



N°2011/
2^{ème} Chambre

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 4 AVRIL 2011.

R.G. 2010/AM/46

Contrat de travail d'employé – Licenciement pour motif grave – Imprécision des motifs graves. – Irrégularité du licenciement. – Droit pour le travailleur irrégulièrement licencié de prétendre au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis.

Article 578, 1^o du Code judiciaire

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

S.A. D.A.D.B.,

Appelante, comparissant assisté de son conseil Maître LEHMANN, avocat à Bruxelles ;

CONTRE :

Monsieur H.J-P.,

Intimé, compa raissant par son conseil Maître DERMINE loco Maître GILLAIN, avocat à Charleroi ;

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

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

Vu, l'appel interjeté contre le jugement prononcé le 22/12/09 par le Tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe le 03/02/2010 ;

R.G. 2010/AM/46

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire prise sur pied de l'article 747 §2 du Code judiciaire le 01/04/2010 et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour Monsieur H, ses conclusions additionnelles d'appel reçues au greffe le 13/09/2010 ;

Vu, pour la S.A. D.A.D.B., ses conclusions additionnelles d'appel de synthèse déposées au greffe le 25/10/2010 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens à l'audience publique du 21/02/2011 ;

Vu les dossiers des parties ;

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL

Par requête d'appel reçue au greffe le 03/02/2010, la S.A. D.A.D.B. a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 22/12/2009 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 ait été signifié, est recevable.

FONDEMENT

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur H, né le1980, a été engagé par la S.A. D.A.D.B. en qualité d'équipier étalagiste et ce dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à temps partiel (30 heures/semaine) conclu le 27/02/2002 à durée indéterminée avec effet au 01/03/2002.

Les tâches dévolues par le contrat de Monsieur H étaient les suivantes : mise en rayon, nettoyage, accueil et encaissement au sein du « Leader Price » de Couillet.

Il n'est pas contesté par les parties que les prestations hebdomadaires ont été portées à 36 heures 50 aux termes d'un avenant au contrat conclu entre parties le 07/01/2005.

R.G. 2010/AM/46

L'examen du dossier de la S.A. D.A.D.B. révèle l'existence de plusieurs avertissements écrits notifiés à Monsieur H par la S.A. D.A.D.B. à la suite de négligences dans l'exécution de ses prestations, ces avertissements couvrant la période du 16/08/2002 au 25/06/2004.

Le 25/01/2005, Monsieur H a reçu un courrier en mains propres de son employeur tenant lieu d'avertissement suite à des retards qui lui étaient reprochés.

Ce courrier surmonté de l'en-tête de l'enseigne L+B et signé par la direction (B) était rédigé comme suit :

Courrier remis en main propre.

M.H J,

Objet : **Retards successifs.**

M.H J,

Par la présente, je porte à votre connaissance qu'en date du 25/01/05 vous vous êtes présenté une fois de plus en retard sur votre lieu de travail.

Je vous rappelle que, tant pour le bon fonctionnement que pour l'organisation au sein de la société, Vous devez être d'une ponctualité irréprochable.

Nous vous prions de pallier dans les plus brefs délais à ce manquement grave dans le respect de votre contrat de travail. Dès lors nous espérons une réaction positive importante de votre part très rapidement.

Ce courrier tient lieu **d'avertissement.**

Dans l'espoir que cette lettre vous fasse prendre conscience que nous devons tous faire de notre mieux pour faciliter le travail de chacun, veuillez agréer M.H J, nos salutations distinguées.

M.H J

La direction

Le même jour, soit le 25/01/2005, la S.A. D.A.D.B. signifia à Monsieur H son congé pour motif grave aux termes d'un courrier recommandé posté le même jour et rédigé comme suit :

Par courrier recommandé & simple

Concerne : votre contrat de travail

Monsieur H,

Nous avons été informés ce vendredi 21 janvier 2005 que vous avez commis une faute grave en date du 15 janvier 2005.

A la lumière des reproches antérieurs qui vous ont été formulés, notamment par courriers des 16 août 2002, 17 juin 2003, 14 avril 2004, 19 juin 2004, 25 juin 2004, Ceux-ci constituent un motif grave au sens de l'ARTICLE 35 de la Loi du 03 juillet 1978 sur les contrats de travail et nous autorise à mettre fin à votre contrat de travail sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis.

Durant notre réunion de ce mardi 25 janvier 2005, nous vous avons donné l'occasion de vous expliquer. Toutefois, les explications avancées n'ont pas été de nature à restaurer notre confiance.

Par conséquent, nous vous confirmons par la présente que nous vous notifions votre licenciement immédiat sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis.

Les motifs graves qui justifient votre mise à pied immédiate vous seront notifiés dans le délai légal.

Nous nous permettons de vous rappeler que, conformément à l'article 17 de la Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, vous êtes tenu de vous abstenir de vous livrer et/ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale ainsi que de divulguer tout secret d'affaires.

Votre décompte final et vos documents sociaux vous seront transmis prochainement.

Veillez agréer, Monsieur H, l'expression de nos salutations distinguées.

E H
Directeur d'Exploitation

Selon la thèse développée par la S.A. D.A.D.B., Monsieur H aurait été auditionné le 25/01/2005 mais il fut incapable de fournir la moindre explication pour justifier les négligences et les manquements lui reprochés.

Par courrier recommandé daté du 28/01/2005 et posté ce jour-là, la S.A. D.A.D.B. notifia à Monsieur H les motifs du licenciement pour motif grave qui lui avait été signifié le 25/01/2005 et ce après avoir procédé à une longue description de ses fonctions et des règles à respecter pour assurer une bonne exécution de celles-ci :

« En réalité, vous étiez incapable de respecter ces quelques règles, inhérentes pourtant à votre métier et n'assuriez en rien une exécution correcte des missions qui vous étaient confiées. A de très nombreuses reprises, votre hiérarchie vous a obligé à retirer de la vente des produits dont la DLC était (largement) dépassée.

Souvent et nonobstant les demandes expresses de vos supérieurs, vous n'effectuiez pas les rotations.

R.G. 2010/AM/46

Il n'était pas rare de trouver en rayon des produits impropres à la consommation et ce parfois depuis plusieurs semaines (...)

De très nombreux (nous soulignons) avertissements écrits vous ont été envoyés.

Nous en voulons pour preuve les courriers dont référence dans notre courrier de licenciement et datés du 16 août 2002, 17 juin 2003, 28 février 2004, 14 avril 2004, 30 mai 2004, 19 juin 2004 et 25 juin 2004 ainsi que de très nombreuses remontrances verbales (...)

Le vendredi 21 janvier 2005, nous recevions le courrier électronique suivant de notre collaboratrice, Madame T :

« Monsieur H,

Je vous informe de nouveaux manquements de Monsieur J H.

En effet, ce dimanche 16 janvier, j'ai jeté des salades de jambon périmées pour une valeur de 24 euros.

Ces salades se trouvaient dans le frigo depuis le 29 décembre et n'ont même pas été installées en rayon. Manifestement, la rotation des salades de jambon n'a pas été faite car la nouvelle rentrée se trouvait déjà en rayon. Je l'ai interpellé sur ce point précis mais ce dernier a été incapable de me donner la moindre explication et / ou justification quant à ce fait.

De plus le samedi 15/01 et ce vendredi 21/01, il est arrivé deux fois de suite et a commencé sa prestation à 06hr10 au lieu de 06hrs. Je l'ai une fois encore interpellé mais il semble n'avoir cure de mes observations et demandes d'amélioration (...) »

Ces salades auraient dû être placées en rayon avant la date du 15 janvier 2005 et retirées de la vente au plus tard à cette date. Elles étaient tout simplement restées en chambre froide et n'avaient jamais été proposées à la vente.

En réalité, vous aviez placé en rayons des livraisons postérieures à celles du 29 décembre 2004, ne respectant pas, une fois encore, les règles FIFO, celles afférentes aux rotations et à la gestion de vos stocks.

Il résultait également de ce courrier électronique que vous étiez arrivé en retard les samedi 15 janvier 2005 et vendredi 21 janvier 2005.

Chacun de ces agissements était intolérable en soi et ne pouvait être toléré.

Nous vous avons interpellé le mardi 25 janvier 2005. Vous avez été incapable de nous donner la moindre explication quant à cette énième négligence (...) »

Par courrier du 21/04/2005, l'organisation syndicale de Monsieur H contesta la réalité et la gravité des motifs invoqués et invita, partant, la S.A. D.A.D.B. à régulariser la situation de Monsieur H en lui versant une indemnité compensatoire de préavis.

Ce courrier n'entraîna aucune réaction dans le chef de la S.A. D.A.D.B. ce qui contraignit l'organisation syndicale de Monsieur H à lui adresser un rappel le 18/01/2006 resté lui aussi sans suite.

Les tentatives de règlement amiable ayant échoué, Monsieur H assigna en justice la S.A. D.A.D.B.

2. Rétroactes de la procédure

Par citation signifiée le 24/01/2006, Monsieur H a assigné la S.A. D.A.D.B. devant le Tribunal du Travail de Charleroi aux fins de l'entendre condamner à lui verser la somme brute de 3.591,82€, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, augmentée des intérêts légaux, outre les frais et dépens, le tout assorti de l'exécution provisoire.

Aux termes du jugement dont appel, le premier juge a déclaré la demande recevable et fondée et condamné la S.A. D.A.D.B. à verser à Monsieur H la somme brute de 3.591,82€, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, augmentée des intérêts légaux sur le montant net obtenu après retenue des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel du 25/01/2005 au 30/06/2005 et, ensuite, sur le montant brut du 01/07/2005 jusqu'à parfait paiement.

Le premier juge condamna, également, la S.A. D.A.D.B. aux frais et dépens de l'instance liquidés à la somme de 730,29€ et dit n'y avoir lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

La motivation adoptée par le premier juge est la suivante : le premier juge a considéré qu'en l'espèce, la S.A. D.A.D.B. n'avait pas respecté le délai de 3 jours.

En effet, fit valoir le premier juge, *« même si le Tribunal pouvait considérer que le dernier fait du 15/01/2005 est parvenu à la connaissance de Monsieur H, personne habilitée à licencier, le 21/01/2005, la preuve n'est pas rapportée à suffisance de droit de ce fait et que ce fait est constitutif d'un comportement fautif dans le chef de Monsieur H.*

Il résulte de la lettre du 28/01/2005 que le dernier fait fautif était le fait d'avoir laissé des salades de jambon au frigo et de n'avoir pas respecté les règles FIFO relatives aux rotations et à la gestion des stocks.

Ce fait contesté n'était pas établi et serait, en outre, difficile à établir puisque Monsieur H explique travailler chaque jour de 6 à 11 heures et avoir un collègue qui prend le relais pour les mêmes rayons pour l'après-midi.

Dès lors que le dernier fait invoqué n'était pas établi, le Tribunal ne peut conclure au respect du délai de 3 jours. »

Surabondamment, le premier juge a estimé que les autres griefs invoqués à l'appui du licenciement ne pouvaient être considérés comme justifiant un licenciement pour motif grave.

Le premier juge conclut son raisonnement en constatant que *« le licenciement pour motif grave n'était pas justifié ».*

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE

R.G. 2010/AM/46

Après avoir rappelé les principes relatifs à la bonne exécution du contrat de travail, l'appelant reproche au premier juge d'avoir conclu, à tort, à l'irrespect, dans son chef, du délai de 3 jours, dans la mesure où le dernier fait invoqué dans la lettre d'énonciation des motifs graves n'est pas établi.

Selon la S.A. D.A.D.B. :

- la réalité des faits reprochés à Monsieur H est démontrée à suffisance ;
- le caractère à tout le moins fautif du comportement de Monsieur H adopté les 15 et 21/01/2005 ne souffre d'aucune discussion ;
- elle a été mise au courant desdits manquements le 21/01/2005 ;
- Monsieur H a été licencié le 25/01/2005.

En outre, la S.A. D.A.D.B. estime que s'agissant de manquements continus et/ou répétés dans le chef de Monsieur H, il appartenait au premier juge d'appréhender, avec le souci du détail requis, les faits reprochés antérieurement à Monsieur H dès lors « *qu'ils participent manifestement audit motif grave* ».

A cet effet, la S.A. D.A.D.B. reproche explicitement au premier juge de n'avoir pas tenu compte :

- de la multiplicité des manquements de même nature commis par Monsieur H ;
- des multiples avertissements écrits et solennels adressés par Monsieur H, certains par courriers recommandés, attirant son attention sur l'importance des règles FIFO, DLC et de gestion des stocks ;
- des nombreuses mises au point verbales intervenues au cours de l'exécution du contrat de travail ;
- du règlement de travail de la société ;
- des obligations mentionnées au sein du contrat de travail ;

Selon la S.A. D.A.D.B., il est incontestable que les manquements antérieurs de Monsieur H sont dûment prouvés et dans la mesure où ils constituent un manquement dit « continu », le moment à partir duquel ce manquement certain rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle relève de la seule appréciation de l'employeur : il importe, seulement, selon la S.A. D.A.D.B., que le manquement perdure au moins jusqu'à trois jours ouvrables (ou moins) avant la notification du congé.

La décision prise par le premier juge est d'autant plus curieuse, selon la S.A. D.A.D.B., qu'il reconnaît, par ailleurs, expressément, après examen des divers reproches que lesdits manquements peuvent, à l'évidence, s'assimiler à tout le moins « à un rendement insuffisant, à de l'incompétence, à un manque de sérieux ».

Or, relève la S.A. D.A.D.B., tels sont précisément les griefs reprochés à Monsieur H, lesquels, eu égard à leur caractère continu, justifient amplement la décision prise de licencier Monsieur H. pour motif grave.

Selon la S.A. D.A.D.B., « le fait de ne voir dans le chef de Monsieur H aucune intention de nuire, aucune intention malicieuse ou aucune désinvolture délibérée – quod non in casu s'agissant de cette dernière circonstance – ne suffisent pas, à eux seuls, à écarter l'application de l'article 35 de la loi du 03/07/78 ».

POSITION DE MONSIEUR H

Monsieur H fait valoir que les faits invoqués pour justifier le licenciement pour motif grave ne sont pas prouvés, bon nombre des reproches lui adressés étant contestés par ses soins.

A cet effet, Monsieur H tient à faire observer que le samedi 15/01/2005, il est arrivé sur son lieu de travail à 6 heures du matin et que le vendredi 21/01/2005, il est arrivé à 5 heures 55' mais ne disposant pas de la clé du magasin, il a été contraint d'attendre un quart d'heure à l'extérieur pour que son collègue du rayon « fruits et légumes » vienne lui ouvrir la porte.

Monsieur H indique que, durant ce quart d'heure, il n'a eu de cesse de sonner à la porte d'entrée mais les membres du personnel présents dans la salle de pause ne l'ont pas entendu sonner.

Monsieur H estime qu'il appartient à l'appelant qui supporte la charge de la preuve de ses arrivées tardives de prouver la fait fautif à savoir une absence injustifiée, le seul témoignage de la dame T étant insuffisant à cet égard pour établir cette preuve.

Monsieur H conteste, également, avoir commis une erreur dans la gestion de la rotation des salades de jambon, le seul témoignage de Madame T étant, également, insuffisant pour prouver la matérialité de ce grief et son imputabilité dès lors que l'équipe de l'après-midi (Monsieur H étant affecté pour l'essentiel à l'équipe du matin) devait, également, procéder au réassort lorsqu'un produit venait à manquer en rayon.

Monsieur H estime, ainsi, que les faits dont l'appelante a eu connaissance dans les trois jours ouvrables précédant la notification de la rupture, soit les faits relatés par Madame T dans son mail du 21/01/2005, ne sont donc pas prouvés de telle sorte « que le congé a été donné plus de trois jours après que les autres faits invoqués ont été connus : le congé est donc tardif » selon Monsieur H.

En toute hypothèse, observe Monsieur H, la réalité des reproches antérieurs formulés à son encontre sous forme d'avertissements écrits est, également, contestée, la signature apposée par ses soins aux termes de certains avertissements ne signifiant absolument pas qu'il aurait reconnu les faits mentionnés dans ces courriers.

En toute hypothèse, fait valoir Monsieur H, même si la cour devait considérer qu'il a commis des erreurs dans l'exercice de sa fonction de gestion du rayon frais, quod non, ces erreurs ne sont certainement pas constitutives de motif grave eu égard aux circonstances particulières de l'espèce.

A cet effet, Monsieur H met en évidence les éléments suivants :

1. Deux personnes sont nécessaires pour assurer la gestion du rayon frais. Il exerçait cette fonction avec Madame P. Suite au départ de cette dernière en mai 2004, il s'est retrouvé seul et ce jusqu'en septembre 2004 au moment de l'engagement de Monsieur L. Entre la date de départ de Madame P et celle d'arrivée de Monsieur L, il n'a reçu qu'une aide ponctuelle de Madame M largement insuffisante compte tenu de la charge et du volume de travail à accomplir.
2. Bien que la faute grave ait été portée à la connaissance de l'appelante le 21/01/2005, cette dernière l'a laissé travailler les 21/01/2005, 22/01/2005, 23/01/2005 et 25/01/2005 jusqu'à 14 heures : selon Monsieur H, on aurait pu attendre une réaction plus rapide si les faits avaient rompu le lien de confiance unissant les parties.
3. Le 25/01/2005, l'appelante avait déjà connaissance de la soi-disant faute grave commise par ses soins puisqu'elle reconnaît en avoir été informée le vendredi 21/01/2005. Or, postérieurement à la prise de connaissance de la faute grave, il s'est vu signifier un avertissement pour une arrivée tardive le 25/01/2005 justifiée par l'auteur de la lettre de « manquement grave » et aux termes de laquelle il fut invité à « adopter une réaction positive importante ».
Monsieur H estime, dès lors, qu'il est contradictoire, dans le chef de l'appelante, de l'inviter à « adopter une réaction positive importante » après avoir été informée d'un comportement qu'elle a considéré comme constitutif d'un motif grave de licenciement.
Monsieur H souligne, dès lors, que la faute grave lui reprochée ne peut être considérée comme rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.
4. Il n'appartient pas à l'employeur de définir ce qu'il convient d'entendre par « faute grave ». Le pouvoir d'appréciation de la gravité de la faute relève de la compétence des tribunaux.

Monsieur H conclut au caractère irrégulier de la mesure de licenciement pour motif grave lui signifiée et à la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a condamné l'appelante à lui verser une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la somme brute de 3.591,82€ à majorer des intérêts de retard au taux légal. Monsieur H conteste, d'autre part, s'être rendu coupable d'abus de droit dans la mise en état judiciaire de son dossier devant le premier juge de telle sorte qu'il ne saurait être question de limiter la période de déduction des intérêts de retard qui lui sont dus comme le postule, à tort, l'appelante.

DISCUSSION – EN DROIT

- I. **FONDEMENT DE LA REQUETE D'APPEL**
- I. **1. 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.

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 grave »⁶.

B) La connaissance des faits

L'article 35 alinéa 3 de la loi du 03.07.1978 impose à celui qui veut

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.

⁶ Cass., 22.05.1995, Pas., 1995, 1, p.528 et J.T.T., 1995, p.401 ; Cass., 16.03.1987, Pas., 1987, 1, p.847 et J.T.T., 1987, p.381.

R.G. 2010/AM/46

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 suffisante 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.

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

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^och.), 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^ech), 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, p.207, note H. FUNCK. Dans le même sens : C. trav. Liège (section de Namur, 13^o 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.

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.

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

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, p25, 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.

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.

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 ».

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)

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.

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,

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

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 C W et D V « 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

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, I, p.900 ; Cass., 27.02.1978, *Pas.*, 1978, I, p.737 ; Cass., 08.06.1977, *Pas.*, 1977, I, p.1032 ; Cass., 02.06.1976, *Pas.*, 1976, I, p.1054 ; Cass., 16.12.1970, *Pas.*, 1971, p.369.

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.

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

I. 2. Application des principes au cas d'espèce

I. 2. 1. Quant à la précision des fautes graves constitutives de motif grave

Selon l'article 35, alinéa 4, « peut seul être invoqué pour justifier la 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 principe³⁰.

En l'espèce, l'appelante a entendu appliquer ce principe de manière imparfaite dès lors qu'elle a, dans un premier temps, soit par courrier recommandé du 25/01/2005, signifié à Monsieur H son congé pour motif grave en évoquant « une faute grave en date du 15/01/2005 » et, dans un second temps, soit par courrier recommandé du 28/01/2005, notifié à celui-ci les « raisons » qui l'ont conduite à prendre cette décision en faisant, à cet effet, explicitement référence au contenu du courrier électronique envoyé le 21/01/2005 par Madame T à Monsieur H qui fait référence, quant à lui, à trois manquements.

Pour rappel, la lettre de rupture pour motif grave signifiée à Monsieur H le 25/01/2005 est rédigée comme suit :

Par courrier recommandé & simple

Concerne : votre contrat de travail

Monsieur H,

Nous avons été informés ce vendredi 21 janvier 2005 que vous avez commis une faute grave en date du 15 janvier 2005.

A la lumière des reproches antérieurs qui vous ont été formulés, notamment par courriers des 16 août 2002, 17 juin 2003, 14 avril 2004, 19 juin 2004, 25 juin 2004, Ceux-ci constituent un motif grave au sens de l'ARTICLE 35 de la Loi du 03 juillet 1978

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).

³⁰ Cass., 6/2/1995, Pas., I, p. 141

R.G. 2010/AM/46

sur les contrats de travail et nous autorise à mettre fin à votre contrat de travail sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis.

Durant notre réunion de ce mardi 25 janvier 2005, nous vous avons donné l'occasion de vous expliquer. Toutefois, les explications avancées n'ont pas été de nature à restaurer notre confiance.

Par conséquent, nous vous confirmons par la présente que nous vous notifions votre licenciement immédiat sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis.

Les motifs graves qui justifient votre mise à pied immédiate vous seront notifiés dans le délai légal.

Nous nous permettons de vous rappeler que, conformément à l'article 17 de la Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, vous êtes tenu de vous abstenir de vous livrer et/ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale ainsi que de divulguer tout secret d'affaires.

Votre décompte final et vos documents sociaux vous seront transmis prochainement.

Veillez agréer, Monsieur H, l'expression de nos salutations distinguées.

E H

Directeur d'Exploitation

D'autre part, par courrier recommandé daté du 28/01/2005 et posté ce jour-là, l'appelante a notifié à Monsieur H les motifs du licenciement pour motif grave qui lui avait été signifié le 25/01/2005 après avoir procédé à une longue description de ses fonctions et des règles à respecter pour assurer une bonne exécution de celles-ci :

« En réalité, vous étiez incapable de respecter ces quelques règles, inhérentes pourtant à votre métier et n'assuriez en rien une exécution correcte des missions qui vous étaient confiées. A de très nombreuses reprises, votre hiérarchie vous a obligé à retirer de la vente des produits dont la DLC était (largement) dépassée.

Souvent et nonobstant les demandes expresses de vos supérieurs, vous n'effectuiez pas les rotations.

Il n'était pas rare de trouver en rayon des produits impropres à la consommation et ce parfois depuis plusieurs semaines (...)

De très nombreux (nous soulignons) avertissements écrits vous ont été envoyés.

Nous en voulons pour preuve les courriers dont référence dans notre courrier de licenciement et datés du 16 août 2002, 17 juin 2003, 28 février 2004, 14 avril 2004, 30 mai 2004, 19 juin 2004 et 25 juin 2004 ainsi que de très nombreuses remontrances verbales (...)

Le vendredi 21 janvier 2005, nous recevions le courrier électronique suivant de notre collaboratrice, Madame T :

*« Monsieur H,
Je vous informe de nouveaux manquements de Monsieur J H.
En effet, ce dimanche 16 janvier, j'ai jeté des salades de jambon périmées pour une valeur de 24 euros.
Ces salades se trouvaient dans le frigo depuis le 29 décembre et n'ont même pas été installées en rayon. Manifestement, la rotation des salades de jambon n'a pas été faite car la nouvelle rentrée se trouvait déjà en rayon. Je l'ai interpellé sur ce point précis mais ce dernier a été incapable de me donner la moindre explication et / ou justification quant à ce fait.
De plus le samedi 15/01 et ce vendredi 21/01, il est arrivé deux fois de suite et a commencé sa prestation à 06hr10 au lieu de 06hrs. Je l'ai une fois encore interpellé mais il semble n'avoir cure de mes observations et demandes d'amélioration (...) »*

Ces salades auraient dû être placées en rayon avant la date du 15 janvier 2005 et retirées de la vente au plus tard à cette date. Elles étaient tout simplement restées en chambre froide et n'avaient jamais été proposées à la vente.

En réalité, vous aviez placé en rayons des livraisons postérieures à celles du 29 décembre 2004, ne respectant pas, une fois encore, les règles FIFO, celles afférentes aux rotations et à la gestion de vos stocks.

Il résultait également de ce courrier électronique que vous étiez arrivé en retard les samedi 15 janvier 2005 et vendredi 21 janvier 2005.

Chacun de ces agissements était intolérable en soi et ne pouvait être toléré.

Nous vous avons interpellé le mardi 25 janvier 2005. Vous avez été incapable de nous donner la moindre explication quant à cette énième négligence (...) »

En procédant à une comparaison entre ces deux courriers, la Cour de céans constate qu'aux termes de la lettre de rupture notifiée le 25/01/2005, l'appelante a fait référence explicitement sans la détailler à une faute grave commise le 15/01/2005 par Monsieur H laquelle, éclairée par des reproches antérieurs, l'a conduite « à mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis ».

Par contre, la lettre du 28/01/2005 censée énoncer le motif précis de la faute grave commise le 15/01/2005 fait, quant à elle, référence à trois manquements dénoncés le 21/01/2005 par Madame T à Monsieur H à savoir :

1. une absence de rotation de salades qui a été constatée le 16/01/2005 par Madame T : ces salades sont restées au frigo alors qu'il appartenait à Monsieur H de les placer en rayon et de les retirer de la vente au plus tard le 15/01/2005.
2. une arrivée tardive le 15/01/2005.
3. une arrivée tardive le 21/01/2005.

En d'autres termes, la lettre d'énonciation des motifs graves notifiée le 28/01/2005 évoque deux manquements graves qui se sont produits le 15/01/2005 à savoir une absence de rotation de salades qui auraient dû intervenir le 15/01/2005 au plus tard si Monsieur H avait procédé au réassort de ces salades en rayon ainsi qu'une arrivée tardive le 15/01/2005.

Or, la lettre de rupture ne fait référence qu'à une seule faute grave commise le 15/01/2005.

La Cour de céans considère que les motifs invoqués dans la lettre de notification ne sont évidemment pas précis dès lors qu'ils ne permettent pas à la victime de la rupture pour motif grave opérée par courrier du 25/01/2005 de connaître clairement ce qui lui est reproché sans équivoque aucune et à la Cour de cerner parfaitement la faute grave reprochée à Monsieur H dont il est soutenu qu'elle a été commise le 15/01/2005 et ce pour éviter de se méprendre sur l'objet et la gravité du motif invoqué : en effet, les motifs notifiés avec précision au cocontractant circonscrivent impérativement le débat judiciaire.

L'enseignement dispensé par la Cour de Cassation est sans équivoque aucune à ce sujet³¹.

En déterminant la cause juridique du congé, la notification assure l'exercice du contrôle judiciaire dont elle délimite l'étendue en autorisant d'écarter toutes fautes et raisons différentes de celles qui figurent dans l'acte écrit de rupture. E l'espèce, la Cour de céans est placée dans l'impossibilité absolue d'identifier l'unique faute grave commise le 15/01/2005 qui a conduit l'appelante à rompre le contrat pour motif grave dès lors que la lettre d'énonciation des motifs graves fait référence à deux manquements dont se serait rendu coupable Monsieur H le 15/01/2005.

Partant du constat selon lequel, le motif grave constitutif du motif grave dont Monsieur H se serait rendu coupable le 15/01/2005 ne peut être déterminé avec précision, la Cour de céans ne peut évidemment avoir égard aux « reproches antérieurs » formulés par l'appelante à Monsieur H (courriers des 16/08/2002, 17/06/2003, 14/04/2004, 19/06/2004, 25/06/2004) pour apprécier « s'ils peuvent constituer un éclaircissement du grief invoqué comme motif grave » (Cass., 06/09/2004, JTT, 2005, p. 140).

Comme l'observent judicieusement CLAEYS et ENGELS (« Contrat de travail – Licenciement et démission » Kluwer, 2009, p. 243) « si le dernier fait connu dans le délai de 3 jours ouvrables ne doit pas constituer en lui-même une faute grave mais peut constituer une faute grave compte tenu des « fautes » précédentes, le fait connu doit, toutefois, constituer une faute en soi et l'employeur doit démontrer la réalité de ce fait fautif pour que les faits et circonstances antérieurs puissent revivre et démontrer le caractère grave de la faute ».

Or, la Cour de céans est dans l'impossibilité absolue de déterminer le grief précis dont se serait rendu coupable Monsieur H le 15/01/2005.

³¹ Cass., 02/06/1976, Pas, I, p.1054 ; Cass., 27/02/1978, Pas., I, p. 737 ; Cass., 24/03/1980, Pas., I, p.900

Aussi, dès lors qu'il refuse le caractère de faute à l'unique fait qui précède de 3 jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, le juge n'a pas à examiner les faits se situant plus de 3 jours ouvrables avant le 25/01/2005, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié vu son absence de précision³².

Il va, évidemment, de soi que l'appelante ne peut pallier ce défaut de précision par le recours à une mesure d'instruction, soit, en l'espèce, une demande d'enquête par témoins formulée à titre subsidiaire pour établir la matérialité de deux faits mentionnés dans le dispositif des conclusions additionnelles d'appel de synthèse³³.

L'imprécision de la notification du ou des motif(s) grave(s) est sans incidence aucune sur l'existence du congé : celui-ci, distinct de la modalité que constitue la notification du ou des motif(s) sortira ses pleins et entiers effets.

Dès lors, après avoir conclu à l'imprécision du ou des motif(s) notifié(s) à Monsieur H, la Cour de céans doit constater que Monsieur H s'est vu signifier de manière irrégulière son congé pour motif grave de telle sorte qu'il est en droit de prétendre, conformément aux dispositions conjointes des articles 39 § 1 et 82 §2 de la loi du 3/7/78, au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois de rémunération soit la somme brute de 3.591,82€, montant non contesté par l'appelante (ne fût-ce qu'à titre subsidiaire) et arrêté sur base d'un salaire horaire de 7,9395€.

Il s'impose, dès lors, de confirmer le jugement dont appel en y substituant, toutefois, une autre motivation.

La requête d'appel de l'appelante est, dès lors, non fondée.

II. QUANT AUX INTERETS DE RETARD POSTULES PAR MONSIEUR H

L'appelante soutient que les intérêts de retard sur l'indemnité de rupture ne seraient pas dus dès lors que Monsieur H aurait diligenté son action avec négligence reprochant, ainsi, à ce dernier :

- de ne l'avoir assignée que le 24/01/2006 alors que la créance alléguée est née le 25/01/2005 ;
- de n'avoir conclu additionnellement en première instance que le 11/05/2009 ;

La Cour de céans n'aperçoit pas la pertinence de l'argumentation développée à cet effet par l'appelante dès lors que :

³² Cass., 07/04/2003, Pas., 1, p. 739

³³ Voyez à ce sujet : C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE : « Le licenciement pour motif grave », Coll. D. Social, Larcier, 2005, p.90 ; C.T. Liège, 21/12/2006, JTT, 2007, p.191

- a) La Cour de céans cherche en vain dans le droit belge positif la norme sur base de laquelle l'appelante pourrait s'appuyer pour « priver » Monsieur H de son droit aux intérêts de retard au motif que ce dernier l'aurait assignée la veille de l'expiration du délai de prescription annale prévu par l'article 15 de la loi du 3/7/78 !
- b) La loi du 26/4/2007 modifiant le Code judiciaire en vue de lutter contre l'arriéré judiciaire a, par son article 10, modifié l'article 747 du Code judiciaire et prévu, en son article 31, qu'elle était applicable « aux causes qui, à la date du 01/09/2007, n'étaient pas fixées, dans lesquelles aucun calendrier de procédure n'avait été fixé ou pour lesquelles aucune demande de fixation n'avait été introduite »

Tel était, assurément, le cas d'espèce.

En effet, ce dossier, à la date du 01/09/2007, n'avait fait l'objet d'aucun calendrier de procédure et aucune demande de fixation n'avait été introduite après le dépôt des conclusions additionnelles de la S.A. D.A.D.B. en date du 30/05/2007.

Il était, dès lors, parfaitement loisible à l'appelante de faire usage des nouvelles dispositions de l'article 747 §2, alinéa 5, du Code judiciaire pour solliciter, à partir du 01/09/2007, la mise en état judiciaire du dossier demeuré au rôle particulier du Tribunal du Travail de Charleroi si elle estimait que la procédure revêtait un caractère anormalement long.

L'appelante est, dès lors, malvenue de reprocher à Monsieur H de n'avoir répondu à ses conclusions additionnelles que le 27/12/2007 (et non le 11/05/2009 comme le prétend erronément l'appelante : en effet, la date du 11/05/2009 correspond aux conclusions de synthèse de Monsieur H adressées en réponse aux conclusions de synthèse de l'appelante reçues au greffe le 14/03/2008 !).

Il appert, ainsi, de ces développements, que Monsieur H ne s'est pas rendu coupable d'un abus de droit procédural en exerçant son droit d'action en justice d'une manière qui excède manifestement les limites d'un exercice normal par une personne prudente et diligente (Cass., 17/10/2008, www.juridat.be).

Monsieur H est, dès lors, en droit de prétendre au bénéfice des intérêts de retard au taux légal sur les montants nets dus après les prélèvements sociaux et fiscaux durant la période s'étendant du 25/01/2005 au 30/06/2005 et sur les montants bruts du 01/07/2005 jusqu'à parfait payement.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point.

III. QUANT AUX DEPENS

Dès lors que la Cour de céans confirme le jugement dont appel, il ne s'impose pas de réexaminer la problématique des dépens de première instance lesquels ont été liquidés, à bon droit, par le premier juge à la somme de 730,29€.

R.G. 2010/AM/46

Monsieur H est en droit de prétendre à charge de l'appelante à l'indemnité de procédure de base pour l'instance d'appel fixée à 650€.

PAR CES MOTIFS,

La Cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Déclare la requête d'appel recevable mais non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en y substituant, toutefois, une autre motivation ;

Condamne la S.A. D.A.D.B., conformément au prescrit de l'article 1017 alinéa 1 du Code judiciaire, aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés par Monsieur H à la somme de 650 € étant l'indemnité de procédure de base ;

Ainsi jugé et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 4 avril 2011 par le Président de la 2^{ème} Chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur X. Vlieghe, Conseiller président la Chambre ;
Monsieur P. Dupont, Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur C. Charon, Conseiller social au titre de travailleur employé,
Monsieur S. Barme, Greffier.

qui en ont préalablement signé la minute.