

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE CHARLEROI**

Section de Charleroi

**JUGEMENT**prononcé en audience publique de la **deuxième** chambre.

---

**EN CAUSE DE: Madame R A -P**

Partie demanderesse comparaissant par **Maître Françoise MOUREAU**, Avocat à 7160 CHAPELLE-LEZ-HERLEMONT, rue Saint-Germain, 9.

**CONTRE: Madame Christine J**  
exploitant la Crèche "LES LUTINS"  
rue de la Baille, 35  
6180 COURCELLES

Partie défenderesse **défaillante**.

---

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant:

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications dont il a été fait application;

Vu la citation introductive d'instance signifiée, le 26 mars 2002, par l'huissier de justice suppléant Patricia ORICKHOFF-CHODAKOV, remplaçant Jean-Pol RASSART, de résidence à Courcelles pour l'audience du 8 avril 2002 ;

Vu l'omission de la cause en application de l'article 730§2A du code judiciaire à l'audience du 11.12.2006 ;

Vu les conclusions de la demanderesse reçues au greffe le 21 mai 2007 ;

Vu la fixation de la cause sur la base de l'article 747§2 du Code judiciaire à l'audience du 26 novembre 2007, à laquelle la partie demanderesse a été entendue en ses explications et plaidoiries, la partie défenderesse n'étant pas présente ni représentée ;

Vu le dossier déposé par la partie demanderesse, lors de cette même audience ;

\*

\* \*

### TENTATIVE DE CONCILIATION

Attendu que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire a eu lieu à l'audience du 26.11.2007 et n'a pas abouti ;

### RECEVABILITE.

Introduite dans les forme et délai légaux, l'action est recevable.

### OBJET DE LA DEMANDE.

L'action, introduite par citation du 26 mars 2002, tend à la condamnation de la partie défenderesse à payer à la demanderesse les sommes de :

- 3.267,80 €, à titre d'indemnité de rupture correspondant à 56 jours de rémunération ;
- 5.339,35 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- 300 € à titre de congés payés.

### FAITS.

La demanderesse a été engagée, le 19.09.2000, par la défenderesse en qualité d'ouvrière agent d'accueil dans les liens d'un contrat à durée indéterminée, à raison de 19 heures par semaine.

Le 01.12.2001, les parties ont conclu un nouveau contrat afin d'augmenter le temps de travail à 4/5<sup>ème</sup> de temps.

La demanderesse a été licenciée pour motif grave par recommandé postal du 25.02.2002.

Les motifs de licenciement ont été notifiés par lettre recommandée du 28 février 2002.

Ils sont libellés comme suit : « Suite à l'accident survenu au sein de la crèche, le 18 février 2002, la victime M. : V. a été hospitalisée et les conclusions médicales dénoncent un acte de maltraitance et négligence. C'est sur base de vos déclarations à la justice que l'O.N.E. nous a donné l'ordre formel de vous licencier pour faute grave. Il est évident qu'il y a eu non assistance pour l'enfant (...) et fausse déclaration dès le départ dans vos dépositions à la justice. » .

La citation a été lancée, le 26 mars 2002.

## DISCUSSION.

### 1. Quant au respect du double délai de trois jours et à la preuve du motif grave

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 ; de même, peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé ; cf. article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978.

En l'espèce, la défenderesse n'apporte pas la preuve qu'elle a notifié le congé pour motif grave dans les trois jours de la connaissance de celui-ci.

Elle n'établit, en toute hypothèse, pas l'existence d'un motif grave de rupture dans le chef de la demanderesse.

Ce chef de demande est fondé.

### 2. Quant à l'indemnité pour licenciement abusif

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 énonce que :

*Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.*

*En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.*

Le droit de licencier un ouvrier engagé pour une durée indéterminée étant un «droit fonction», il n'y a pas lieu de rechercher si le licenciement a été opéré «sans motif légitime» pour être abusif (voir P. BLONDIAU, B. MAINGAIN, T. CLAEYS et E. CARLIER, La rupture du contrat de travail, chronique de jurisprudence 1992-1995, p. 49) .

La seule vérification à opérer réside dans la constatation que le prescrit de l'article 63 de la loi sur le contrat de travail – qui est de stricte interprétation – est rencontré ou ne l'est pas.

Le Tribunal ne peut ajouter à la loi en se prononçant sur l'opportunité de la décision prise par l'employeur.

Il a déjà été jugé que :

1. « *N'est pas abusif le licenciement d'un ouvrier dont le juge constate qu'il est motivé par sa conduite, même s'il décide que celle-ci n'est pas constitutive de faute grave ni critiquable* » (Cass., 22/01/1996, J.T.T., 1996, p. 236) et que : « *N'est pas abusif le licenciement effectué pour des motifs qui concernent le comportement même non fautif de l'ouvrier* » (Cass., 06/06/1994, Pas., 1994, 562) ;
2. « *dès qu'il y a un lien entre la conduite d'un ouvrier et son licenciement et dès que l'employeur peut de ce fait raisonnablement décider de se séparer de l'ouvrier qui l'a déçu, il ne peut être fait droit à une demande d'indemnité pour licenciement abusif ( ...)*

*Quand bien même l'employeur se serait trompé, comme en l'espèce, sur la gravité de la faute (...) la légitimité du licenciement (...) peut se fonder sur une faute légère de l'ouvrier pour autant que la décision de l'employeur ne relève pas du pur caprice et apparaisse comme raisonnable dans l'intérêt de l'entreprise »* (C.T. Bruxelles, 24 juin 1996, R.G. n° 30091, inédit, cité par P. BLONDIAU, B. MAINGAIN, T. CLAEYS et E. CARLIER dans La rupture du contrat de travail, chronique de jurisprudence 1992-1995, p. 49).

La défenderesse justifie, en l'espèce, le licenciement par la conduite de la demanderesse.

Elle lui reproche, en effet, notamment d'avoir fait une déclaration inexacte à la police le 18 février 2002.

Ce fait n'est pas contesté par la demanderesse (voir page 3 de ses conclusions).

Il est, par ailleurs, incontestable que c'est notamment ce comportement qui a entraîné le licenciement.

Ce dernier n'est, en conséquence, pas abusif.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

### 3. Quant aux congés payés

Cette demande doit être déclarée non fondée, l'employeur n'étant pas en règle débiteur des pécules de vacances à l'égard des ouvriers.

### **PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement (article 747§2 du Code judiciaire),

Dit la demande recevable.

La dit fondée, quant à l'indemnité de rupture.

Condamne la défenderesse à payer à la demanderesse la somme de 3.267,80 € brut, à titre d'indemnité de rupture correspondant à 56 jours de rémunération, ladite somme, sous déduction des charges sociales et fiscales.

La dit non fondée en ce qui concerne l'indemnité pour licenciement abusif et les congés payés.

Condamne la défenderesse aux frais et dépens de l'instance, liquidés par la demanderesse à 300,34 €.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant tout recours et sans caution.

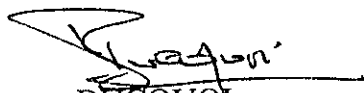
R.G.: 07/184574/A (anciennement 02/161909/A) code 102 Rép.: 08/563

---

Ainsi jugé et prononcé en audience publique de la **deuxième chambre** du Tribunal du Travail de Charleroi, section de Charleroi, le **14 janvier 2008**, où siégeaient:

Mme MARCOTTE  
M. LANGRAND  
M. BOUTON  
Mme BUCQUOI

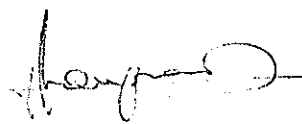
Juge, président la chambre,  
Juge social au titre d'employeur,  
Juge social au titre de travailleur ouvrier,  
Greffier.



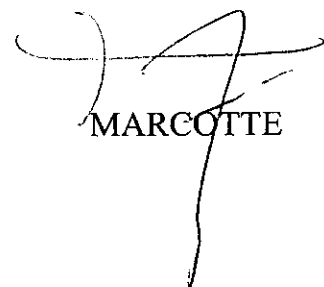
BUCQUOI



BOUTON



LANGRAND



MARCOTTE