



N° 2009/2739.
1^{ère} Chambre

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE
DU 18 NOVEMBRE 2009.

R.G. 21.387

Contrat de travail d'employé.
Licenciement pour motif grave.
Proposition de l'employeur visant à transformer le congé pour motif grave
en une rupture de commun accord avec « prestation » d'un préavis –
Conséquences.
Renonciation par l'employeur au motif grave invoqué.
Article 578, 1^o C.j.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

Madame Joëlle F _____, domiciliée à

Appelante, comparaissant par son conseil, Maître
HEINTZ, avocat à Bruxelles,

CONTRE :

L'AGENCE FEDERALE POUR L'ACCUEIL
DES DEMANDEURS D'ASILE, en abrégé
« FEDASIL », dont les bureaux sont sis à 1000
Bruxelles, rue des Chartreux, n° 21,

Intimée, comparaissant par son conseil Maître
THEUNISSEN, avocate à Bruxelles,

R.G. 21.387

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

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

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 20/10/2008 par le Tribunal du Travail de Charleroi, section de Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe le 08/12/2008 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire prise le 09/02/2009, sur pied de l'article 747 §2 du Code judiciaire et notifiée aux parties le même jour ;

Vu, pour l'intimée, les conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 29/05/2009 ;

Vu, pour l'appelante, les conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 29/06/2009 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 02/10/2009 ;

Vu les dossiers des parties ;

I. RECEVABILITE.

Par requête reçue au greffe le 08/12/2008, Madame K a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 20/10/2008 par le Tribunal du Travail de Charleroi, section de Charleroi.

L'appel élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il a été signifié, est recevable.

II. FONDEMENT.

1. Les faits de la cause.

Il appert des conclusions des parties, de leurs dossiers ainsi que des explications recueillies à l'audience que Madame K, née le 14/07/1963, est entrée au service du Ministère de la Santé publique et de l'Environnement alors en charge de l'accueil des réfugiés, au terme d'un contrat de travail d'employé à temps plein conclu le 01/02/1993 avec effet au 15/02/1993 pour une durée d'un an renouvelable.

R.G. 21.387

Engagée en qualité de « rédacteur », Madame K fut affectée à des fonctions d'employée au service d'accueil du Centre pour réfugiés « Le Petit Château » à Bruxelles.

Ce contrat fut renouvelé d'année en année et fut remplacé par un nouveau contrat de travail conclu le 21/04/1999 pour une durée indéterminée à l'occasion du transfert de Madame K au service du Centre d'accueil pour candidats réfugiés à Jumet.

Dans le cadre de ce nouveau contrat, Madame K fut engagée en qualité d'assistante administrative.

FEDASIL fut constitué auprès du Ministère ayant l'accueil des candidats réfugiés dans ses attributions par la loi-programme du 19/07/2001 avec pour mission d'assurer l'organisation et la gestion des différentes modalités d'accueil des demandeurs d'asile.

FEDASIL a donc repris la gestion des centres d'accueil pour les demandeurs d'asile jusqu'alors gérés par le Ministère des Affaires Sociales, de la Santé Publique et de l'Environnement.

Madame K fut, dès lors, engagée par FEDASIL à dater du 01/01/2003 aux termes d'un nouveau contrat de travail conclu le 18/12/2002 pour une durée indéterminée aux mêmes conditions que précédemment et avec une ancienneté acquise dans le cadre de son occupation pour le compte du S.P.F. Sécurité Sociale.

Cet engagement s'est réalisé moyennant la rupture concomitante et de commun accord du contrat de travail qui liait Madame K au S.P.F. Sécurité Sociale.

A partir de février 2007, Madame K fut investie des fonctions de chef du service de logistique.

En date du 29/05/2007, Madame K se vit signifier son congé pour motif grave au terme d'un courrier recommandé libellé comme suit :

Madame,

Je vous notifie ma décision de résilier votre contrat de travail.

A la date du 29/05/2007, j'ai pris connaissance d'une faute grave que vous avez commise et qui constitue un motif grave m'autorisant à mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Par la présente, je vous signifie dès lors votre licenciement avec effet immédiat en date du 29/05/2007.

Le motif grave qui justifie ce licenciement vous sera notifié dans le délai prévu par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Etabli à Bruxelles, le 29/05/2007.

R.G. 21.387

Signé R. PLEYSIER
Directeur général.

Par courrier recommandé du 01/06/2007, FEDASIL notifia à Madame K le motif grave justifiant son licenciement sans préavis ni indemnité :

Concerne : rupture de votre contrat pour faute grave.

Madame,

En référence à l'entretien que vous avez eu au Centre de Charleroi et à la notification envoyée par recommandé en date du 29/05/2007 ; ce, conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ; veuillez trouver ci-dessous les motifs nous ayant mené à la décision de la rupture de votre contrat sans préavis, ni indemnités.

Le 16 mai dernier, vous avez bénéficié d'un jour de dispense de service afin de participer à une collecte de sang. Des renseignements ont été pris auprès de Mme Laurence Lecomte, responsable des prélèvements au centre de transfusion de Charleroi. Ces renseignements ont révélé que l'attestation que vous avez ramenée au centre est un faux : vous avez rempli vous-même la carte de la Croix-Rouge, falsifiant date et signature.

Ces faits sont inacceptables. Nous constatons préméditation, faux et usage de faux. Vous avez reconnu les faits devant les parties en présence.

L'article 7 par 1^{er} partie II du règlement de travail stipule que « les agents de l'Etat remplissant leurs fonctions avec loyauté, conscience et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques ».

Les faits repris ci-dessus rendent toute collaboration entre FEDASIL et vous-même incompatible.

Nous attirons votre attention sur le fait que vous pouvez faire appel de notre décision auprès du Tribunal du Travail de Charleroi, par assignation d'un huissier de justice dans l'année qui suit la fin de votre contrat de travail.

Enfin, j'ai bien reçu votre e-mail daté du 31 mai dernier. Je ne manquerai pas de revenir vers vous après l'avoir examiné.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'assurance de ma considération distinguée.

Signé : Isabelle KUNTZIGER
Directeur général

R.G. 21.387

Préalablement à l'envoi de ce courrier, Madame K avait adressé le 30/05/2007, à FEDASIL un courrier recommandé au terme duquel :

- elle reconnut les faits, à tout le moins, d'avoir complété la date sur la carte de la Croix-Rouge ;
- fit part de ses regrets et « sollicita la révision de sa position (celle de son employeur) au sujet de la sanction qu'elle trouvait énorme au vu de cette faute ».

Par courrier en réponse daté du 14/06/2007, FEDASIL fit savoir à Madame K « qu'elle n'avait pas trouvé d'éléments susceptibles de faire changer son point de vue » ajoutant, par ailleurs, que « la place qu'elle occupait au cadre du personnel de Charleroi avait été supprimée ».

Néanmoins, une « convention de rupture de commun accord » datée du 02/07/2007 fut proposée à la signature de Madame K laquelle était rédigée comme suit :

Il est convenu de commun accord ce qui suit :

Le motif de licenciement pour « faute grave » sans préavis, ni indemnité, notifié à Madame K par lettre recommandée en date du 29/05/2007, et justifiée par un second recommandé en date du 01/06/2007, est modéré et devient « incompatibilité fonctionnelle ».

Un préavis de 9 mois devra dès lors être presté par Madame K débutant le 01/06/2007 et se terminant le 29/02/2008.

A partir du 01/06/2007, la résidence administrative de Madame K devient le centre d'accueil pour réfugié « le Petit Château » à Bruxelles.

Les jours d'absence depuis le 01/06/2007 sont à imputer sur les jours de congés 2007.

Moyennant l'exécution de la présente convention, Madame K renonce expressément à réclamer à FEDASIL toute autre indemnité ou préavis complémentaire.

De plus, chaque partie renonce à se prévaloir de toute erreur de droit ou de fait relative à l'existence ou à l'étendue de ses droits.

Chacune des parties reconnaît avoir reçu un original de la présente convention.

Fait en deux exemplaires originaux à Bruxelles, le 02 juillet 2007.

K Joëlle

Isabelle KUNTZIGER
Directeur général

Par mail du 09/07/2007, Madame K déclina la proposition lui soumise, soulignant sa ferme volonté de travailler (même au Petit Château ou à un autre endroit) mais refusant « de prêter un préavis qui était au dessus de ses forces ».

R.G. 21.387

Par courrier en réponse daté du 17/07/2007, FEDASIL prit acte du refus manifesté de Madame K d'accepter la proposition de convention de rupture de commun accord lui proposée mais précisa, néanmoins, qu'elle maintenait sa proposition jusqu'à ce que Madame K ait exprimé, par voie officielle, sa décision finale.

Par courrier du 03/08/2007, le conseil de Madame K écrivit à FEDASIL pour solliciter la réintégration de sa cliente ou, à tout le moins, le versement de l'indemnité de rupture correspondant à 9 mois de rémunération. Le conseil de Madame K ne s'opposa pas, à titre subsidiaire, à la « prestation » du préavis au sein d'un des deux centres, Florennes ou Rixensart.

Par courrier du 17/08/2007, FEDASIL maintint sa position ainsi que la proposition de convention de rupture de commun accord telle que formulée précédemment.

Par courrier du 27/08/2007, le conseil de Madame K confirma la position que cette dernière avait toujours adoptée en cette affaire « à savoir son refus de se voir reprocher une faute grave rendant la poursuite des liens contractuels impossibles ainsi que les propositions contenues dans la lettre du 17/08/2007 ».

Madame K se vit, dès lors, contrainte d'assigner FEDASIL.

2. Rétroacte de la procédure.

Par citation signifiée le 30/08/2007, Madame K assigna FEDASIL devant le Tribunal du Travail de Charleroi aux fins de l'entendre condamner à lui verser les sommes suivantes :

- 42.493,91 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 15 mois de rémunération ;
- 16.977,56 € à titre « d'indemnité de protection pour rupture abusive » ;
- les intérêts de retard sur les montants bruts au taux légal à dater du 29/05/2007 ;
- les frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure fixée par l'article 4 de A.R. du 26/10/2007.

Madame K postulait, également, la condamnation de FEDASIL à lui remettre dans les 24 heures de la notification du jugement à intervenir le formulaire C.4. ainsi que tous les documents administratifs à l'intention des autorités compétentes sous peine d'une astreinte de 500 € par jour de retard et par document.

Au terme du jugement dont appel, le premier juge déclara la demande recevable mais non fondée et condamna Madame K aux frais et dépens de l'instance liquidés à la somme de 3.000€ par FEDASIL mais ramenés par le premier juge à la somme de 2.500€.

Le premier juge a, en effet, considéré que la matérialité des faits reprochés à Madame K n'était pas contestée ce qui justifiait son licenciement pour motif grave. Le premier juge estima que la proposition transactionnelle soumise à Madame K n'était pas de nature à énerver la thèse de l'impossibilité définitive, dans le chef de FEDASIL, de poursuivre la collaboration professionnelle nouée avec Madame K et ce compte tenu des conditions auxquelles était subordonnée la transaction à savoir que :

- FEDASIL ne se proposait pas de reprendre Madame K à son service mais lui proposait de « prester » un préavis de 9 mois ;
- Madame K ne se voyait pas proposer de travailler à Jumet mais bien à Bruxelles ;
- Madame K n'exerçait plus les mêmes fonctions dès lors que le poste occupé à Jumet était supprimé ;
- Madame K se voyait imposer l'obligation de renoncer expressément à réclamer à son employeur toute autre indemnité ou préavis complémentaire ;

Dès lors que le premier juge confirmait l'existence du motif grave invoqué par FEDASIL, il estima, en toute logique, que le licenciement intervenu ne présentait pas de caractère abusif.

Enfin, le premier juge releva que FEDASIL avait délivré le formulaire C.4. à Madame K de sorte que ce chef de demande fut, également, déclaré non fondé.

Madame K interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE.

Madame K postule la réformation du jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Madame K estime que la proposition transactionnelle de FEDASIL démontre l'absence d'impossibilité de poursuivre l'exécution du contrat, caractère intrinsèque de la faute grave.

Madame K reproche au premier juge de n'avoir pas répondu à ce moyen et de n'avoir pas motivé sa décision sur ce point pourtant essentiel du litige.

Madame K reproche, également, au premier juge de n'avoir pas conclu au caractère abusif du licenciement lui signifié, le congé étant illégal en raison de l'absence de réunion des conditions d'existence du motif grave conformément à l'article 35 de la loi du 03/07/1978.

Abordant la notion de faute, Madame K relève que le premier juge n'a manifestement pas procédé à une analyse « in concreto » du motif grave invoqué eu égard à sa situation spécifique.

R.G. 21.387

En effet, fait valoir Madame K [redacted], elle n'a jamais eu l'intention de tromper son employeur mais uniquement de se « couvrir » ayant eu peur, vu l'ambiance exécrable qui régnait au sein du Centre d'accueil de Jumet, de la réaction de Meur BOSMANS en lui avouant qu'elle n'avait effectivement pas – bien involontairement – donné son sang comme prévu.

Madame K [redacted] conteste, en tout état de cause, avoir falsifié un document émanant d'un centre de transfusion du sang : en effet, observe Madame K [redacted], si elle ne conteste pas avoir demandé un congé pour se rendre au service du centre de transfusion sanguine qu'elle fréquente régulièrement, elle souligne, néanmoins, s'être présentée ce jour-là, soit le 16/05/2007, après la fermeture du centre, retardée involontairement par les préparatifs de la communion de son fils.

Madame K [redacted] précise que dans la mesure où elle était en possession d'une attestation déjà signée par l'infirmière, elle s'est bornée à compléter la date litigieuse alors qu'avant les faits litigieux une telle carte ne lui avait jamais été réclamée par son employeur.

Madame K [redacted] souligne que le climat très négatif entretenu par le directeur l'a empêchée effectivement de reconnaître la situation en revenant au travail (dès lors que c'est l'enquête menée par FEDASIL qui permit de découvrir les faits litigieux) ajoutant qu'elle prit le risque – immédiatement regretté – de remettre la carte litigieuse laissant croire qu'elle avait effectivement donné son sang le 16/05/2007.

Au demeurant, note Madame K [redacted], elle n'a jamais prétendu avoir fait don de son sang mais uniquement s'être présentée au centre, contestant formellement en tout état de cause avoir imité la signature de l'infirmière responsable.

Madame K [redacted] estime, dès lors, n'avoir pas commis de faux dès lors que le contenu de l'attestation est strictement conforme à la réalité concédant, seulement, avoir commis une erreur en laissant croire qu'elle avait donné son sang et dans le but de « se couvrir ».

Cette faute, selon Madame K [redacted], ne méritait qu'une remontrance ou une sanction disciplinaire mais certainement pas son congédiement pour motif grave.

D'autre part, Madame K [redacted] soulève, également, un moyen déduit de l'irrégularité du congé en ce que la lettre de rupture envoyée en deux parties ne comporte aucune précision dans le libellé permettant une connaissance des faits reprochés mais, également, en ce que FEDASIL n'a pas respecté le double délai de 3 jours prescrit par l'article 35 de la loi du 03/07/1978, Meur BOSMANS ayant été mis en possession le 21/05/2007 de l'attestation litigieuse dont il doutait du contenu avant d'avoir réceptionné ladite attestation comme il l'a lui-même déclaré.

R.G. 21.387

Madame K sollicite, dès lors, la condamnation de FEDASIL à lui verser une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 15 mois de rémunération soit le somme de 42.493,91 €, conformément à la formule Claeys ainsi qu'une indemnité pour licenciement abusif de 16.977,56 €, l'attitude de FEDASIL témoignant, selon Madame K, d'un mépris flagrant à son égard et d'une volonté de se débarrasser d'elle.

En effet, fait valoir Madame K, la sanction du licenciement pour motif grave n'était vraisemblablement pas indispensable à l'intérêt légitime de FEDASIL compte tenu de la proposition lui offerte de « prester » un préavis de 9 mois, la sanction lui infligée étant clairement disproportionnée par rapport aux éléments propres à la cause tels que son ancienneté (14 ans), ses fonctions (responsable de la logistique), le caractère isolé de la faute (seul reproche lui adressé) mais aussi l'inexistence d'une éventuelle atteinte à la crédibilité ou à l'honorabilité de FEDASIL suite à la faute commise.

Enfin, Madame K sollicite que lui soit délivré un nouveau formulaire C4 rectifié conforme à la motivation de la décision à intervenir et postule l'octroi de l'indemnité de procédure au taux maximum.

Par contre, note Madame K, si, par impossible, la Cour confirmait le jugement dont appel et la déboutait de ses prétentions, elle sollicite la réduction de l'indemnité de procédure au montant minimum (soit 1000 euros pour chaque instance) « compte tenu de la situation déraisonnable dans laquelle elle se trouve », le déséquilibre financier entre les parties étant évident.

Madame K sollicite, toutefois, la compensation des dépens et la « réduction à néant des deux indemnités de procédure ».

POSITION DE FEDASIL.

FEDASIL, répondant au moyen soulevé par Madame K déduit de la violation du double délai légal de 3 jours, fait valoir que l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 a été parfaitement respecté dès lors que ce n'est que le 24/05/2007 que le Directeur du Centre de Jumet a été informé des faits litigieux, à la lecture de l'attestation établie le même jour par la responsable des prélèvements au Centre de transfusion de Charleroi, attestation au terme de laquelle ladite responsable déclara que Madame K n'avait pas donné son sang durant l'année 2007.

En outre, relève FEDASIL, ce n'est que le 29/05/2007 que le Directeur général de FEDASIL fut personnellement avisé des faits litigieux par le Directeur du Centre de Jumet via le Directeur du personnel, Monsieur DE RUYTER.

FEDASIL estime, ainsi, avoir respecté le double délai de 3 jours visé à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, la notification du congé étant intervenue en deux temps, à savoir, dans un premier temps, celle relative à la notification du licenciement pour motif grave, le 29/05/2007, et dans un second temps, celle portant sur la notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement opéré par envoi recommandé posté le 01/06/2007, de telle sorte qu'elle sollicite la confirmation du jugement dont appel sur ce point.

Abordant l'examen du motif grave invoqué, FEDASIL fait valoir que le fait imputé à Madame K au titre de motif grave n'est pas tant de ne pas avoir été donner son sang alors qu'elle avait demandé et obtenu un congé spécifique pour ce faire mais d'avoir établi et rentré une attestation justificative falsifiée.

FEDASIL estime, dès lors, que c'est en vain que Madame K prétend contester la matérialité du fait lui imputé en faisant valoir que si elle n'a effectivement pas donné son sang le 16/05/2007, elle s'est, néanmoins, présentée, à cet effet, au centre de transfusion et /ou qu'elle n'avait jamais prétendu avoir donné son sang ce jour-là mais exclusivement s'être présentée au Centre de transfusion, ce qui serait conforme à la réalité.

Il importe également, de garder à l'esprit, relève FEDASIL, que loin d'avoir jamais nié le fait lui reproché, Madame K en a toujours reconnu la matérialité en termes dénués de toute ambiguïté, se contentant de formuler des regrets et de contester qu'ils puissent justifier un licenciement pour motif grave.

FEDASIL estime à ce sujet, que le fait imputé à Madame K à titre de motif grave, est non seulement incontestablement constitutif d'une faute grave mais qu'il a, également, rendu immédiatement et définitivement impossible la collaboration entre les parties en ce qu'il a irrémédiablement ruiné la confiance indispensable à sa poursuite, Madame K ayant, de manière consciente et délibérée, falsifié une attestation établie par un tiers en vue de tromper son employeur sur son emploi du temps du 16/05/2007.

En remettant, ainsi, une attestation falsifiée à son supérieur à l'effet de laisser croire qu'elle avait effectivement été donner son sang et de conserver indûment le bénéfice du jour de dispense de prestation qui lui avait été concédé pour ce faire, Madame K s'est, en outre, rendue coupable de faux et d'usage de faux ainsi que d'abus de confiance et /ou d'escroquerie, s'agissant d'obtenir le maintien du bénéfice d'un avantage auquel elle n'avait pas droit à l'aide d'un moyen frauduleux, estime FEDASIL.

FEDASIL relève à cet effet, que la falsification des documents justificatifs est, en outre, expressément visée par l'article 6.7.2.3 du règlement de travail en vigueur parmi les faits susceptibles d'être considérés comme constitutifs de motif grave : il n'existerait dès lors, aucune raison propre au cas d'espèce qui justifierait que le comportement de Madame K. soit apprécié avec plus de clémence.

FEDASIL souligne, également, que les fait litigieux sont d'autant plus graves en l'espèce que Madame K. exerçait les fonctions de responsable du service logistique et qu'en falsifiant l'attestation litigieuse et en la remettant à son employeur, elle a non seulement abusé de sa confiance mais, aussi, de celle du Centre de transfusion et de la signature (ou à tout le moins du paraphe) de l'infirmière en chef dudit Centre.

FEDASIL rejette, en tout état de cause, les moyens de défense soulevés par Madame K. Jéduits tout à la fois :

- a) de l'absence de plainte pénale déposée à son encontre. En effet, l'absence de plainte pénale ne prive pas FEDASIL du droit de se prévaloir des éléments constitutifs des infractions pénales évoquées ci-avant au titre de motif grave ;
- b) du climat exécrationnel de peur et de critiques qui serait entretenu par la direction du Centre de Jumet. FEDASIL conteste pareilles allégations ;
- c) de l'absence de réclamation du moindre document justifiant ses dons de sang antérieurs. Selon FEDASIL, l'obligation de rentrer un tel justificatif est expressément prévue par l'article 2.2.3.2 du règlement de travail et elle n'a jamais renoncé à pareille exigence ;
- d) de la violation de sa vie privée et/ou d'un secret professionnel au motif que les informations relatives au don de sang seraient confidentielles. FEDASIL fait valoir, à ce sujet, qu'un employeur ne viole aucun secret d'ordre privé ou professionnel lorsqu'il se contente de vérifier la véracité d'informations dénuées de tout caractère confidentiel qui lui sont données par son personnel et /ou l'authenticité de justificatifs qui lui sont remis ;

Analysant la problématique liée au caractère inadéquat de la sanction soulevée par Madame K., FEDASIL fait valoir que s'il est vrai qu'elle n'avait pas l'obligation de licencier Madame K. pour motif grave et aurait pu, si elle l'avait estimé opportun, lui infliger une autre sanction, tel un avertissement, elle a, toutefois, considéré que les faits de l'espèce étaient, de par leur aspect délibérément frauduleux, d'une gravité telle que la seule sanction adéquate consistait en un licenciement sur-le-champ pour motif grave.

Abordant la problématique de l'incidence de la proposition transactionnelle soumise le 02/07/2007 à Madame K..., FEDASIL relève, à ce propos, que si la notion même de motif grave suppose que la collaboration entre les parties devienne immédiatement et définitivement impossible, toute discussion ou négociation postérieure à un licenciement pour motif grave, dans un esprit fonctionnel et de concession réciproque, n'est pas nécessairement de nature à impliquer une reconnaissance de l'inexistence du motif grave invoqué ou une renonciation à s'en prévaloir. De telles reconnaissances ou renonciations, selon FEDASIL, par hypothèses tacites, ne peuvent, en effet, résulter que de faits qui ne sont susceptibles d'aucune autre interprétation au regard de l'ensemble des circonstances de l'espèce et doivent pouvoir être tenues pour inconditionnelles et sans réserve.

FEDASIL estime, à ce sujet, que tant le contexte (contestation immédiate de Madame K... et intervention rapide de son syndicat en vue de négocier une « solution de rechange »), le délai (sa proposition litigieuse, datée du 02/07/2007, fut formulée plus d'un mois après la notification du licenciement) et l'esprit (tenter d'atténuer l'impact socio-professionnel du licenciement litigieux dans le chef de Madame K...) sans porter atteinte aux intérêts légitimes de FEDASIL) dans lesquels elle accepta de formuler la proposition transactionnelle litigieuse que les conditions auxquelles elle subordonna la proposition de reprendre Madame K... à son service sont tels que l'on ne peut ni légalement ni raisonnablement en déduire qu'elle aurait pour autant reconnu l'inexistence du motif grave invoqué ou renoncé à s'en prévaloir sans réserve ni condition.

FEDASIL estime, ainsi, que la demande d'indemnité compensatoire de préavis formulée par Madame K... est non fondée faisant, toutefois, à titre subsidiaire que si la Cour devait invalider le licenciement pour motif grave, quod non, il conviendrait d'allouer à Madame K... une indemnité de préavis correspondant au seuil minimum légal, soit 9 mois de rémunération.

Enfin, FEDASIL fait observer que dans la mesure où elle a démontré que le licenciement pour motif grave de Madame K... était parfaitement régulier tant sur le plan de la forme et du délai que sur celui du fond, le second chef de demande de Madame K... portant sur la caractère abusif du licenciement doit, également, être déclaré non fondé.

FEDASIL sollicite, également, que la demande portant sur la délivrance du formulaire C.4. soit déclaré sans objet et postule la condamnation de Madame K... au montant de base de l'indemnité de procédure applicable soit 2.500 € compte tenu de la valeur globale de ses demandes. Il en irait de même, fait valoir Madame K..., si la Cour de céans réformait le jugement dont appel et faisait droit à tout ou partie des demandes de Madame K... .

En conclusions, FEDASIL sollicite la confirmation du jugement entrepris en toutes ses dispositions.

III. DISCUSSION.

1. Fondement de l'appel principal

Les principes applicables

A) Le motif grave

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 fond¹.

1. L'existence d'un fait fautif².
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 contractuelles³.

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* ⁴ »

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond⁵.

¹ C. trav. Mons (3^e ch.), 19.10.2004, R.G. 18.233, www.juridat.be. Dans le même sens : C. trav. Liège (15^e ch.), 02.02.2006, R.G. 32.891-04, www.juridat.be ; C. trav. Liège (5^e ch.), 21.12.2005, J.T.T., 2006, p.170 ; C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 22.11.2005, J.T. T., 2006, p.218, point B.2 ; C. trav. Bruxelles (2^e ch.), 18.11.2004, Chr. D. S., 2006, p.135. Voyez aussi : V. VANNES, Le contrat de travail. aspects théoriques et pratiques, Bruxelles, Bruylant, 1996, § 1048 et 1049.

² Cass., 23.10.1989, Pas., 1990, 1, p.215 et J.T.T., 1989, p.432. Dans le même sens : C. trav. Liège (6^e ch.), 18.10.2004, R.G. 32.105-04, www.juridat.be et Ors., 2005, n°2, p.28 (sommaire).

³ Cass., 09.03.1987, J.T.T., 1987, p. 128. Dans le même sens : C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 24.12.2003, R.G. 32.226, www.juridat.be. Voyez aussi: C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, Le licenciement pour motif grave, Bruxelles, Larcier, 2005, §16

⁴ Cass., 06.03.1995, J.T. T., 1995, p.281, note C. WANTIEZ.

⁵ Cass., 28.04.1997, Pas., 1997, 1, p.514. Dans le même sens : C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 08.12.2005, R.G. 7.638-04, www.juridat.be (un extrait a été publié dans : J.T.T., 2006, p.238). Voyez aussi : V. VANNES, op. cit., §1060.

Toutefois, si plusieurs faits sont invoqués comme motif grave, « le juge qui décide qu'il ne peut être tenu compte de certains faits doit néanmoins examiner si les autres faits sont suffisants pour constituer un motif grave⁶. »

B) La connaissance des faits

L'article 35 alinéa 3 de la loi du 03.07.1978 impose à celui qui veut donner un congé pour motif grave de le faire dans les trois jours suivant la connaissance de la faute.

La jurisprudence a eu l'occasion de préciser ce qu'il y a lieu d'entendre par la connaissance de la faute et l'identité de celui qui donne le congé (en ayant cette connaissance).

Selon la Cour de Cassation, « *le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant le congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* »⁷

La connaissance du fait fautif doit donc être certaine et suffisante. C'est la connaissance effective, et non la possibilité de connaître ce fait, qui est prise en compte⁸.

Aux fins d'acquérir une telle connaissance, l'employeur peut avoir recours à des mesures d'investigation, telles l'audition du travailleur⁹ ou une enquête¹⁰. Il n'est cependant pas obligatoire de recourir à de telles mesures.

⁶ Cass., 22.05.1995, Pas., 1995, I, p.528 et J.T.T., 1995, p.401 ; Cass., 16.03.1987, Pas., 1987, I, p.847 et J.T.T., 1987, p.381.

⁷ Cass., 22.10.2001, R.G. S990206F, www.juridat.be et Pas., 2001, I, p.1676 (sommaire) ; Cass., 14.05.2001, Pas., 2001, I, p.848 et J.T.T., 2001, p.390 ; Cass., 06.09.1999, Pas., 1999, I, p.1076 et J.T.T., 1999, p.457 ; Cass., 14.10.1996, Pas., 1996, I, p.983 et J.T.T., 1996, p.500. Dans le même sens : Cass., 19.03.2001, Pas., 2001, I, p.436 et J.T.T., 2001, p.249.

⁸ Cass., 14.05.2001, Pas., 2001, I, p.848 et J.T.T., 2001, p.390 ; Voyez aussi : C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., §68. ;

⁹ C. trav. Liège (section de Namur, 13^o ch.), 27.06.2006, R.G. 7.875-05, www.juridat.be ; C. trav. Liège (section de Namur, 13^o ch.), 25.04.2006, R.G. 7.719-04, www.juridat.be ; C. trav. Mons (3^e ch.), 13.09.2005, R.G. 18.726, www.juridat.be ; C. trav. Mons (3^e ch.), 08.03.2005, R.G. 17.155-17.186, www.juridat.be ; C. trav. Mons (3^e ch.), 30.06.2004, R.G. 18.124, www.juridat.be. Voyez aussi : C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., §71 à 75.

¹⁰ Cass., 17.01.2005, J.L.M.B., 2005, p.1264 et J.T.T., 2005, p.137 et Chr. D. S., 2005,

En d'autres termes, l'audition du travailleur ou l'enquête menée par l'employeur peuvent constituer l'événement permettant d'acquérir la certitude de l'existence du fait et de sa gravité, de telle sorte que dans ces hypothèses, le délai de trois jours ne commencera à courir que le lendemain de l'audition ou de la clôture de l'enquête. Ces mesures ne peuvent toutefois pas être utilisées comme moyens de rattraper le temps perdu dès lors que l'employeur avait acquis une certitude suffisante des faits avant l'audition ou l'enquête.

Quant à la partie qui donne congé, il doit s'agir de l'employeur ou d'une personne mandatée par lui¹¹. A défaut, aucun congé n'a été donné, sauf si l'employeur ratifie par la suite l'acte posé par la personne sans mandat¹².

Cette ratification peut intervenir en dehors du délai de trois jours¹³.

La partie qui donne congé doit avoir une connaissance personnelle du fait fautif. Par conséquent, il peut s'écouler un certain délai entre le jour où ce fait s'est produit et celui où la personne compétente pour donner congé en a connaissance. Ce délai doit toutefois être d'une durée raisonnable et justifiée¹⁴.

C) Les délais

L'article 35 alinéas 3 et 4 de la loi du 03.07.1978 énonce que :

« 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.

p.207, note H. FUNCK. Dans le même sens : C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 27.06.2006, R.G. 7.875-05 et 7.876-05, www.juridat.be ; C. trav. Bruxelles (2^e ch.), 18.11.2004, Chr. D. S., 2006, p.135 ; C. trav. Mons (3^e ch.), 30.06.2004, R.G. 18.124. www.juridat.be . Voyez aussi : C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., §70.

¹¹ C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., §52.

¹² C. trav. Liège (8^e ch.), 23.09.1999 ; R.G. 24.980/96, inédit (cité par : M. DUMONT et L. PELTZER, " Chronique de jurisprudence inédite : licenciement pour motif grave ", Chr. D. S., 2001, p.231, §2) ; C. trav. Liège (4^e ch.), 27.06.1996, J.T.T., 1997, p.121 ; C. trav. Liège (4^e ch.), 26.02.1996, Chr. D. S., 1997, p.143, Obs. F. KURZ. Voyez aussi: C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., § 59.

¹³ C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 08.09.1999, R.G. 38.005, www.juridat.be (cassé, mais pas sur ce point, par : Cass., 22.10.2001, R.G. S990206F, www.juridat.be et Pas., 2001, 1, p.1676 (sommaire" ; C. trav. Mons (2^e ch.), 11.01.1999, Chr. D. S., 2000, p.25, Obs. L. PELTZER ; C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 31.01.1996, J.T.T., 1997, p.137. Contra : C. trav. Anvers, 15.06.1998, Chr. D. S., 1998, p.510 (a toutefois fait l'objet d'un pourvoi en cassation).

¹⁴ Pour un exemple de délai déraisonnable et injustifié (11 jours), voyez : C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 27.06.2006, R.G. 7.875-05 et 7.876-05, www.juridat.be .

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 ».

La loi impose donc un double délai de trois jours¹⁵

- Le congé doit être donné dans les trois jours ouvrables suivant la connaissance de la faute.
- Le motif doit être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

La Cour de Cassation a eu l'occasion de préciser que : « *cette disposition est impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...). Partant, la Cour du Travail était tenue d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties, même si le demandeur s'était abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps* »¹⁶.

Dans le cas où la faute invoquée serait composée d'une succession d'actes (« manquement continu »), le point de départ du premier délai de trois jours doit être apprécié sur base de l'impossibilité de poursuivre la relation professionnelle. Cette appréciation se fait par la partie qui invoque la faute grave et par les juridictions en cas de litige¹⁷.

Le délai de trois jours se calcule à partir du lendemain du jour où la faute a été connue, l'article 52 du Code judiciaire étant appliqué par analogie¹⁸.

Si la notification du congé se fait par courrier recommandé, c'est l'expédition qui doit avoir lieu dans ce délai, non la réception du courrier¹⁹.

D) La notification

L'article 35 alinéas 5, 6 et 7 de la loi du 03.07.1978 dispose que :

« 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 ».

¹⁵ V. VANNES. op. cit., §1075.

¹⁶ Cass., 22.05.2000, JLM.B., 2000, p.1412 et J.T.T., 2000, p.369 et Chr. D. S., 2001, p.259. Voyez aussi : C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., §61.

¹⁷ Cass., 08.04.2002, J.T.T., 2002, p.419 et Chr. D. S., 2002, p.515 ; Cass., 28.05.2001, J.T.T., 2001, p.389 ; Cass., 20.03.2000, J.T.T., 2000, p.209. Dans le même sens : C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 27.11.2003, R.G. 7.005/2001, www.juridat.be.

¹⁸ V. VANNES, op. cit., §1074 ; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., §63.

¹⁹ Cass., 14.01.1991, Pas., 1991, I, p.431 et J.T.T., 1991, p.153, note C. GILLES et Chr. D. S., 1991, p.218. Dans le même sens : C. trav. Gand, 23.09.2003, J.T.T., 2004, p.334. Voyez aussi: C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., §64.

Le congé ne peut donc être notifié, à peine de nullité, que par lettre recommandée, exploit d'huissier ou remise d'un écrit de la main à la main.

Ainsi, est nulle une notification opérée par simple lettre²⁰, ou par « taxi-post »²¹.

La lettre recommandée et l'écrit remis en main propre doivent être signés par leur auteur. Dans le cas contraire, la notification est irrégulière²².

E) La précision des fautes invoquées

De manière classique, la jurisprudence exige que l'énonciation des fautes invoquées à l'appui du licenciement soit précise²³.

En effet, « *s 'il est vrai que la manifestation de la volonté de rompre n'est soumise à aucune règle de forme, il n'en demeure pas moins vrai que le congé pour motif grave (comme du reste les autres modes de rupture) constitue un acte réceptice dont la formation nécessite une notification au destinataire et qu'à ce titre, l'écrit qui contient l'expression de la volonté de rupture de contrat pour motif grave doit être rédigé avec suffisamment de précision* »²⁴.

Par conséquent, « *la notification de motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui permettre de se défendre utilement, et aussi au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification de motif grave* »²⁵.

²⁰ C. trav. Mons (2^e ch.), 28.06.2000, R.G. 14.138, www.juridat.be.

²¹ Trib. Trav. Bruxelles (1^e ch.), 27.02.1989, J.T. T., 1989, p.288.

²² C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., §84. Cette irrégularité ne doit pas être soulevée d'office par le Tribunal (C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 09.03.2006, R.G. 7.897-05, www.juridat.be).

²³ V. VANNES, op. cit., § 1063 ; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., §98 à 102,

²⁴ Trib. trav. Mons (4^e ch.), 13.03.2006, R.G. 16.081/05/M, inédit ; Trib. trav. Mons (4^e ch.), 30.06.2003, R.G. 7.293/02/M, inédit (confirmé par : C. trav. Mons (3^e ch.), 18.01.2005, R.G. 18.789, inédit).

²⁵ C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 12.01.2005, *Chr. D. S.*, 2005, p.214, §7 (souligné par nous). Dans le même sens : C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 13.03.2003, R.G. 6.932/01, www.juridat.be ; C. trav. Liège (section de Namur, 3^e ch.), 21.05.2001, R.G. 28.039/99, www.juridat.be ; C. trav. Mons (5^e ch.), 16.02.2001, R.G. 16.287, www.juridat.be ; C. trav. Mons (5^e ch.), 16.02.2001, R.G. 16.286, www.juridat.be ; C. trav. Mons (4^e 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.

Toutefois, « l'exigence de précision des motifs (...) ne peut (...) mener à un formalisme excessif et ne justifie pas que la notification mentionne les lieu et date de l'événement et de la prise de connaissance par l'employeur (...) ». D'autre part, l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé »²⁶.

En effet, comme l'enseignent Claude WANTIEZ et Didier VOTQUENNE « la notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments pour autant que son contenu 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. La notification doit contenir à tout le moins le " point de départ " de cette vérification »²⁷.

F) La charge de la preuve

Le 8^e et dernier alinéa de l'article 35 de la loi du 03.07.1978 rappelle que : « 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 ».

Il s'agit là d'une application concrète de la règle générale de preuve prévue aux articles 870 du Code judiciaire et 1315 du Code civil.

En application de ces principes, la partie qui invoque le motif grave peut en apporter la preuve par toutes voies de droit (témoignages, présomptions, etc.)²⁸

Toutefois, « la preuve du motif grave doit être apportée légalement, c'est-à-dire en conformité non seulement avec les dispositions du Code civil ou du Code judiciaire qui réglementent la preuve, mais encore dans le respect des dispositions particulières, tel l'article 8.1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (C. E. D. H.) qui garanti le respect de la vie privée ou l'article 29 de la Constitution qui garantit le secret de la correspondance »²⁹.

²⁶ C. trav. Mons (2^e ch.), 04.09.2000, R.G. 14731, www.juridat.be (et les références citées). Dans le même sens : C. trav. Liège (5^e ch.), 20.03.2006, R.G. 33.137-05, www.juridat.be, point 5.2.

²⁷ Op. cit., §101.

²⁸ C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., §21.

²⁹ Ibidem, §24. Sur cette question, voyez aussi : R. DE BAERDEMAEKER et M. KOKOT, " Protection de la vie privée et contrat de travail ", J.T.T., 2006, pl et suivantes (plus particulièrement p.6 à 13).

1.1. Application des principes au cas d'espèce

1.2.1. Quant à la précision des fautes constitutives de motif grave

Il n'est pas douteux que la lettre de notification des motifs graves est rédigée avec une précision suffisante de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à la Cour de céans d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec celui invoqué devant elle.³⁰

1.2.2. Quant au respect par FEDASIL du double délai de 3 jours

Selon l'article 35 alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 « peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps : le congé suivi de la notification.

La Cour de cassation a rappelé ce principe.³¹

Par application de l'article 35 alinéa 8 de la loi du 03/07/1978, il appartient toutefois à FEDASIL, auteur de la notification, de prouver qu'elle a respecté le délai légal.

D'autre part, la notification du motif grave se fait, à peine de nullité, par lettre recommandée.³²

La Cour de céans se doit de rappeler, à cet effet, que la Cour de cassation a précisé que cette « disposition (l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 03/07/1978) était impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...), le juge étant tenu d'examiner d'office l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties et ce même si le travailleur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps ». ³³

Le respect du précepte légal requiert l'apport d'une preuve certaine que ne satisfait pas le constat d'une simple « crédibilité ».

En l'espèce, FEDASIL produit aux débats la copie du récépissé de l'envoi recommandé contenant la lettre de rupture pour motif grave notifiée le 29/05/2007 ainsi que celle du récépissé de l'envoi recommandé contenant la notification du motif grave adressé le 01/06/2007.

³⁰ Cass, 6/2/1995, Pas., I, p. 141.

³¹ Cass., 6/2/1915, Pas. I, p. 141.

³² Article 35, alinéa 5 de la loi du 3/7/1978. Il s'agit, par analogie avec ce que la Cour de Cassation a décidé s'agissant des alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3/7/1978 d'une disposition impérative : Cass., 22/5/2000, I, p. 943 et conclusions du Ministère public.

³³ Cass., 22/5/2000, déjà cité.

Il est établi, d'autre part, à la lumière des pièces du dossier de FEDASIL, que c'est par courrier du 24/05/2007 que le responsable du centre de transfusion sanguine a attesté que Madame K n'avait pas donné son sang au cours de l'année 2007.

Par ailleurs, il est établi que Madame K a été entendue, durant la matinée du 29/05/2007 sur les faits lui reprochés, faits qu'elle a, au demeurant, reconnu.

Il est, également, établi par les pièces du dossier de FEDASIL que ce n'est qu'après avoir sollicité l'autorisation de licencier Madame K auprès du directeur général de FEDASIL, par l'entremise de son directeur du personnel, Monsieur Alex DE RUYTER, et avoir obtenu l'accord du directeur général par le même canal, que Monsieur BUSBY, directeur du Centre de Jumet, a signifié verbalement à Madame K le 29/05/2007 son congé pour motif grave (pièce 25 dossier FEDASIL), notification verbale qui fut immédiatement suivie de la notification écrite à Madame K, par recommandé postal daté du même jour, de son licenciement pour motif grave.

Il est incontestable qu'au regard des éléments de fait produits par FEDASIL, à l'appui de son dossier, que le directeur général de FEDASIL n'a pu avoir une connaissance suffisante et certaine des faits reprochés à Madame K que le 29/05/2007.

Comme le relève avec pertinence le premier juge, avant cette date, ni le directeur général de FEDASIL, ni le directeur du Centre de Jumet ne possédaient une certitude suffisante à leur propre conviction quant à l'existence de la matérialité des faits et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave dès lors que c'est l'audition de Madame K, recueillie le matin même du 29/05/2007, qui a permis de lever tout doute sur l'authenticité du document justificatif remis par Madame K, peu importe, à cet effet, la date à laquelle ce document fut effectivement mis en possession du directeur du Centre de Jumet : en effet, confronté à l'attestation de la responsable du Centre de transfusion du sang qui infirmait le contenu du document litigieux remis par Madame K (à savoir, l'attestation de présentation au Centre de transfusion le 16/05/2007), le directeur du Centre de Jumet a, à bon droit, estimé indispensable d'auditionner Madame K ...

Cette audition a permis d'acquérir la certitude de la matérialité du fait et, partant, a conduit le directeur du Centre de Jumet à proposer au directeur général de licencier pour motif grave Madame K.

A l'instar du premier juge, la Cour de céans estime, ainsi qu'il est établi à suffisance de droit et de fait que FEDASIL a parfaitement respecté le double délai légal de trois jours prescrit par l'article 35 alinéas 3 et 4 de la loi du 03/07/1978, le délai légal n'ayant pu commencer à courir avant le 29/05/2007 dans le chef du directeur général de FEDASIL, seule personne habilitée à procéder au licenciement de Madame K.

Le jugement dont appel doit être confirmé sur ce point.

1.2.3 Quant au fondement de la faute grave constitutive de motif grave reprochée à Madame K et quant à l'incidence de la proposition transactionnelle de « prestation » d'un préavis sur la qualification de la faute reprochée à Madame K

Pour rappel, la lettre contenant l'énonciation de la faute grave constitutive du motif grave reproché à Madame K est rédigée comme suit :

Concerne : rupture de votre contrat pour faute grave.

Madame,

En référence à l'entretien que vous avez eu au Centre de Charleroi et à la notification envoyée par recommandé en date du 29/05/2007 ; ce, conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ; veuillez trouver ci-dessous les motifs nous ayant mené à la décision de la rupture de votre contrat sans préavis, ni indemnités.

Le 16 mai dernier, vous avez bénéficié d'un jour de dispense de service afin de participer à une collecte de sang. Des renseignements ont été pris auprès de Mme Laurence Lecomte, responsable des prélèvements au centre de transfusion de Charleroi. Ces renseignements ont révélé que l'attestation que vous avez ramenée au centre est un faux : vous avez rempli vous-même la carte de la Croix-Rouge, falsifiant date et signature.

Ces faits sont inacceptables. Nous constatons préméditation, faux et usage de faux. Vous avez reconnu les faits devant les parties en présence.

L'article 7 par 1^{er} partie II du règlement de travail stipule que « les agents de l'Etat remplissant leurs fonctions avec loyauté, conscience et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques ».

Les faits repris ci-dessus rendent toute collaboration entre FEDASIL et vous-même incompatible.

Nous attirons votre attention sur le fait que vous pouvez faire appel de notre décision auprès du Tribunal du Travail de Charleroi, par assignation d'un huissier de justice dans l'année qui suit la fin de votre contrat de travail.

Enfin, j'ai bien reçu votre e-mail daté du 31 mai dernier. Je ne manquerai pas de revenir vers vous après l'avoir examiné.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'assurance de ma considération distinguée.

Signé : Isabelle KUNTZIGER
Directeur général

La Cour constate que Madame K ne conteste pas avoir apposé son nom ainsi que la date du 16/05/2007 sur justificative présignée par l'infirmière responsable du centre de transfusion, carte qui lui aurait été remise lors de son précédent don du sang, cette manœuvre ayant été orchestrée pour tromper son employeur sur son emploi du temps au cours de la journée du 16/05/2007 et ce dans l'unique but de conserver le bénéfice du jour de dispense de prestation qui lui avait été accordé pour un motif bien précis.

Cependant, immédiatement après le congédiement de Madame K pour motif grave, les parties ont entamé des négociations aux fins de dégager une solution humainement acceptable à la situation de Madame K laquelle avait, dès le 30/05/2007, (soit le jour de la réception de la lettre contenant son congé pour motif grave) invité FEDASIL « à revoir sa position au sujet de la sanction qu'elle trouvait énorme » (pièce 11 dossier FEDASIL). Cette proposition ne fut nullement rejetée de prime abord par FEDASIL dès lors que cette dernière, au terme de la lettre énonçant le motif grave du 01/06/2007, lui fit savoir en réponse « qu'elle ne manquerait pas de reprendre contact avec elle après avoir examiné sa demande ».

C'est, ainsi, qu'en date du 02/07/2007, FEDASIL soumit à la signature de Madame K une « convention de rupture de commun accord » libellée comme suit :

Il est convenu de commun accord ce qui suit :

Le motif de licenciement pour « faute grave » sans préavis, ni indemnité, notifié à Madame K par lettre recommandée en date du 29/05/2009, et justifiée par un second recommandé en date du 01/06/2009, est modéré et devient « incompatibilité fonctionnelle ».

Un préavis de 9 mois devra dès lors être presté par Madame K débutant le 01/06/2009 et se terminant le 29/02/2008.

A partir du 01/06/2007, la résidence administrative de Madame K devient le centre d'accueil pour réfugié « le Petit Château » à Bruxelles.

Les jours d'absence depuis le 01/06/2007 sont à imputer sur les jours de congés 2007.

Moyennant l'exécution de la présente convention, Madame K renonce expressément à réclamer à FEDASIL toute autre indemnité ou préavis complémentaire.

De plus, chaque partie renonce à se prévaloir de toute erreur de droit ou de fait relative à l'existence ou à l'étendue de ses droits.

L'examen de cette proposition permet ainsi de constater que :

- a) FEDASIL proposait à Madame K de transformer le congé unilatéral en une rupture de commun accord justifiée par l'incompatibilité fonctionnelle de Madame K .
- b) FEDASIL s'engageait à réengager dès le 01/06/2007 (soit le lendemain de la date de prise de cours du congé) Madame K en l'invitant à « prester » un préavis de 9 mois se terminant le 29/02/2008 au sein du Centre d'accueil du « Petit Château » à Bruxelles (en réalité, le poste occupé par Madame K au sein du cadre du personnel de Charleroi avait été supprimé (pièce 16 dossier FEDASIL)).
- c) FEDASIL couvrait l'absence au travail effective de Madame K à partir du 01/06/2007 en l'imputant sur les jours de congés légaux de 2007.
- d) FEDASIL invitait Madame K à renoncer expressément à lui réclamer toute autre indemnité ou préavis complémentaire.

Malgré le refus manifesté par Madame K de souscrire à cette proposition lui soumise, FEDASIL maintint les termes de celle-ci invitant même Madame K à lui exprimer par voie officielle sa décision finale après que la proposition ait été communiquée à son organisation syndicale (pièce 19 dossier FEDASIL).

La proposition de FEDASIL fut réitérée au conseil de Madame K , par fax le 17/08/2007 laquelle fut rejetée définitivement par le conseil de Madame K au terme d'un fax en réponse transmis le 29/08/2007.

Pour apprécier la portée et l'étendue concrète de cette proposition transactionnelle sur la nature du motif grave reproché à Madame K et, partant, sur les conditions d'existence de celui-ci en tant qu'il rend la collaboration entre parties immédiatement et définitivement impossible, la Cour de céans croit utile de rappeler les caractères du congé.

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 »³⁴.

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.

³⁴ (Cass., 23.03.1981, Pas., I, p.781).

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 déterminée³⁵ pouvant être verbal³⁶ ou résulter d'une manifestation tacite de volonté³⁷.

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 rupture ou 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 unilatéralement³⁸ 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'elles³⁹.

L'irrévocabilité du congé se caractérise, ainsi, par l'impossibilité pour son auteur de retirer ou de transformer l'acte accompli sauf accord du destinataire⁴⁰.

Lorsque le congé est assorti d'un préavis, les parties peuvent aussi s'accorder sur une prolongation de la durée de préavis⁴¹.

³⁵ (Cass., 11 mai 1981, JTT 1981, p. 356)

³⁶ (Cass., 6 janvier 1997, JTT 97, p. 119)

³⁷ (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)

³⁸ (C.T. Mons, 10 janvier 1985, JTT, 1985, p. 257)

³⁹ (C.T. Mons, 15 novembre 1991, JTT 1992, p. 259)

⁴⁰ (Cass. 20 octobre 1977, Pas., 78, I, p. 166).

⁴¹ (Cass., 13 mars 1989, Pas., I, 719).

S'agissant de la prise d'effets du congé, la Cour de Cassation, au terme d'un arrêt prononcé le 11 mai 1981 ⁴² 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 ⁴³.

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 ⁴⁴.

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 venu de telle sorte que le contrat de travail se poursuivra ⁴⁵ et l'existence d'un vice de 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 ⁴⁶.

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 certain d'invincibilité tel qu'apprécié rigoureusement par la jurisprudence ⁴⁷.

⁴² (Cass., 11/05/1981, JTT 1981, p. 356)

⁴³ (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).

⁴⁴ (C.T. Mons, 14 janvier 1980, R.D.S., 1981, p. 59)

⁴⁵ (Cass., 20/10/1977, Pas. 1978, I, p. 166)

⁴⁶ (voyez A. WITTERS, « Eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst met tijdsbepaling of onder voorwaarde, J.T.T., 1996, p. 262).

⁴⁷ (voyez Cass., 17/06/1981, Pas., I, p. 1189)

C. WANTIEZ relève que le juge de fond apprécie souverainement la réalité et la gravité du motif, la réalité du motif grave portant sur les conditions d'existence de ce dernier. Dès lors, poursuit cet auteur, « ne justifierait pas également sa décision d'admettre l'existence d'un motif grave, le juge qui constaterait que l'auteur des faits reprochés a commis une faute grave sans relever en même temps que cette faute grave rendait impossible la poursuite du contrat »⁽⁴⁸⁾⁽⁴⁹⁾.

Il est incontestable, selon la Cour de céans, que si le juge relève que la condition de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la collaboration n'est pas remplie, il devra constater que les conditions d'existence même du motif grave font défaut.

En l'espèce, la Cour de céans ne peut manquer de relever que FEDASIL a dénié le caractère définitif du congé, acte unilatéral posé par ses soins, dès lors que FEDASIL a explicitement et sans aucune ambiguïté proposé à Madame K de transformer le congé unilatéral en un acte de rupture de commun accord.

La preuve est, ainsi, rapportée que FEDASIL a proposé de renoncer au caractère irrévocable et définitif du congé unilatéral en remettant en cause sa volonté de congédier Madame K pour motif grave.

La proposition de FEDASIL de « prester » un préavis alors que les fautes reprochées à Madame K sont présentées comme constitutives d'un motif grave implique que FEDASIL a renoncé à se prévaloir du motif grave (A noter que cette proposition de rupture de commun accord moyennant préavis n'aurait jamais pu être dévoilée si les négociations entamées par les parties avaient été revêtues du sceau de la confidentialité...).

Il se déduit, en effet, de l'arrêt prononcé le 14 février 1973 par la Cour de Cassation⁵⁰ « qu'en considérant que la faute reprochée n'était pas de nature à rendre impossible toute collaboration ultérieure entre les parties, par exemple, pendant la période de préavis, l'arrêt a constaté (légalement) que cette partie ne justifiait pas un congé pour motif grave »⁵¹.

Dès lors qu'il est constaté que les conditions d'existence du motif grave ne sont pas remplies, la Cour de céans doit en conclure que le congé est illégal pour ce motif et ce sans poursuivre son appréciation de la légalité du congé en examinant la question de la gravité des faits⁵².

⁴⁸ C. WANTIEZ : « Le congé pour motif grave » Bruxelles, Larcier, 1998, p.83 et ss.

⁴⁹ Voyez aussi : Cass., 06/11/1989, JTT 1989, p. 482.

⁵⁰ Cass., 14/02/1973, Pas., I, p. 568.

⁵¹ Voyez également, dans le même sens : C.T. Mons, 08/12/1989, J.T.T. 90, p. 443 et C.T. Mons, 01/03/99, J.T.T. 2000, p. 62.

⁵² Voyez v. VANNES, Obs sous Cass., 08/11/1999, R.C.J.B. 2002, p. 279.

C'est, dès lors, à tort que le premier Juge a considéré que la proposition transactionnelle de FEDASIL n'impliquait pas, compte tenu des conditions auxquelles était subordonnée la transaction, une renonciation, dans son chef, au motif grave invoqué.

Le jugement dont appel doit, dès lors être réformé quant à ce.

Compte tenu de l'illégalité du congé pour motif grave notifié à Madame K ..., cette dernière est en droit de prétendre, conformément aux dispositions conjointes des articles 39§1 et 82§2 de la loi du 3 juillet 1978 à une indemnité compensatoire de préavis.

1.2.4. Quant à l'évaluation du délai de préavis.

L'article 82§3 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « lorsque la rémunération annuelle excède 28.093 euros (au 1^{er} janvier 2007) les délais de préavis à observer par l'employeur sont fixés à défaut de convention par le juge ».

Le délai de préavis « convenable » doit être fixé en tenant compte de la chance qu'a l'employé au moment où le congé lui est notifié de trouver un emploi équivalent, compte tenu de l'importance de sa fonction et du montant de sa rémunération et ce eu égard aux circonstances propres à la cause⁵³.

La Cour de Cassation a, également, considéré que s'il devait être tenu compte des intérêts respectifs des parties⁵⁴, elle a, toutefois, entendu préciser que les manquements éventuels du travailleur ne pouvaient avoir d'incidence sur la durée du préavis convenable⁵⁵, seules devant être prises en considération les circonstances existant au moment de la notification du congé dans la mesure où ces circonstances influençaient la chance existante, pour l'employé, de trouver un emploi équivalent⁵⁶.

Il appartient, ainsi, à la Cour de céans de déterminer la durée du délai de préavis convenable, au moment de la notification du congé, en tenant compte des critères d'âge, d'ancienneté, de fonction et de rémunération, c'est-à-dire uniquement des éléments qui influencent le reclassement théorique, à l'exclusion des circonstances survenues après le congé en ce compris la découverte d'un nouvel emploi.⁵⁷

⁵³ Cass., 03/02/1986, J.T.T., p. 59 ; Cass., 06/11/1989, J.T.T., 1989, p. 482 ; Cass., 04/12/1991, Pas., I, 536.

⁵⁴ Cass., 19/01/1977, J.T.T., p.251 et Cass., 09/05/1994, J.T.T. 1995, p.8.

⁵⁵ Cass., 03/02/1986, J.T.T., 1987, p. 59.

⁵⁶ Cass., 03/02/2003, J.T.T., 2003, p. 262.

⁵⁷ Cass., 06/03/2000, Pas., I, 512 ; Cass., 14/04/2003, J.T.T., 2003, p. 357.

En l'espèce, la Cour de céans considère qu'il est vrai que la fixation du délai de préavis doit s'opérer de manière strictement individuelle avec pour conséquence que les formules de calcul (dont la grille Claeys) ne sont qu'indicatives et ne tient pas le juge, il reste, néanmoins, que lesdites formules présentent l'avantage d'harmoniser la jurisprudence.

Eu égard à l'ancienneté de Madame K_ (14 ans et 3 mois), à son âge (43 ans et 10 mois) et à la hauteur de sa rémunération non contestée par FEDASIL (voyez sa déclaration enregistrée au procès-verbal d'audiences publiques), soit 33.995,12 euros bruts par an, la Cour de céans estime qu'en application de la grille Claeys, Madame K_ est en droit de prétendre à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 15 mois de rémunération, soit la somme de 42.493,91 euros bruts.

Il s'impose de déclarer la requête d'appel fondée en ce qu'elle sollicite l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis et, partant, de réformer le jugement dont appel quant à ce.

1.2.5. Quant au fondement du chef de demande portant sur le licenciement abusif.

1.2.5.1. 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 »⁵⁸.

⁵⁸ 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.⁵⁹

Au terme de sa note d'observation publiée sous l'arrêt de la Cour de cassation rendu le 19/09/1983⁶⁰, 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 occasionnant, 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 de 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.

⁵⁹ C.T. Mons, 11/12/2000, J.T.T., 2001, p. 77

⁶⁰ 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 »

1.2.5.2. Application de principes au cas d'espèce.

Il est incontestable qu'en l'espèce Madame K... a commis une faute professionnelle en apposant son nom ainsi que la date du 16/05/2007 sur la carte justificative présignée par l'infirmière responsable du Centre de transfusion, carte qui lui avait été remise lors d'un précédent don de sang.

Cette manœuvre a été orchestrée pour tromper son employeur sur son emploi du temps au cours de la journée du 16/05/2007 dans l'unique but de conserver le bénéfice du jour de dispense de prestations qui lui avait été accordé pour un motif bien précis à savoir lui permettre de donner son sang.

La décision de rupture unilatérale des relations contractuelles prise par FEDASIL ne confère pas au licenciement intervenu le caractère d'abus de droit et ce même si la Cour de céans a estimé que l'offre de « prestation » d'un préavis déniait tout caractère de gravité au motif invoqué à l'appui du licenciement signifié à Madame K... : en effet, il n'en demeure pas moins qu'en qualité de victime de la manœuvre de falsification de l'attestation de don de sang pratiquée par Madame K..., FEDASIL a pu légitimement considérer que la relation de confiance qui doit présider aux relations contractuelles avait été mise à mal.

D'autre part, il n'est pas soutenu en degré d'appel par Madame K... que son licenciement s'est opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à son honorabilité ou s'est déroulé dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour elle, le caractère abusif du licenciement devant être apprécié au moment de la notification du congé.

Le chef de demande doit, dès lors, être déclaré non fondé et le jugement dont appel être confirmé quant à ce.

1.2.6. Quant au chef de demande portant sur la délivrance du formulaire C.4 rectifié.

Conformément au prescrit de l'article 137§1,1° de l'arrêté royal du 25/11/1991, l'employeur a l'obligation de délivrer le C4 au plus tard le dernier jour de travail.

Lorsque l'employeur a satisfait à cette obligation, même avec retard, il ne peut être exigé de lui qu'il modifie le C4 délivré.

Il appartient au travailleur licencié qui entend solliciter le bénéfice des allocations de chômage d'introduire une demande d'allocations au moyen du C.4 délivré et, le cas échéant, de signaler l'existence d'une erreur ou l'introduction par ses soins d'une action en vue d'obtenir le bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis ou d'une indemnité pour abus de droit de licenciement.

Dès lors, il ne s'indique pas de condamner FEDASIL à délivrer un deuxième C.4 au seul motif que suite à une décision de justice, une des indications n'est plus exacte ou ne l'a jamais été.

Le présent arrêt tient lieu de rectificatif à ce sujet (voyez C.T. Liège, 23/6/09, R.G. 8670/08 inédit).

Ce chef de demande doit être déclaré recevable mais non fondé.

1.2.7. Quant aux dépens.

La répétabilité des frais et honoraires d'avocat est dorénavant intégrée dans le droit judiciaire et non plus dans celui de la responsabilité.

Elle est réglementée par une loi du 21 avril 2007 et un arrêté royal du 26 octobre 2007.

L'indemnité de procédure est celle reprise comme montant de base dans le tableau applicable au litige (article 1022 alinéa 3 du Code judiciaire).

Le juge ne peut retenir un autre montant que dans les conditions suivantes :

- au moins une des parties le demande (demande éventuellement formulée sur interpellation par le juge – nouvel article 1022, alinéa 3 du Code judiciaire tel que modifié par la loi du 22 décembre 2008, M.B., 12/01/2009) ;
- le jugement est spécialement motivé sur ce point ;
- le montant retenu est compris entre les montants maxima et minima du tableau ;
- un ou plusieurs des critères suivants sont pris en compte :
 1. la capacité financière de la partie succombante (uniquement pour diminuer le montant de l'indemnité) ;
 2. la complexité de l'affaire ;
 3. les indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause ;
 4. le caractère manifestement déraisonnable de la situation ;

En l'espèce, Madame K sollicite la condamnation de FEDASIL au montant maximal prévu pour les demandes évaluables en argent comprises dans la tranche fixée entre 40.000,01 € et 60.000 € « dans la mesure où les heures consacrées à sa défense sont importantes et les frais nettement supérieurs à l'indemnité légale prévue ».

En d'autres termes, Madame K entend tirer argument du caractère complexe de son dossier pour solliciter l'octroi de l'indemnité de procédure maximale compte tenu de la valeur de la demande.

La Cour de céans estime, quant à elle, que le litige lui soumis ne présente pas un caractère particulièrement complexe de telle sorte qu'il n'y a pas lieu de s'écarter du montant de base, soit 2.500 €, somme due pour chaque instance.

PAR CES MOTIFS,

La Cour,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres.

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

Déclare la requête d'appel recevable et partiellement fondée en ce qu'elle sollicite la réformation du jugement dont appel qui n'a pas fait droit à la demande d'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis ;

Dit pour droit qu'en raison du caractère illégal du motif grave invoqué à l'appui du licenciement pour motif grave signifié à Madame K ..., cette dernière est en droit de prétendre au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 15 mois de rémunération, soit la somme de 42.493,91€ bruts, sous déduction de retenues sociales et fiscales, à majorer des intérêts légaux dus sur le brut à dater du 29/05/2007 et ce jusqu'à parfait paiement ;

Réforme le jugement dont appel dans cette mesure ;

Condamne, partant, FEDASIL à verser à Madame K ... la somme de 42.493,91€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, sous déduction des retenues sociales et fiscales, à majorer des intérêts légaux dus sur le brut à dater du 29/05/2007 et jusqu'à parfait paiement ;

Déclare la requête d'appel non fondée en ce qu'elle sollicite la réformation du jugement dont appel qui n'a pas fait droit au chef de demande portant sur la caractère abusif du licenciement ;

Confirme le jugement dont appel quant à ce ;

Déclare le chef de demande portant sur la délivrance d'un nouveau C.4 recevable mis non fondé ;

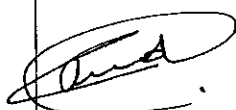
Condamne FEDASIL aux frais et dépens des deux instances taxés par la Cour de céans à la somme de 5.000 € représentant les deux indemnités de procédure dues (2.500 € pour chaque instance) ;

Ainsi jugé et prononcé, en langue française, à l'audience publique extraordinaire du 18 novembre 2009 par le Président de la 1^{ère} Chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur X. VLIEGHE, Conseiller, président la Chambre,
Monsieur J. DELROISSE, Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur R. AUBRY, Conseiller social au titre de travailleur employé,
Madame C. TONDEUR, Greffier,

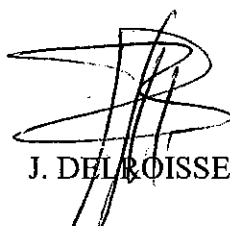
qui en ont préalablement signé la minute.

Le Greffier,

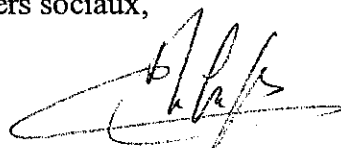


C. TONDEUR

Les Conseillers sociaux,

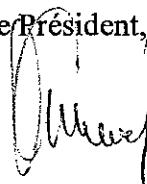


J. DELROISSE



R. AUBRY

Le Président,



X. VLIEGHE