

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE MONS

Section de La Louvière
7100 LA LOUVIERE - rue des Carrelages, 16

JUGEMENT

Copie libre délivrée
En vertu de l'article
792 - 1052 du Code
judiciaire.

EXEMPT du droit
d'expédition (article
280, 2° du code
d'enregistrement)

PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 23 OCTOBRE 2009

R.G.n° 06/13.402/A

Rép. A.J. n° 8/6991

La 9^{ème} chambre du Tribunal du travail de Mons, section de La Louvière, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : T Laurence, domicilié

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Me BLIN, Avocat, loco Me PETRE, Avocat à La Louvière.

CONTRE : SPRL OPTIC TOP EYES, BCE n° 0867.654.706, dont le siège social est établi à 7100 La Louvière, rue Franco Belge, 28,

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Me STRYPSICIN, Avocat, loco Me LIESENBERG, Avocat à Bruxelles.

I. PROCÉDURE

1. Les principaux éléments de procédure sont les suivants :

- L'exploit de citation reçu le 23 février 2007,
- Pour la SPRL OPTIC TOP EYES, les conclusions déposées le 8 décembre 2008,
- Pour Mme T, les conclusions reçues par fax le 9 février 2009 et par courrier le 8 juin 2009,
- Pour la SPRL OPTIC TOP EYES, les conclusions additionnelles reçues le 9 avril 2009,
- Pour la SPRL OPTIC TOP EYES, les secondes conclusions additionnelles reçues le 6 août 2009,
- Pour Mme T, les secondes conclusions de synthèse reçues par fax le 31 août 2009,
- L'article 747 § 2 du code judiciaire dont il a été fait application pour la fixation de la cause à l'audience publique du 25 septembre 2009, à laquelle les conseils des parties ont été entendus en leurs dires et moyens,

- Le dossier des parties.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et de ses modifications.

Lors de l'audience du 25 septembre 2009, le Tribunal a entendu les parties et appliqué, sans succès, l'article 734 du Code judiciaire.

II. OBJET DE LA DEMANDE

A. Demande de Madame T

2. La demande de Madame T, telle que formulée par ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 31 août 2009, vise à entendre :

- condamner la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES à lui payer :
 - 227,20 € bruts à titre de solde de l'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 14.957,88 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération pour licenciement pendant la période de protection suite à la demande d'un congé parental ;
- condamner la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES aux intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues, à dater de leur exigibilité ;
- condamner la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES aux frais et dépens de la procédure, en ce compris l'indemnité de procédure ;
- dire le jugement à intervenir exécutoire nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

B. Demande de la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES

3. La s.p.r.l. OPTIC TOP EYES demande, avant dire droit, d'être autorisée à prouver par toutes voies de droit, témoins y compris, que le comportement de Madame T, tant vis-à-vis de ses collègues de travail que de la clientèle et de sa hiérarchie, constituait un motif suffisant pour justifier son licenciement.

III. ANTÉCÉDENTS

4. Madame T a été engagée par la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES le 1^{er} mars 2005, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'employée opticienne, selon un régime de travail temps plein (¹).

A la fin des relations de travail, la rémunération de Madame T s'élevait à 2.149,12 € bruts.

¹ Pièce 1 du dossier de Madame T

5. Dans le courant du mois de janvier 2006, Madame T a demandé à pouvoir bénéficier d'un congé parental à dater du 1^{er} avril 2006.

Le 18 janvier 2006, la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES a signé la demande d'allocation d'interruption de carrière, dans le cadre d'un congé parental ⁽²⁾ que celle-ci a adressé à l'Onem.

Par un courrier du 20 janvier 2006 ⁽³⁾, l'Onem a averti Madame T que :

- son congé parental est accepté,
- des allocations d'interruption de carrière lui seront payées à partir du 1^{er} avril 2006.

6. Par une lettre du 24 février 2006, remise de la main à la main, la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES a rompu les relations de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois de rémunération⁽⁴⁾.

Une somme de 7.251,73 € bruts a été payée à Madame T à ce titre ⁽⁵⁾.

Le formulaire C4 du 28 février 2006 ne mentionne rien comme motif précis du chômage ⁽⁶⁾.

Le motif du licenciement est décrit comme suit, par courrier du 3 avril 2006 ⁽⁷⁾ :

« ... Nous avons pris la décision de licencier Madame T Laurence en connaissance de cause et ce nonobstant sa demande de congé parental et la protection contre le licenciement qui en découlait. En effet, il était impossible de continuer à travailler tant l'ambiance de l'équipe était bouleversée par le comportement et l'esprit belliqueux de Madame T. Les autres travailleurs se plaignaient très régulièrement de son comportement. Madame T prenait un malin plaisir à remonter les travailleurs contre la direction en réclamant de plus en plus de choses, comme la prise d'assurance-groupe et hospitalisation pour les travailleurs, des demandes d'augmentation salariales à plusieurs reprises et ce en très peu de temps (Madame T ne travaillait dans notre entreprise que depuis le 1^{er} mars 2005). L'équipe ne travaillait plus dans un climat serein et l'organisation du travail était déstabilisée jusqu'à en avoir un impact sur notre clientèle. A plusieurs reprises, Madame T a délibérément fait échouer des ventes ... »

² Pièce 13 du dossier de Madame T

³ Pièce 5 du dossier de Madame T

⁴ Pièce 3 du dossier de Madame T

⁵ Pièce 2 du dossier de Madame T

⁶ Pièce 4 du dossier de Madame T

⁷ Pièce 7 du dossier de Madame T

Ne sachant plus que faire face à cette situation, qui était devenue intolérable pour notre petite entreprise, nous avons pris la décision de licencier Madame T en raison de son comportement néfaste au sein de notre société. »

IV. POSITION DES PARTIES

A. Position de la partie demanderesse

1. Solde de l'indemnité compensatoire de préavis

7. Le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis est le suivant :

2.149,12 € x 13,92/12) x 3 mois = 7.478,93 € bruts.

La s.p.r.l. OPTIC TOP EYES a payé une somme de 7.251,73 € bruts.

Il reste donc un solde de 227,20 € bruts à payer à Madame T

2. Indemnité de protection

8. Le 24 février 2006, le jour de la rupture des relations de travail, Madame T était protégée contre le licenciement puisqu'elle avait fait une demande de congé parental qui a été acceptée par la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES.

Il appartient dès lors à la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES de rapporter la preuve du fait que son licenciement se fonde sur un motif suffisant.

Or, la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES reste en défaut de le faire.

Elle se contente d'affirmations totalement unilatérales :

- sa lettre du 3 avril 2006 ⁽⁸⁾,
- sa lettre du 18 mai 2006 ⁽⁹⁾,
- deux attestations de Monsieur C ⁽¹⁰⁾, témoignages à prendre avec la plus grande réserve étant donné son poste de responsable du magasin dans lequel a travaillé Madame T ;
- une attestation de Madame V ⁽¹¹⁾.

A propos de cette dernière attestation, Madame T fait remarquer que :

1. Elle est datée du 11 juillet 2007 alors qu'elle n'a été communiquée à Madame T qu'avec les secondes conclusions additionnelles de la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES, le 10 août 2009.
2. Madame V travaille toujours pour la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES et n'est donc pas en mesure de témoigner

⁸ Pièce 7 du dossier de Madame T

⁹ Pièce 11 du dossier de Madame T

¹⁰ Pièces 5 et 6 du dossier de la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES.

¹¹ Pièce 7 du dossier de Madame T

objectivement compte tenu de l'autorité qu'exerce sur elle la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES.

3. Cette attestation est manifestement issue de la même imprimante, du même ordinateur et du même auteur que les deux attestations de Monsieur C

9. Il y a lieu d'analyser les faits de manière chronologique.

1. Le 18 janvier 2006, la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES a signé le formulaire « *Demande d'allocations d'interruption de carrière dans le cadre des soins palliatifs, de l'assistance médicale ou du congé parental* » destiné à l'Onem ⁽¹²⁾ ;
2. Le 20 janvier 2006, la demande de congé parental de Madame T a été acceptée par l'Onem ⁽¹³⁾ ;
3. Un peu plus d'un mois plus tard, soit le 24 février 2006, Madame T a été licenciée avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;
4. Après le licenciement de Madame T, la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES a commencé à critiquer Madame T, alors que cela n'avait pas du tout été le cas auparavant.

3. **Demande d'enquêtes**

10. La demande d'enquêtes formulée par la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES doit être déclarée non fondée parce qu'elle se fonde sur des allégations unilatérales, ainsi que des attestations de son responsable, Monsieur C rédigées *in tempore suspecto* (après le licenciement de Madame T).

4. **Somme de 1,00 € provisionnel**

11. Madame T ne maintient pas cette demande qui figurait en citation introductive d'instance.

5. **Intérêts calculés sur le brut**

12. Les intérêts sur les indemnités dues par l'employeur doivent être calculés sur le montant brut en vertu de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 relatif à l'entrée en vigueur des articles 81 et 82 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, confirmé par la loi du 8 juin 2008 portant des dispositions diverses.

¹² Pièce 13 du dossier de Madame T

¹³ Pièce 5 du dossier de Madame T

B. Position de la partie défenderesse

1. Indemnité de protection

13. Il a été mis fin au contrat de travail de Madame T pour des motifs tout à fait étrangers à la réduction des prestations du travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.

Les motifs sont détaillés par le courrier du 3 avril 2006 ⁽¹⁴⁾.

Par son attestation établie le 11 juillet 2007, Monsieur C confirme :

« ... depuis quelques mois avant son départ, Mme T avait un comportement inacceptable vis-à-vis de sa direction et de ses collègues, une ambiance malsaine régnait dans le magasin suite à ses différentes revendications ... Mme T montrait un désarroi total pour le travail demandé, sa fonction étant la vente, elle ne prenait plus la peine de faire correctement son travail. La preuve en est que notre chiffre d'affaires du mois de février 2006 était un des plus bas jamais réalisé !

Etant le responsable du magasin, je peux vous dire que, une fois Mme T partie, l'attitude et le travail des autres employés ont totalement changé ... » ⁽¹⁵⁾

Dans un document ultérieur, le même témoin dresse un résumé de différents faits qui se sont produits et qui ont justifié le licenciement de Madame T :

« 1) dans le courant du mois de février, une altercation s'est passée avec Mme C ; en effet, une remarque lui a été adressée car des clients étaient dans le magasin et Mme T n'avait pas « trop envie » de se déplacer pour les renseigner, or qu'elle s'était engagée dans notre société comme vendeuse.

Madame C lui a demandé de renseigner ces clients et là stupéfaction de sa réponse, « si vous étiez plus souvent dans votre magasin, vous verriez comment ça se passe .. ». Et je précise que c'est une autre personne qui est allée renseigner nos clients, elle n'a pas bougé!!!

2) cette situation s'est renouvelée à plusieurs reprises avec moi-même, Mr C Frédéric, gérant du magasin

3) durant ces quelques jours où Mme T n'en faisait qu'à sa guise, une tension était vraiment insupportable dans notre magasin, Mme V. Mélissa était devenue l'égale de Mme T Mme T démoralisait l'autre employée et médissait sur la direction. C'est pour cette raison qu'une décision de licenciement devait se faire car cette ambiance malsaine n'était plus tolérable. D'ailleurs Mr H Claude, qui était également présent à cette époque, l'a mise en garde à plusieurs reprises sur son comportement et que, si elle continuait, je cite " ça va mal se terminer pour toi " ...

¹⁴ Pièce 7 du dossier de Madame T

¹⁵ Pièce 5 du dossier de la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES.

4) je précise que, lorsque Mme T nous a quittés, une dynamique et une ambiance de travail est revenue au sein de l'équipe et ce, immédiatement... » ⁽¹⁶⁾

Un second témoin, Madame V, confirme pour sa part que :

« ... Laurence T, ex-employée du magasin optic top eyes, mettait une très mauvaise ambiance au sein de notre magasin ... elle me parlait négativement de la direction et étant plus jeune qu'elle, j'étais très influencée par ses propos.
Je pense que la direction a pris la bonne décision en mettant un terme au contrat de Mme T. j'ai retrouvé une ambiance de travail agréable. » ⁽¹⁷⁾

14. C'est au travailleur qu'il appartient d'apporter la preuve que le motif du licenciement n'est pas suffisant, et non l'inverse.

2. Tenue d'enquêtes

15. La s.p.r.l. OPTIC TOP EYES offre de prouver, par toutes voies de droit, témoins y compris, que le comportement de Madame T, tant vis-à-vis de ses collègues de travail que de la clientèle et de sa hiérarchie, constituait un motif suffisant pour justifier son licenciement.

La s.p.r.l. OPTIC TOP EYES vise notamment les faits suivants:

1. Dans le courant du mois de février 2006, une vive altercation s'est déroulée entre Madame T et Madame C représentant la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES, et ce, suite aux reproches adressés à Madame T suivant lequel celle-ci : « n'avait pas trop envie de se déplacer pour renseigner des clients qui étaient dans le magasin ». Cette situation s'est renouvelée à plusieurs reprises dans le courant du mois de février.
2. Dans le courant du mois de février 2006, Madame T faisait régner une tension insupportable dans le magasin en médissant sur la direction et en démoralisant l'autre employée, Madame Mélissa V

C. Solde de l'indemnité compensatoire de préavis

16. La s.p.r.l. OPTIC TOP EYES se réfère à justice sur ce chef de demande.

¹⁶ Pièce 6 du dossier de la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES.

¹⁷ Pièce 7 du dossier de la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES.

D. Intérêts de retard

17. Les intérêts sur les indemnités réclamées doivent être limités aux montants nets et non appliqués sur les montants bruts.

V. DISCUSSION

A. Indemnité compensatoire de préavis

18. La demande formulée apparaît juste et fondée.

La s.p.r.l. OPTIC TOP EYES se réfère à la justice et ne fait valoir aucun moyen contestant valablement la demande.

Il convient donc d'y faire droit.

B. Indemnité de protection

1. Principes applicables

1.1 Motifs suffisants et charge de la preuve

19. Dans une espèce similaire relative au congé parental, la Cour d'Appel de Mons estime :

« En droit, la matière est régie à la fois, par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l'article 101 de la loi du 22.01.1985, loi de redressement contenant des dispositions sociales et l'article 15 de la convention collective de travail n° 64 instituant un congé parental, conclue le 29.09.1997 au sein du Conseil National du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 29.10.1997.

Si ces dispositions visent toutes à interdire la rupture unilatérale, autre que pour motif grave, à l'instigation de l'employeur en certaines circonstances liées à la grossesse et/ou à l'interruption de carrière, notamment due au congé parental, la première l'autorise néanmoins pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, les deux autres se réfèrent à la notion de motif suffisant.

L'article 40 précise que la charge de la preuve incombe à l'employeur tandis qu'il résulte des deux autres dispositions que le « motif suffisant » doit s'entendre de celui qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension partielle ou totale du contrat du fait de l'exercice du droit de congé parental.

Ainsi que l'a relevé le tribunal, selon la jurisprudence relative à la matière, sont considérées comme motifs suffisants pour justifier le congé, des hypothèses qui peuvent paraître évidentes telles la faillite de l'entreprise et la cessation de l'activité qui est liée (T.T. Bruges,

25.11.1977, R.W. 1978-79, 1671), les motifs de restructuration avérée de l'entreprise (C.T. Bruxelles, 16.11.2004, 4^{ème} chambre, Ch. D.S. 2005, 234 et Juridat : F.20041116-13), ainsi que la circonstance, si elle est établie, que c'est à la demande du travailleur que l'employeur l'a licencié en faisant état sur le certificat de chômage de causes économiques en vue de préserver le droit aux allocations (C.T. Liège, 9^{ème} ch. 16.11.2004, R.G. 30726-02, Juridat : F.20041116-11) tandis que les motifs liés au comportement du travailleur sont plus difficilement admis (T.T. Bruxelles, 27.04.1987, Juridat : F-19870427-15). » ⁽¹⁸⁾

1.2 Indemnité de protection

20. Conformément à l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, contenant des dispositions sociales :

« Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue (en application des articles 100, alinéa 1er, et 100bis) ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, § 1er et 102bis, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

Cette interdiction prend cours :

- le jour de l'accord ou;*
- le jour de la demande en cas d'application des articles 100bis, et 105, § 1er, ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière.*

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100 et 100bis ou à la réduction visée aux articles 102 et 102bis.

(...)

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1er, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats- délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical. »

¹⁸ C.T. Mons, 16 décembre 2008, R.G. n° 20.913, Inédit.

2. En l'espèce

2.1 *Motifs suffisants et charge de la preuve*

21. La charge de la preuve d'un motif suffisant incombe bel et bien à l'employeur.

L'arrêt précité de la Cour du Travail de Mons ⁽¹⁹⁾ relève que les motifs liés au comportement du travailleur sont difficilement admis par les tribunaux comme constituant des motifs suffisants.

Le présent jugement le confirme.

La travailleuse ne fait pas l'objet de remarque écrite de la part de son employeur avant sa demande de congé parental.

Il est suspect de la part de l'employeur de considérer néanmoins que son comportement laissait à désirer depuis plusieurs mois.

Il est encore plus suspect de licencier le travailleur alors qu'au moment du licenciement aucune remarque écrite n'a été formulée à son égard.

Vu le caractère tardif des attestations produites, le fait que Monsieur C occupe un poste à responsabilité et que Madame V est sous un lien d'autorité, ces attestations ne peuvent être retenues.

Il en va d'autant plus ainsi que seule une d'elle, portant une date particulièrement tardive, contient des frais moyennement précis à charge de Madame T ⁽²⁰⁾.

L'employeur ne rapporte pas la preuve qui lui incombe.

2.2 *Indemnité forfaitaire*

22. Le montant réclamé ne paraît pas formellement contesté.

Il convient donc de faire droit à la demande.

C. Intérêts de retard

1. Principes applicables

23. Le tribunal considère qu'il convient de différencier la situation concernant les intérêts sur l'indemnité compensatoire de préavis de celle des intérêts sur l'indemnité forfaitaire.

¹⁹ Voyez § 19 du présent jugement

²⁰ Pièce 6 du dossier de la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES. Cette attestation porte la date du 6 août 2009.

1.1 Intérêts moratoires sur l'indemnité compensatoire de préavis**a. Loi du 12 avril 1965 et son entrée en vigueur**

24. L'article 10 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération, tel qu'il a été remplacé par l'article 82 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises dispose que la rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité et que cet intérêt est calculé sur la rémunération avant l'imputation des retenues visées à l'article 23 et donc sur la rémunération brute.

25. L'article 1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 relatif à l'entrée en vigueur des articles 81 et 82 de la loi du 26 juin 2002, fixe au 1^{er} juillet 2005 ladite entrée en vigueur de ces articles.

Une jurisprudence minoritaire estime que cet arrêté royal est illégal, parce qu'il n'a pas été soumis à l'avis préalable de la section de législation du Conseil d'Etat.

La jurisprudence majoritaire considère cependant qu'en l'absence de caractère réglementaire, cet article 1^{er} ne devait pas être soumis au Conseil d'Etat.

26. L'article 2 de l'arrêté royal précise que :

« L'article 1er s'applique à la rémunération dont le droit au paiement naît à partir du 1er juillet 2005. »

Cet article est cependant illégal dans la mesure où il viole la règle de non rétroactivité des lois (²¹).

Les intérêts moratoires doivent donc être calculés, pour les rémunérations échues avant la date d'entrée en vigueur, sur le net jusqu'au 30 juin 2005 et sur le brut depuis le 1^{er} juillet 2005.

b. La Cour de Cassation

27. Deux arrêts de la Cour de cassation confirment cette lecture des textes légaux et réglementaires.

Selon le premier arrêt :

« 8. — De appelrechters oordelen dat artikel 2 van het koninklijk besluit van 3 juli 2005 onwettig is in zoverre dit bepaalt dat artikel 1 slechts van toepassing is op lonen waarvan het recht op betaling ontstaat na 1 juli 2005 en veroordelen op grond hiervan de eiseres tot de betaling aan de verweerder van de wettelijke en gerechtelijke interest vanaf 29 november 2002 op het netto-bedrag van de opzeggingsvergoeding, op dewelke de verweerder vanaf 29 november

²¹ Article 2 du Code civil.

2002 recht had, en vanaf 1 juli 2005 tot de algehele betaling op het bruto-bedrag van deze opzeggingsvergoeding.

9. — Door aldus te oordelen verantwoord en de appelrechters hun beslissing naar recht. »

(Traduction libre : Les juges d'appel ont décidé que l'article 2 de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 est illégal en ce qu'il prévoit que l'article 1^{er} n'est applicable qu'aux rémunérations dont le droit au paiement naît après le 1^{er} juillet 2005 et ont condamné sur cette base la demanderesse au paiement au défendeur des intérêts légaux et judiciaires à partir du 29 novembre 2002 sur le montant net de l'indemnité compensatoire de préavis, à laquelle le défendeur avait droit depuis le 20 février 2002 et depuis le 1^{er} juillet 2005 au paiement des intérêts sur le montant brut de cette indemnité compensatoire de préavis.

En statuant ainsi, les juges d'appels ont justifié leur décision en droit. ») ⁽²²⁾

Selon le second arrêt :

« Aux termes de l'article 2 du Code civil, la loi ne dispose que pour l'avenir ; elle n'a point d'effet rétroactif.

Il suit de cette disposition qu'une loi nouvelle ne s'applique pas aux obligations trouvant leur source dans un contrat qui a pris fin avant son entrée en vigueur.

L'arrêt du 16 octobre 2003 constate que le contrat de travail ayant lié les parties a pris fin le 31 décembre 1999, en sorte que la rémunération que constitue l'indemnité compensatoire de préavis est exigible depuis cette date.

La loi nouvelle, qui ne saurait affecter le droit du travailleur à la rémunération exigible au moment où le contrat a pris fin, ne saurait davantage modifier l'assiette des intérêts dus sur cette rémunération, qui reste régie par la loi en vigueur au moment où est né le droit au paiement de celle-ci.

Tels qu'ils résultent des articles 81 et 82 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, les articles 3bis et 10, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération, dont, en vertu de l'article 90 de la loi du 26 juin 2002, l'entrée en vigueur a été fixée au 1^{er} juillet 2005 par l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 relatif à l'entrée en vigueur des articles 81 et 82 précités, ne sont, conformément à ces principes, applicables qu'à la rémunération dont le droit au paiement naît à partir du 1^{er} juillet 2005.

²² Cass. (3^{de} ch.), 11 février 2008, J.T.T., 16/2008, p. 250.

En énonçant à l'article 2 dudit arrêté royal du 3 juillet 2005 cette règle qui n'est que l'application de droit commun de l'article 2 du Code civil, le Roi n'a pas excédé ses pouvoirs. » ⁽²³⁾

c. Loi réparatrice du 8 juin 2008

28. Afin de remédier à l'insécurité juridique qui résulte de cette situation et pour des motifs impérieux d'intérêt général, l'article 69 de la loi du 8 juin 2008 portant des dispositions diverses a confirmé l'arrêté royal du 3 juillet 2005, dans l'interprétation ressortant des deux arrêts de la Cour de cassation précités.

L'article 70 de la même loi confirme rétroactivement l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 au 1^{er} juillet 2005 ⁽²⁴⁾.

29. Etant donné que la loi n'a qu'un caractère confirmatif de l'acceptation que les tribunaux avaient déjà majoritairement de la loi, il ne saurait y avoir de rupture de l'égalité entre citoyen.

1.2 Indemnité spéciale de protection

30. Certaines indemnités, comme celles de protection de la femme enceinte ou de congé parental couvrent à la fois un dommage matériel et un dommage moral. Les intérêts sont dès lors dus sur le brut, diminué du précompte professionnel. En effet, les montants ne font pas l'objet de retenue à la source en matière de sécurité sociale. Il s'agit cependant d'une indemnité de dédit imposable comme rémunération sur base de l'article 31, 2^{ème} alinéa, 3^o du Code des impôts sur les revenus de 1992. ⁽²⁵⁾.

2. Application

31. Les intérêts sont dus sur le brut, depuis la date de la rupture du contrat, en ce qui concerne l'indemnité de préavis. Ils sont dus sur le brut diminué du précompte professionnel, depuis le premier acte valant sommation, soit le 28 mars 2006 ⁽²⁶⁾ sur l'indemnité forfaitaire de protection.

²³ Cass. (3^e ch.), 17 mars 2008, *J.T.T.*, 16/2008, p. 249.

²⁴ Voyez Etienne PIRET, Intérêts sur le brut ou sur le net : la loi de confirmation du 8 juin 2008, in *Contrats de travail, Actualités en bref - du 18 au 31 août 2008*, Kluwer, n° 412.1, 1.

²⁵ Voyez en ce sens, C.T. Anvers, 7 avril 2003, Soc. Kron. 2004, 84 : l'indemnité de protection due à la travailleuse enceinte ne fait pas l'objet de retenue de sécurité sociale.

²⁶ Pièce 6 du dossier de Madame T

D. Dépens**1. Principes applicables**

32. L'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 ⁽²⁷⁾ prévoit que, à l'exception des matières visées à l'article 4 dudit arrêté, l'indemnité de procédure pour les actions portant sur des demandes évaluables en argent est fixée comme suit :

«	(en euros)		
	Montant de Base	Montant minimal	Montant maximal
Jusqu'à 250,00	150,00	75,00	300,00
De 250,01 à 750,00	200,00	125,00	500,00
De 750,01 à 2.500,00	400,00	200,00	1.000,00
De 2.500,01 à 5.000	650,00	375,00	1.500,00
De 5.000,01 à 10.000,00	900,00	500,00	2.000,00
De 10.000,01 à 20.000,00	1.100,00	625,00	2.500,00
De 20.000,01 à 40.000,00	2.000,00	1.000,00	4.000,00
De 40.000,01 à 60.000,00	2.500,00	1.000,00	5.000,00
De 60.000,01 à 100.000, 00	3.000,00	1.000,00	6.000,00
De 100.000,01 à 250.000, 00	5.000,00	1.000,00	10.000,00
De 250.000,01 à 500.000,00	7.000,00	1.000,00	14.000,00
De 500.000,01 à 1.000.000,00	10.000,00	1.000,00	20.000,00
Au-dessus de 1.000.000,01	15.000,00	1.000,00	30.000,00 »

2. En l'espèce

33. Madame T dépose un état de frais et dépens sollicitant une indemnité de procédure égale à 1.100,00 €.

Ce montant est justifié et ne fait pas l'objet de contestation.

E. Exécution provisoire**1. Principes applicables**

34. L'article 1397 du Code judiciaire dispose que :

« Sauf les exceptions prévues par la loi et sans préjudice de la règle énoncée à l'article 1414, l'opposition formée contre le jugement définitif et l'appel de celui-ci en suspendent l'exécution. »

²⁷ Arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1^{er} à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétabilité des honoraires et des frais d'avocat.

L'exécution provisoire est l'exception. Le tribunal ne peut déroger à la règle de l'article 1397 du Code judiciaire selon laquelle les jugements ne sont exécutoires par provision que si cette demande est largement et clairement motivée.

2. En l'espèce

35. Madame T ne démontre pas l'urgence particulière du besoin que la condamnation doit satisfaire. Rien ne permet d'affirmer qu'il y ait risque d'insolvabilité, dans le chef de la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES. En cas d'appel, Madame T pourrait obtenir un arrêt assez rapidement devant la cour du travail de Mons, les moyens ayant déjà été développés par les parties, dans des conclusions circonstanciées.

Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande.

3. Tenue d'enquêtes

3.1 Principes applicables

36. Une preuve testimoniale ne peut être admise que lorsqu'elle porte sur des faits précis et pertinents conformément à l'article 915 C.j. ⁽²⁸⁾.

Le juge rejette légalement une offre de preuve par témoins, lorsqu'il estime que le contraire des faits dont la preuve est offerte est déjà établi par des présomptions ⁽²⁹⁾.

Il convient donc de réserver les enquêtes aux cas dans lesquels les faits décrits par les présomptions auxquelles peut se référer légalement le tribunal ne sont pas suffisamment précis ou ne sont pas déjà établis par lesdites présomptions.

3.2 En l'espèce

37. L'absence de reproche formulé à Madame T avant son licenciement démontre l'inexactitude du motif invoqué, en sorte qu'il n'y a pas lieu à enquêtes.

Il est au surplus difficilement envisageable de recourir aux enquêtes pour vérifier des faits, qui ne sont que moyennement précis et qui sont antérieurs de plus de trois ans à l'attestation qui les décrit ⁽³⁰⁾.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant après un débat contradictoire ;**

²⁸ Liège 21 avril 1998, *J.T.*, 1998, 797 ; *Rev. trim. dr. Fam.*, 1999, 497.

²⁹ Articles 915 et 1042 C. jud. ; Cass. 18 janvier 2001, <http://www.cass.be>, *Pas.* 2001, I, 120.

³⁰ Pièce 6 du dossier de la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES. Il a déjà été souligné que ce document porte la date du 6 août 2009.

A. Sur la demande de Madame T

Déclare la demande principale recevable et fondée,

Condamne la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES à payer à Madame T :

- 227,20 € bruts à titre de solde de l'indemnité compensatoire de préavis ;
- 14.957,88 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération pour licenciement pendant la période de protection suite à la demande d'un congé parental ;

Condamne la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES aux intérêts légaux et judiciaires :

- sur la somme brute de 227,20 € depuis le 24 février 2006 ;
- sur la somme brute de 14.957,88 €, diminuée du précompte professionnel, depuis le 28 mars 2006 ;

B. Sur la demande de la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES

Déclare la demande recevable mais non fondée,

En déboute la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES,

C. Sur les dépens

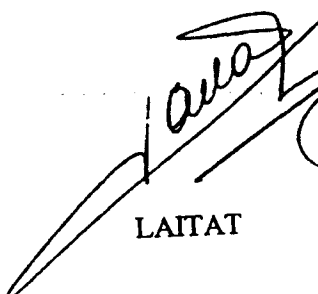
Condamne la s.p.r.l. OPTIC TOP EYES aux frais et dépens de la procédure, liquidés comme suit pour Madame T

Dépens

Citation	124,60 €
Indemnité de procédure	1.100,00 €
Total :	1.224,60 €

Ainsi jugé par la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail de Mons, section de La Louvière, composée de :

B. SCHRETTTER, Juge, président la 9^{ème} chambre.
J. LUCHEM, Juge social au titre d'employeur.
N. MARCQ, Juge social au titre de travailleur employé.
Ch. LAITAT, Greffier – chef de service.

 LAITAT  MARCQ  LUCHEM  SCHRETTTER