai 2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 31 août 2021,
- les conclusions de additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 29 octobre 2021,
- les dossiers de pièces des parties,
- le procès-verbal d'audience.

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 13 décembre 2021, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Faits pertinents

1. La société Natise est une société coopérative à responsabilité limitée à finalité sociale active dans le domaine des titres-services.

La société Natise se définit « comme une entreprise d'insertion pour les aide-ménagères qui travaillent en son sein (...) », son but étant d'« être un tremplin dans la vie des personnes qui le souhaitent en leur permettant à termes de changer de secteur professionnel » (p.2 des conclusions de synthèse de la Société Natise). « Consciente du personnel qui la compose », la société Natise a engagé, à cette fin, une accompagnatrice sociale (pp.2 et 3 des conclusions de synthèse de la société Natise).

2. Le 12 juillet 2016, Mme Q est entrée au service de la société Natise en qualité d'aide-ménagère dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrière à raison de 30 heures par semaine (cfr formulaire de chômage -C.4).

Par lettre recommandée du 11 mai 2020, la société Natise a mis fin au contrat de travail pour motif grave en ces termes :

« (...) Nous vous signifions, par la présente, votre licenciement immédiat pour motif grave sans préavis ni indemnité.

A la date du 11 mai 2020, nous avons pris connaissance et été le témoin des faits suivants, encore plus graves que ceux constatés par le passé, qui rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle car la confiance est totalement et définitivement rompue.

Énoncé des faits à la date du 11 mai (faits passés et présents) :

- Refus de respecter les consignes données par ses supérieurs – avec témoins,*
- Refus d'écouter et de répondre aux questions de son supérieur – avec témoins,*
- Manque de respect et insultes proférées à ses supérieurs – avec témoins,*
- Insubordination flagrante envers ses supérieurs,*
- Comportements irrespectueux vis-à-vis des clients- avec témoins.*

Ces faits de plus en plus importantes, répétés et répertoriés dans différents comptes-rendus de réunions, effectués en présence de Mme Q ainsi qu'en présence d'autres personnes, ont entraîné une perte de confiance totale et définitive entre l'employeur et Mme Q. » (pièce 1 de dossier de la SA Natise).

Le formulaire de chômage - C4 reprend comme motif « faute grave » (pièce 2 du dossier de la SA Natise).

3. Dans une attestation rédigée postérieurement au licenciement, soit le 14 juillet 2020, Mme A , accompagnatrice et formatrice au sein de la société Natise, a relaté que le jeudi précédent le licenciement, soit le 7 mai 2020, Mme Q , occupée chez un client (M. D), lui a téléphoné en pleurs contrariée (à tort ou à raison) par le fait que le travail qui aurait dû être effectué par sa collègue (Mme C) ne l'avait pas été.

Mme A a ensuite attesté des faits suivants :

« (...) J'ai l'accord du bureau pour aller voir et l'on me demande de contacter ma directrice quand je suis sur place. A mon arrivé le client se trouve devant le garage et est très étonné de ma visite vu que je suis déjà passée chez lui début de semaine pour y voir ».

Je lui explique que je dois tel au bureau, ce que je fais. met l'hautparleur, j'entends donc notre directrice lui demander de se calmer mais rien n'y fait, est dans une colère noire. La directrice lui donne donc rendez-vous le lundi matin afin d'en discuter avec elle à tête reposée et quand sera plus calme. Ma directrice me demande de quitter les lieux car continue de crier. J'essaie quand même de lui expliquer (...) mais rien n'y fait. me dit qu'elle en a marre, qu'elle va se tirer une balle dans la tête, que nous avons une société de merde qui ne fait rien pour ses ouvrières (...) » (attestation du 14 juillet 2020, pièce 11a du dossier de Mme Q).

Le lundi 11 mai, Mme Q a été convoquée dans le bureau de la directrice (Mme A). Mme E assistante administrative, était également présente lors de cette réunion.

Dans une attestation rédigée le 17 juillet 2020, Mme A a attesté du déroulement de la réunion en ces termes :

« Au cours de cet entretien du 11 mai, Mme Q a commencé à crier immédiatement et à nous insulter, alors qu'au départ, l'entretien avait été fixé pour essayer de trouver des solutions par rapport à un comportement tout à fait inadéquat, violent et mensonger par rapport à l'entreprise et à ce qu'il s'était passé chez un client le jeudi précédent (...)

Après 20 minutes de cris et d'insultes proférées par Mme Q je lui ai dit textuellement : « soit tu te calmes, tu m'écoutes et tu réponds à mes questions, soit je te donne ton C4 et tu ne fais plus partie de Natise dès aujourd'hui. Elle n'a pas voulu obtempérer, a continué à nous insulter et à crier. Je lui ai alors demandé de quitter le bureau et lui ai dit qu'elle ne faisait plus partie de Natise dès ce 11 mai » (pièce 11f du dossier de Mme Q).

Dans une attestation rédigée le 16 juillet 2020, Mme B a attesté notamment des faits suivants :

« A son arrivée, Mme Q est très fermée, nerveuse. Mme A lui demande si elle est consciente de son comportement et si celui-ci est professionnel. La réponse de Mme Q est que, pour elle, cette question, à elle seule, est un piège. Mme A se défend de vouloir piéger Mme Q mais celle-ci s'emballa et nous accuse de ne pas prendre en compte ses efforts et son travail (...) J'interviens alors en demandant aux deux parties d'essayer de parler calmement afin d'avancer dans la discussion.

Tout part alors en vrille : Mme Q s'énerve encore plus, menace de contacter son syndicat, dit que chez Natise nous n'écoutons rien, nous imposons des formations, qu'elle s'épuise, qu'elle s'acharne au travail sans reconnaissance et que le bureau ne comprend rien, que Mme A ne gère pas vraiment Natise, qu'elle n'a rien à dire puisque c'est moi qui décide tout (...).

Nous répétons à Mme Q que nous avons, depuis plusieurs années, reconnu la qualité de son travail et lui avons demandé de « lever le pied » afin de ne pas s'épuiser (...)

Elle se lève, se met à hurler, menace, insulte encore.

Mme A lui demande, encore et encore de se calmer, de s'asseoir.

Je me lève à mon tour et demande à Mme Q d'écouter la directrice et de s'asseoir (...)

Je m'avance alors vers elle et lui indique la porte, en lui demandant de sortir comme demandé par notre directrice. Mme Q s'avance vers moi, se place près (...) et me dit, en hurlant, que je suis une « traite » et une « sale pute » et que je suis bien contente de la situation » (attestation du 16 juillet 2020, pièce 11c du dossier de Mme Q).

Dans une attestation rédigée le 16 juillet 2020, Mme F..., dont le bureau est situé à côté de celui de la directrice, a relaté les faits suivants :

« Dès que Mme Q... est entrée dans le bureau de Mme A... qui est situé à côté du mien, j'ai entendu qu'elle haussait le ton sur Mme A... et Mme B... présente également dans la pièce. J'ai entendu que Mme A... lui demandait calmement de se calmer, de s'asseoir et d'écouter ce qu'elle avait à lui dire. Mme Q... n'a jamais cessé de crier et n'a jamais voulu écouter ce que Mme A... et Mme B... essayait de lui dire (...). Les cris de Mme Q... étaient tellement forts que ma collègue et moi-même n'arrivions plus à travailler. J'ai entendu que Mme Q... sortait du bureau de Mme A... en continuant à crier. Lorsqu'elle était dans le couloir qui mène à la porte d'entrée, elle a insulté Mme B... en lui criant « toi ne me touche pas, sale pute », ensuite, elle est partie (...) » (pièce 11^e du dossier de Mme Q...).

Malgré un échange de correspondances entre l'organisation syndicale de Mme Q... et le conseil de la société Natise, aucune solution amiable n'a pu être trouvée.

C'est dans ce contexte que Mme Q... a introduit la présente procédure.

III. Objet de la demande et positions des parties

3. En application des articles 748bis et 780 du Code judiciaire, le tribunal n'a égard qu'aux conclusions de synthèse des parties.

Mme Q... conteste la régularité de son licenciement. D'une part, elle invoque que la lettre de notification du motif grave est rédigée en des termes généraux, qu'elle est imprécise et vague. Pour Mme Q..., les attestations déposées par la société Natise, plus de deux mois après la rupture du contrat de travail, ne peuvent suffire à pallier l'absence de précision de la lettre de notification du motif grave.

D'autre part, sur le fond, ces attestations ne seraient pas suffisantes pour établir le motif grave de rupture.

Subsidiairement, Mme Q... estime que les faits invoqués ne sont pas constitutifs d'un motif grave de rupture, expliquant notamment qu'elle s'est sentie piégée par ses interlocutrices.

Par conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 30 août 2021, Mme Q... postule la condamnation de la partie défenderesse au paiement de la somme brute de 4.574,7€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de 13 semaines, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 11 mai 2020.

Mme Q... demande également au tribunal de condamner la partie défenderesse aux entiers frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 845,00 € et la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne (20,00 €).

La société Natise estime qu'aucune indemnité compensatoire n'est due. Selon elle, la lettre de notification du motif grave était suffisamment précise. Sur le fond, la société Natise estime que le licenciement pour motif grave s'imposait vu le comportement gravement fautif de Mme Q... la confiance placée en elle étant rompue.

La société Natise demande, à titre principal, de dire la demande non fondée. A titre subsidiaire, elle demande à pouvoir prouver, avant dire droit au fond, par voie d'enquêtes les faits repris dans le dispositif de ses conclusions de synthèse déposées le 29 octobre 2021.

A titre infiniment subsidiaire, elle demande de compenser les dépens et exclure l'exécution provisoire du jugement à intervenir. A titre plus subsidiaire encore, elle demande au tribunal de réduire l'indemnité de procédure et de l'autoriser à consigner les sommes auxquelles elle serait éventuellement condamnée.

IV. Recevabilité

4. La procédure a été introduite par requête reçue au greffe le 1^{er} octobre 2020. Elle est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux et devant la juridiction compétente.

V. Discussion

V.1 Les principes applicables

5. En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

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

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4».

Le motif grave

5.1 La notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond. Il s'agit, d'une part, de l'existence d'un fait fautif¹ et, d'autre part, de la propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties, qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles².

¹ Cass., 23 octobre 1989, *Pas.*, 1990, 1, p.215 et *J.T.T.*, 1989, p.432

² Cass., 9 mars 1987, *J.T.T.*, 1987, p.128).

L'article 35 de la loi sur les contrats de travail « n'impose ni que la faute soit de nature contractuelle, ni que l'employeur ait subi un préjudice ; il suffit que le comportement du travailleur soit d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles »³.

La notion de motif grave ne peut pas être appréciée dans l'absolu. Il se peut qu'une même faute soit dans un cas un motif grave de licenciement, et qu'elle ne le soit pas dans un autre cas. Le fait qui justifie

Le congé pour motif grave est le fait en lui-même ainsi que toutes les circonstances qui peuvent lui conférer la nature d'un motif grave⁴.

L'appréciation de la gravité de la faute s'effectue *in concreto*, ce qui signifie que le juge doit tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à attribuer à un fait le caractère de motif grave : l'ancienneté du travailleur, les fonctions, l'importance des responsabilités dans l'entreprise, le passé professionnel, le caractère isolé de la faute ou la propension du travailleur à commettre des fautes, les antécédents et les faits antérieurs au licenciement⁵.

Des faits antérieurs qui ne peuvent plus en tant que tels justifier un congé pour motif grave, peuvent être invoqués pour mettre en évidence la gravité du fait pour lequel le congé pour motif grave est donné⁶.

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond.

« Le juge procède à un contrôle de proportionnalité entre la faute et la sanction. Il peut tenir compte de tous les éléments de nature à fonder son appréciation, à condition de ne pas modifier les critères que la loi donne à la notion de motif grave, par exemple en y ajoutant le critère de proportionnalité entre la faute et la perte de l'emploi » (Cass., 6 juin 2015, J.T.T., 2016, 351) »⁷.

V.VANNES expose que le licenciement immédiat sans préavis, ni indemnité constitue une sanction qui « doit rester exceptionnelle. Ainsi que le relève la doctrine et la jurisprudence, avant d'infliger une sanction aussi grave que celle du congé immédiat sans indemnité ni préavis, l'employeur doit agir avec modération et pondération, sans précipitation ni réaction excessive »⁸.

L'exigence de précision

Il est acquis de longue date que les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui⁹.

³ Par ex. : Cass., 9 mars 1987, J.T.T., 1987, p. 128 ; Cass., 6 mars 1995, J.T.T., p. 281.

⁴ Voy : Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, 140 ; Cass.3 juin 1996, J.T.T., 1996, 437 cité dans W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium droit du travail, 2018-2019, p.2457, n°4395

⁵ V.Vannes, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », In « Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978 », Editions du Jeune Barreau, Bruxelles, 1998, n°35, 227

⁶ En ce sens not. Cass., 16.12.1979, J.T.T., 1981,35,

⁷ Cité in W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium droit du travail, 2018-2019, p.2466-2467, n°4407

⁸ V.Vannes, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », In « Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978 », Editions du Jeune Barreau, Bruxelles, 1998, n°25, 222.

⁹ Cass., 2 juin 1976, www.juportal.be.

Néanmoins, des faits antérieurs qui ne sont pas mentionnés dans la notification du motif grave peuvent être pris en considération pour éclairer les faits invoqués comme motif grave¹⁰.

La jurisprudence exige un degré de précision important dans la notification des motifs¹¹. De surcroît, des témoignages ou d'autres éléments de preuve ne permettent pas de rattraper l'imprécision de la notification des motifs¹².

A titre d'exemples pertinents où les motifs mentionnés dans la notification ont été jugés insuffisamment précis, on peut ainsi relever les injures proférées à l'encontre du directeur de l'entreprise, étant entendu que ni la nature des injures, ni le lieu, ni la date n'avaient été précisés dans la notification¹³, avoir proféré des injures et des calomnies à l'égard de l'employeur qui affectent l'honneur et la réputation de ce dernier¹⁴, le reproche d'agressivité latente", "obstination bornée, agissements indisciplinés" et la profération de menaces, sans préciser en quoi consistent ces menaces¹⁵.

Charge de la preuve

5.3 Le dernier alinéa de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 rappelle que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier.

En vertu du mécanisme probatoire de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, c'est sur l'employeur que repose la charge de la preuve, tant de la réalité du motif grave que du respect du formalisme légal.

L'employeur doit ainsi établir tant la matérialité des faits qu'il invoque que leur caractère fautif, de même que l'impossibilité de poursuivre le contrat induite par la faute grave invoquée.

Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave, qui doit être certaine.

En matière de mode de preuve, la loi du 16 juillet 2012 modifiant le Code civil et le Code judiciaire en vue de simplifier les règles qui gouvernent le procès civil, a introduit les articles 961/1 à 961/3 dans le Code judiciaire. L'idée à la base de ces nouveaux textes était d'apporter une solution au problème de l'arriéré judiciaire, en réglementant la production d'attestations par des tiers, de manière à éviter la lourdeur et la lenteur excessives des procédures judiciaires avec convocations de témoins »¹⁶.

Il appartient au juge, même si l'attestation remplit toutes les conditions prévues aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, d'apprécier souverainement la valeur probante de ce document, en tenant compte à cet égard de tous les éléments utiles à sa crédibilité.

Les formalités prévues à l'article 961/2 du Code judiciaire ne sont pas prescrites à peine de nullité.

¹⁰ Cass., 27 février 1978, www.juportal.be, Pas., 1978, p. 758.

¹¹ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social 2019-2020 – Droit du travail*, Kluwer, p. 2569, n° 4517.

¹² C. trav. Bruxelles, 10 décembre 2014, *J.T.T.*, 2015, p. 99 ; C. trav. Liège, 2 octobre 1997, *J.T.T.*, 1999, p. 261

¹³ Cass., 2 juin 1976, Pas., 1976, p. 1096, *R.W.*, 1976-1977, p. 1022.

¹⁴ Trib. trav. Bruxelles, 17 octobre 1988, *J.T.T.*, 1989, p. 82

¹⁵ C. trav. Bruxelles, 9 juin 1993, *J.T.T.*, 1994, p. 74

¹⁶ Doc. parl., Chambre, sess. ord. 2011-2012, Doc 53, 0075/001, pp. 4 et 5 et 0075/003, p. 4

Conformément aux règles de preuve, « l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve »¹⁷.

Ce principe se retrouve désormais inscrit dans l'article 8.4 alinéa 4 du Code civil relatif aux règles déterminant la charge de la preuve qui dispose : « En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement (...) ».

Si la partie qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve certaine, le doute profite à l'autre partie et le motif grave ne peut être retenu.

V.2 Application des principes au cas d'espèce

6. Mme Q concentre ses critiques notamment sur l'absence de précision des motifs invoqués. La lettre de notification du motif grave est rédigée en ces termes :

« A la date du 11 mai 2020, nous avons pris connaissance et été le témoin des faits suivants, encore plus graves que ceux constatés par le passé, qui rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle car la confiance est totalement et définitivement rompue.

Énoncé des faits à la date du 11 mai (faits passés et présents) :

- Refus de respecter les consignes données par ses supérieurs – avec témoins,
- Refus d'écouter et de répondre aux questions de son supérieur – avec témoins,
- Manque de respect et insultes proférées à ses supérieurs – avec témoins,
- Insubordination flagrante envers ses supérieurs,
- Comportements irrespectueux vis-à-vis des clients- avec témoins.

Ces faits de plus en plus importantes, répétés et répertoriés dans différents comptes-rendus de réunions, effectuées en présence de Mme Q ainsi qu'en présence d'autres personnes, ont entraîné une perte de confiance totale et définitive entre l'employeur et Mme Q »

Cette énonciation ne permet pas de situer, même approximativement, les faits dans le temps et dans l'espace, ni d'en apprécier la gravité, tant pour Mme Q que pour le tribunal.

La formulation de « *faits passés et présents* » ne permet pas au tribunal de vérifier le respect (notamment au niveau des délais) de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

La société Natise indique que les faits justifiant le licenciement pour motif grave sont ceux du 11 mai 2020. Dans la lettre de notification du motif grave, elle n'opère cependant aucune distinction entre ce qu'elle entend par « les faits passés » et ce qu'elle entend par « les faits présents ».

Il n'y a pas non plus de précision sur les faits en eux-mêmes. Il ne suffit pas d'invoquer les motifs du licenciement, encore faut-il le faire avec précision.

¹⁷ Cass., 17 septembre 1999, *Pas.*, 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden Jeanmart, *Droit de la preuve*, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, *La preuve, Rép. Not.*, Larcier, 1997, p.86, n°27

En quoi consiste le « refus de respecter les consignes données par ses supérieurs, du refus d'écouter et de répondre aux questions de son supérieur, du manque de respect et insultes proférées à ses supérieurs, l'insubordination flagrante envers ses supérieurs et le comportement irrespectueux vis-à-vis des clients » ?

Si – comme l'invoque la société Natise¹⁸ - la lettre de notification des motifs ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments et peut être complétée par une référence à d'autres éléments c'est à la condition¹⁹ que le contenu de celle-ci permette la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits.

Or, cette condition n'est pas rencontrée en l'espèce.

La société Natise fait référence à l'existence de témoins par la mention « avec témoin ». Cette indication ne suffit pas à rencontrer l'exigence de précision, celle-ci ne se confondant pas avec la preuve des motifs invoqués à l'appui du licenciement pour motif grave.

Il ne peut être suppléé par des témoignages ou d'autres éléments à l'imprécision des motifs, en décider autrement irait à l'encontre du prescrit de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur relatives aux contrats de travail²⁰.

Force est de constater que la motivation était insuffisante pour concevoir concrètement le grief de l'employeur et permettre au tribunal de vérifier l'adéquation des griefs invoqués avec ceux plaidés devant lui et ensuite en apprécier leur gravité.

La société Natise invoque l'absence de toute demande de précision de la part de Mme C entre le 11 mai et le 4 juin 2020.

Moins d'un mois après son licenciement pour motif grave, c'est-à-dire, le 4 juin 2020, Mme Q a fait valoir, par l'entremise de son syndicat, qu'elle estimait la motivation de son licenciement insuffisante.

Elle a dû attendre le courriel officiel du 9 juin 2020²¹ adressé par le conseil de la société Natise à son syndicat précisant que « tous ces faits surviennent lors de cet entretien du 11 mai ». Le tribunal note à cet égard que la lettre de notification des motifs n'est pas précise à ce sujet et reprend notamment comme grief « Comportements irrespectueux vis-à-vis des clients » alors que cette réunion du 11 mai a eu lieu en dehors de la présence d'un client.

Elle a ensuite dû encore attendre le courriel du conseil de la société Natise du 17 juillet 2020 (soit plus de deux mois après son licenciement) pour être fixée sur les reproches qui lui étaient adressés (pièce 11 du dossier de Mme Q).

Surabondamment, la circonstance que le travailleur n'ait élevé aucune contestation suite à la réception du courrier lui notifiant son congé pour motif grave ne permet nullement d'en déduire un quelconque élément de nature à apporter la preuve de la précision requise de la lettre de rupture²².

¹⁸ En se référant à l'enseignement de C.Wantiez et D.Votquenne, *Le licenciement pour motif grave*, Bruxelles, Larcier, 2005, §1

¹⁹ Le tribunal souligne

²⁰ En ce sens not : C.Trav. Liège, 20.11.2011, consultable sur www.terralaboris.be

²¹ Pièce 8 du dossier de Mme Qarolli

²² C.trav. Liège (Div. Liège), 8.02.2019, consultable sur www.terralaboris.be

Le licenciement pour motif grave étant irrégulier, faute de précision suffisante dans la notification des motifs, l'indemnité compensatoire de préavis, dont le quantum n'est pas contesté, est due à Mme Q

VI. Dépens

7. Selon l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge notamment si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

La compensation est une faculté donnée au juge²³ dont il fait usage de manière discrétionnaire.

La société Natise, qui succombe, doit être condamnée aux dépens dont la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (art. 4, § 2, al. 3 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

La société Natise demande, à titre infiniment subsidiaire, la réduction de l'indemnité de procédure à son minimum en raison de l'absence de complexité du litige.

La longueur de ses écrits démontre le contraire.

En conséquence, compte tenu de la valeur de la demande, l'indemnité de procédure à son montant de base (845,00 €) est due.

VII. Exécution provisoire et au cantonnement

8. L'article 1397 du Code judiciaire dispose :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires ».

L'article 1398 précise quant à lui que :

« L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit. Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement ».

²³ Cass. 18 décembre 2008, n° C.08.0334. F, www.juridat.be

L'exécution provisoire, nonobstant appel et sans caution est de droit. Le tribunal n'aperçoit pas de raisons de déroger au principe déposé à l'article 1397, al. 1^{er} précité.

S'agissant du cantonnement, l'article 1406 du Code judiciaire précise que :

« Le juge qui statue sur le fonds de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave »

Mme Q ne prouve pas dans quelle mesure le retard apporté au règlement l'exposerait à un préjudice grave. La faculté de cantonner n'est donc pas exclue.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,**

DIT la demande recevable et fondée,

CONDAMNE NAMUR TITRES SERVICES scrl (en abrégé : la société Natise), au paiement de la somme brute de 4.574,7 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de 13 semaines, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 11 mai 2020 ;

CONDAMNE NAMUR TITRES SERVICES scrl (en abrégé : la société Natise), aux frais et dépens de l'instance liquidés à la somme de 845,00 € (montant de base de l'indemnité de procédure) ;

DIT que la contribution au fonds de 20 € réglée en exécution de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne est due par la société Natise,

DECLARE le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution ni garantie, avec la faculté de cantonnement.

AINSI jugé et signé avant prononciation par la 3^{ème} Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, où siégeaient :

C, Juge suppléante

M, Juge social employeur

B, Juge social ouvrier

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de Murielle L, Greffier

Murielle L, Greffier B, Juge social ouvrier M, Juge social employeur C, Juge suppléante

Et prononcé en langue française à l'audience publique du 25/01/2022 de la 3^{ème} Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, par Madame Sophie BINAME, juge, remplaçant Madame Sabrina C, juge suppléante, légitimement empêchée d'assister au prononcé du jugement auquel elle a participé (article 782 bis C.J.), assistée de Murielle L, Greffier, qui signent ci-dessous

Murielle L, Greffier Sophie Biname, Juge de division R.G. de division

4 mots vobis approuvés
3 mots vobis approuvés