



N° 2011/
1^{ère} Chambre

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 24 JUN 2011.

R.G. : 2009/AM/21.726

Contrat de travail : employée.
Licenciement sur-le-champ.
Absence de dénonciation des motifs : conséquences.
Loi du 3.7.1978, art. 35 et suivants.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

Monsieur J-Cl. VH.,

Partie appelante, comparissant par son conseil,
maître POLZOTTO substituant maître DEVILLEZ,
avocate à La Louvière,

CONTRE :

Madame C. J.,

Partie intimée, comparissant par son conseil maître
PETRE, avocate à La Louvière,

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

Vu, en original, l'acte d'appel présenté en requête déposée au greffe de la cour le 11.4.2003 et visant à la réformation d'un jugement contradictoirement rendu en cause d'entre parties par le tribunal du travail de Mons, section de La Louvière, y siégeant le 28.2.2003, cause inscrite au rôle général sous le numéro 18571.

Vu son omission d'office du rôle intervenue le 8.12.2006 et sa réinscription le 6.8.2009 sous le numéro de rôle 21726.

R.G.: 2009/AM/21.726

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment, la copie conforme du jugement dont appel.

Vu les conclusions de madame C.J., principales et additionnelles et de synthèse, respectivement reçues au greffe le 15.9.2009 et le 6.12.2010, ainsi que celles de monsieur J-C. VH., y reçues le 1.10.2010.

Entendu les parties, par leur conseil, en leurs explications à l'audience publique du 27.5.2011 à laquelle madame C.J. a déclaré renoncer à son appel incident (cf. p-v d'audience).

L'appel est régulier quant à la forme et au délai d'introduction.

Pour le surplus, sa recevabilité n'a pas été contestée.

Il est recevable.

Les faits et antécédents de la cause peuvent être résumés comme suit :

- Par contrat avenu entre parties dont il n'est pas produit d'écrit, madame C.J. est entrée le 23.11.1991 au service de monsieur J-C. VH. en qualité d'employée, aux fonctions de vendeuse.
- Elle fut licenciée sur l'initiative de l'employeur qui lui adressa sous pli recommandé du 6.12.1994 une lettre datée du 3.12.1994 et rédigée comme suit :

« Agissant en ma qualité d'employeur je vous notifie la décision qui a été prise de mettre fin aux relations de travail qui vous lie à moi depuis le 23.11.1991, et ce pour motif grave.

Conformément aux dispositions légales, ce genre de rupture n'entraîne donc aucunes indemnisations ultérieures... ».

- Interpellé par l'organisation syndicale quant à l'absence de notification des motifs de licenciement, l'employeur lui répondit le 23.12.1994 qu'il accusait son employée de détournement pour lesquels il avait au demeurant déposé une plainte.
- Révélant une pratique instaurée par l'employeur de location de cassettes au noir, par un courrier du 19.1.1995, madame C.J. contesta tout détournement à son propre profit.
- Le dossier répressif fut classé sans suite.
- Entre-temps, par exploit introductif d'instance du 30.11.1995, l'employée évincée a assigné son ancien employeur en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, d'arriérés de rémunération, de pécule de vacances, de prime de fin d'année et de dommages et intérêts.
- Par conclusions déposées au greffe du tribunal le 27.2.1998, monsieur J-C. VH. postula reconventionnellement la condamnation

de son ancienne employée au paiement d'une somme de 2478,94 € à titre de dommages-intérêts.

- Statuant le 28.2.2003 par le jugement dont appel, après avoir constaté que les arriérés de rémunération avaient été payés en cours d'instance, le tribunal fit droit à tous les autres chefs de la demande principale et rejeta la demande reconventionnelle pour cause de prescription.
- Monsieur J-C. VH. a relevé appel de cette décision, réitérant par devant la cour l'argumentation développée en instance tandis que madame C.J. conclut à sa confirmation.

A. Quant à l'indemnité compensatrice de préavis.

En raison du caractère extrême du congé donné sur-le-champ susceptible de générer des conséquences graves dans le chef de celui qui en est l'objet, le législateur a assorti l'exercice de ce droit d'un ensemble de garanties exprimées notamment par le biais d'un certain formalisme et de divers contrôles juridictionnels relatifs aux différents aspects de l'acte juridique.

Ces exigences légales d'une rigueur variée s'inscrivent dans une chronologie distinctive qui influe nécessairement sur l'exercice du contrôle juridictionnel.

Parmi celles-ci, l'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que : *« 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 »*.

Le législateur n'ayant pas défini avec précision la notion de notification des motifs, ayant égard à l'esprit de la loi et mettant en exergue les nécessités de respecter les droits de la défense et de permettre l'exercice effectif du contrôle juridictionnel, la jurisprudence a interprété celle-ci de manière rigoureuse.

Il s'en déduit en effet, ainsi que l'a relevé le tribunal, que la précision des motifs doit permettre au travailleur d'être informé des causes de son licenciement comme au juge d'en apprécier la réalité et la gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient à ceux qui ont été notifiés (Voyez : Viviane Vannes, le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, deuxième édition, n° 1050 et références citées).

La précision des motifs ne doit pas nécessairement résulter du seul écrit que constitue la lettre recommandée, laquelle peut être complétée par une référence à d'autres éléments, d'ordre divers, pour autant que ceux-ci soient connus du salarié et que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé (C.T. Mons, 10.11.1997, R.G. 11314, Justel : JS50803 1 qui cite : Cass., 16.12.1970, Pas. 1971, I, 369 ; Cass., 2.4.1965, Pas. 1965, I, 827 ; Cass., 16.12.1979, Pas. 1980, 369 et C.T. Mons, 16.5.1991, J.T.T., 327 et Justel : JS45342 2).

R.G.: 2009/AM/21.726

Enfin, il est également acquis que l'imprécision dans la dénonciation des motifs du licenciement ne peut être couverte par une enquête ultérieure (C.T. Mons, 18.7.1996, J.T.T. 1998, 19 et C.T. Bruxelles, 9.6.1993, J.T.T., 1994, 74).

Cette exigence légale n'a manifestement pas été respectée en la présente espèce dès lors que la seule lettre qui a été notifiée dans le délai imposé, la lettre recommandée du 6.12.1994 s'abstient de toute dénonciation des motifs de licenciement comme de toute référence à un quelconque autre élément connu du salarié qui lui aurait permis d'appréhender le motif de son renvoi sur-le-champ.

Il est bien évident à cet égard que les explications que l'employeur lui a donné 17 jours plus tard par l'intermédiaire d'un courrier adressé à son organisation syndicale ne satisfont pas à cette condition de référence. Elles sont de surcroît manifestement tardives.

Conformément à l'article 39, § 1^{er} de la loi du 3.7.1978, l'irrégularité du congé entraîne l'obligation au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis qui devait être calculée en l'espèce en application de l'article 82, §2, alinéa 1^{er}, soit, un délai de 3 mois.

Il n'y donc pas lieu à réformation du jugement sur ce point.

B. Quant à la prime de fin d'année et au pécule de vacances.

Ces chefs de la demande principale ne sont pas contestés au niveau de l'appel.

C. Quant à l'usage abusif du droit de licenciement.

La base légale d'une réclamation d'indemnité pour licenciement abusif d'un employé repose sur les termes généraux de l'article 1382 du Code civil (fondement aquilien) ou sur ceux de l'article 1134 dudit code (fondement contractuel), et non sur ceux de l'article 63 de la loi du 3.7.1978.

A l'inverse du mécanisme légal de l'article 63 de la loi du 3.7.1978 qui concerne le licenciement abusif d'un ouvrier, cette construction jurisprudentielle d'indemnisation du licenciement abusif fondée sur les dispositions du Code civil ne procède ni par inversion de la charge de la preuve, ni par limitation de son objet, ni par fixation forfaitaire de la réparation.

R.G.: 2009/AM/21.726

Il en résulte que l'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais **doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit**, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal et **qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis** (Voyez notamment : C.T. Mons, 14.05.1992, Chr.D.S. 1993, 72 ; C.T. Mons, 24.04.1994, J.L.M.B., 1994, 1409 ; C.T. Mons, 25.09.1997, J.T.T., 1998, 315 et Cass. 07.05.2001, J.T.T. 2001, 410).

L'abus doit nécessairement résulter d'un fait juridique annexe au licenciement puisque l'irrégularité qui entache éventuellement celui-ci est spécifiquement réparée par l'obligation au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, laquelle revêt un caractère forfaitaire en ce sens qu'elle est censée réparer l'ensemble du préjudice qui résulte de l'acte, dans toutes ses manifestations matérielles ou morales.

Le caractère abusif du licenciement peut néanmoins résulter de la manière dont le droit de licencier a été exercé.

Dans un arrêt du 12.12.2005, la Cour de cassation précise que « *L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut, alors même que le licenciement serait fondé sur des motifs liés au comportement, fut-il non fautif, de l'employé ou aux nécessités du travail, résulter de l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent* (Cass. 12.12.2005, J.T.T., 2006, p. 155).

Plus précisément, la jurisprudence tient également compte des cas où l'employeur porte atteinte à l'image, à l'honneur du travailleur lorsqu'il procède au licenciement (Voyez : Le licenciement abusif : notions, évolutions, questions spéciales, sous la direction de Charles-Eric Clesse et Steve Gilson, Actes du colloque du 6 mars 2009 organisé par la conférence du Jeune Barreau de Charleroi, Anthemis, p. 31).

Ces auteurs citent, à titre de décisions ayant considérés le licenciement comme abusif : « Le licenciement mettant en cause l'honorabilité d'un employé sans, qu'il n'y ait eu de vérification sérieuse, sans avoir entendu le travailleur sur les faits reprochés. Dans ce contexte, il a notamment été affirmé que « la légitimité du licenciement d'un employé n'est pas, en général, subordonné à son audition préalable, mais qu'il est des cas particuliers où celle-ci se révèle utile, voire indispensable (Cass. 12.12.2005, op.cit. ; C.T. Liège, 14.2.2002, R.R.D., 2002,132 ; C.T. Gand, 12.5.2004, Chron. D.S., 2005, 217 ; C. T. Bruxelles, 20.10.2004, Chron. D.S., 2005, 366 et C.T Liège, 18.10.1999, J.T.T., 2000, 378).

R.G.: 2009/AM/21.726

En l'espèce, à l'instar du tribunal et par identité de motifs tenus ici pour intégralement reproduits et qu'elle adopte, la cour considère que monsieur J-C. VH. a procédé au licenciement de madame C.J. avec une telle légèreté qu'il a manifestement dépassé les limites de l'exercice normal du droit de licencier.

Un employeur dépasse en effet les limites normales de son droit de licencier une employée vendeuse dès lors qu'au lendemain de la survenance d'un cambriolage au magasin tenu notamment par celle-ci, il la soupçonne, ainsi que sa collègue, d'y être impliquée et procède à son licenciement sur-le-champ sans l'entendre préalablement et sans lui dénoncer valablement les motifs de son renvoi alors même qu'il s'est empressé de déposer une plainte contre ses deux employées, leur reprochant des faits aussi graves que le vol et les détournements.

Indépendamment du licenciement, la rumeur se propageant toujours plus vite que la vérité elle-même, dès lors qu'elles associaient inévitablement le nom de madame C.J. aux faits de vol et de détournement, les circonstances excessives du renvoi de cette dernière ne pouvaient que porter atteinte à son honorabilité et à l'indispensable crédit d'honnêteté que requiert l'exercice d'une telle profession.

Il en résulte à tout le moins un préjudice d'ordre moral dont la réparation a été adéquatement appréciée par le tribunal.

Il s'ensuit que l'appel n'est pas fondé sur ce point.

D. Quant à la demande reconventionnelle.

La demande reconventionnelle que monsieur J-C. VH. a formulée par voie de conclusions déposées au greffe du tribunal le 27.2.1998 et visant à obtenir la condamnation de son ancienne employée au paiement de dommages et intérêts est une action naissant du contrat qui, pour être recevable, en vertu de l'article 15 de la loi du 3.7.1978, devait être introduite dans l'année qui a suivi la fin des relations contractuelles, soit, avant le 6.12.1994.

Le tribunal a donc constaté à bon droit qu'elle était prescrite.

L'appel est dénué de tout fondement.

PAR CES MOTIFS,

La Cour du travail,

R.G.: 2009/AM/21.726

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres.

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

Reçoit l'appel mais le dit non fondé.

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions.

Condamne monsieur J-C. VH. aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés dans le chef de madame C.J. à la somme de 900,00 € (indemnité de procédure) et lui délaisse les siens propres.

Ainsi jugé et prononcé en langue française à l'audience publique du 24 juin 2011 par le Président de la 1^{ère} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur A. CABY, Président, présidant la Chambre,
Monsieur J.-P. VAN DE WEERDT, Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur P. BAERT, Conseiller social au titre de travailleur employé,
et Madame N. ZANEI, Greffier,

qui ont préalablement signé la minute.