



N° d'ordre

Numéro du répertoire 2024 / 404
R.G. Trib. Trav. 22/105/A
Date du prononcé 04 mars 2024
Numéro du rôle 2023/AL/158
En cause de : LA CHARMILLE M.R SA C/ S

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-J

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

COVER 01-00003742807-0001-0015-01-01-1



*** Droit social - droit du travail - licenciement pour motif grave –
respect du délai de 3 jours – loi du 3 /07/1976, art 35**

EN CAUSE :

LA CHARMILLE M.R SA, BCE 0457.068.057, dont le siège est établi à 4845 SART-LEZ-SPA,
Tiège, 44,
partie appelante, ci-après « l'employeur » ou la « SA »,
comparaissant par Maître Stéphane COLLIN qui substitue Maître Luc DEFRAITEUR, avocat à
4800 VERVIERS, Rue du Palais 34

CONTRE :

Madame S

partie intimée, ci-après Mme S,
comparaissant par Maître Véronique MARTIN, avocat à 4800 VERVIERS, Place Albert 1er 8

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 05 février 2024, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 22 février 2023 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, 1^{ère} Chambre (R.G. 22/105/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 24 mars 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire les 30 mars 2023 et 18 avril 2024 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 26 avril 2023 ;

PAGE 01-00003742807-0002-0015-01-01-4



- l'ordonnance rendue le 26 avril 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 4 décembre 2023 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de la partie intimée, remis au greffe de la cour respectivement les 15 juin 2023 et 23 novembre 2023 ;
- les conclusions de la partie appelante, remises au greffe de la cour le 21 novembre 2023 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie appelante à l'audience du 04 décembre 2023 ;
- le procès-verbal de l'audience du 4 décembre 2023 actant la mise en continuation des débats pour l'audience du 5 février 2024 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie appelante à l'audience du 05 février 2024 ;

Dans le cadre de débats mis en continuation, les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 05 février 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

1. ACTION ORIGINIAIRE

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Verviers, le 18 février 2022, Madame S contestait le motif grave pour lequel elle avait été licenciée et sollicitait la condamnation de son employeur au paiement de la somme d'un euro provisionnel d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts sur le montant brut à dater de la rupture, sous réserve de tout autre montant encore dû à titre de rémunération, prime de fin d'année et pécule de vacances et des dépens.

Elle visait également la condamnation de l'employeur à lui délivrer la fiche de paie relative à l'indemnité et un C4 rectifié.

En cours d'instance, elle chiffrait sa demande définitivement aux montants suivants :

- 7000,13 € d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 117,89 € de prime de fin d'année 2021 ;
- 91,29 € de prime d'assiduité 2021 ;
- 1260€ d'indemnité de procédure ;
- les intérêts sur les montants bruts postulés à dater de la rupture du contrat jusqu'à complet paiement.



2. LE JUGEMENT

Par jugement du 22 février 2023, les premiers juges ont déclaré la demande recevable et fondée. Ils ont considéré que Madame S n'avait pas commis une faute suffisamment grave pour être à l'origine d'un licenciement pour motif grave.

Ils ont condamné la SA à payer à Madame S les sommes suivantes, augmentées des intérêts légaux sur ces sommes à dater du 4 octobre 2021:

- 7000,13 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 21 semaines de rémunération ;
- 117,89€ de prime de fin d'année 2021 ;
- 91,29€ bruts de prime d'assiduité ;
- les dépens liquidés à 1260€ d'indemnité de procédure et 22 € de contribution destinée au Fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne.

Le tribunal a également condamné la SA à délivrer à Madame S une fiche de paie rectifiée et un formulaire C4 modifié sur base du jugement.

3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 24 mars 2023, la SA interjette appel au motif que le tribunal n'a pas fait une juste analyse du motif grave invoqué.

Elle sollicite que l'action originaire soit déclarée à tout le moins non fondée avec condamnation des dépens liquidés à l'indemnité de procédure soit 1.440,00 € (sous réserve du fait que Madame S soutient dépendre de l'aide juridique alors qu'elle semblerait travailler à l'hôpital de Verviers), ce qui pourrait entraîner une réduction de l'indemnité de procédure et sous réserve d'une évolution de la réclamation en cours de procédure.

Madame S sollicite la confirmation du jugement et la condamnation de la SA aux dépens d'appel liquidés à la somme de 1260 € d'indemnité de procédure et 23 € de contribution destinée au Fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne.

4. LES FAITS

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

Madame S a été engagée à temps partiel en qualité d'employée – aide soignante le 11 novembre 2014 pour une durée déterminée et selon un horaire variable. Un nouveau contrat à durée déterminée a ensuite été conclu à dater du 1^{er} juin 2015.



Durant l'exécution du contrat de travail, Madame S a reçu pas moins de 12 courriers ou avertissements pour arrivées tardives, absence au poste de travail, oubli de pointage, la tardiveté de l'annonce de l'absence au travail, une intervention intempestive auprès de la famille d'un résident, le non-respect des dispositions Covid,

En juillet 2017, madame S a déposé plainte au contrôle des lois sociales pour des heures de dispense de prestations qui n'ont pas été payées. Le 11 mars 2020, elle est informée que l'employeur a été mis en demeure de régulariser la situation, ce qu'il a consenti à faire. La régularisation portait sur la somme de 4141,23 € dans son chef.

Le 30 août 2021, la SA adresse un avertissement libellé en ces termes :

« Madame S, vous vous rendez compte de ce que vous expliquez ??, le médecin à des tests PCR et avec 2 symptômes il les réalise gratuitement .

Vous êtes irresponsable d'agir de la sorte, vous n'avez aucun respect envers nos résidents, vos collègues. Nous venons d'avoir un cas dans nos résidents et nous sommes très attentifs et vous non.

De plus nous devons informer l'AVIQ sur la situation et hier nous avons informé celle-ci que nous avons peut-être un autre cas (vous).

Aujourd'hui, il nous est impossible d'informer celle-ci, car vous n'avez pas effectué de test.

PS Nous vous demandons de vous faire tester avant une éventuelle reprise.

Madame, nous avons essayé tous les moyens pour vous responsabiliser mais la peine devient trop lourde pour nous. »

Le mercredi 29 septembre 2021, l'employeur adresse un nouvel avertissement pour lui rappeler les obligations qui lui incombent en cas de maladie parce qu'il a été constaté que Madame S avait appelé pour prévenir de son absence peu de temps avant le début de son service (à 13h06 pour un service débutant à 15 h). Il lui est indiqué qu'il est difficile de remplacer le personnel dans un laps de temps aussi court et qu'elle doit veiller à prévenir le plus tôt possible lorsqu'elle se sent incapable de venir travailler et qu'elle souhaite consulter un médecin. Il lui est rappelé qu'elle doit fournir un justificatif pour toute absence de 48 heures, à envoyer par la poste uniquement.

Le 4 octobre 2021, l'employeur la licencie pour motif graves pour les motifs suivants :

- Il est tout d'abord fait référence à l'ensemble des avertissements déjà reçus ;

PAGE 01-00003742807-0005-0015-01-01-4



- ainsi qu'à un courrier du 1^{er} octobre 2021 actant le fait qu'elle a déposé un certificat médical à la résidence, a sonné pour qu'on vienne lui ouvrir et avoir expliqué qu'elle était en suspicion covid-19 et ne pas encore avoir fait le test depuis le 29 septembre 2021. Ce courrier précise qu'ils attendent le résultat du test et souligne que le certificat médical stipulait « sortie interdite ». La SA ne comprend pas son comportement selon lequel, avec une suspicion Covid 19 et un certificat sortie interdite, elle vient sur son lieu de travail. Il est indiqué que son comportement n'est pas acceptable ;
- cette dernière attitude est reprochée et considérée comme totalement irresponsable, mettant en danger les collègues et les résidents et par conséquent mettant en péril l'exploitation de la maison de repos alors qu'elle connaît les règles strictes à respecter. Il s'agit donc d'une faute d'une gravité exceptionnelle et doit être considérée en soi et à elle seule comme un motif grave permettant de mettre fin au contrat de travail. Cette faute s'inscrit aussi dans un contexte de totale négligence, d'absence de respect d'autrui, de la mauvaise qualité de travail reprise dans tous les avertissements qui ont déjà été adressés, ce qui rend encore plus légitime le motif grave. Il est précisé que ces faits ont été confirmés par les collègues qui ont été en contact avec Madame S.

5. POSITION DES PARTIES

Selon la SA, les formalités relatives à la procédure de licenciement sont valables et ne sont pas contestées par Madame S.

En l'espèce, Madame S a commis une faute dont la gravité doit être appréciée d'une part dans son contexte, à savoir les différents avertissements dont elle a déjà fait l'objet et dans le contexte de la pandémie de l'époque (recrudescence de la pandémie qui avait déjà causé la fermeture des maisons de repos sur une longue période).

Madame S conteste le motif grave. Elle conteste être entrée dans les locaux si ce n'est pour déposer son certificat médical juste sur un banc qui se trouvait derrière la porte d'entrée dans un couloir (voir photo¹) et après qu'elle ait sonné au parlophone. La direction lui a ouvert la porte, ce qu'elle aurait pu refuser. Elle conteste avoir signalé qu'elle était peut-être porteuse du covid, ce qui n'était manifestement pas le cas puisqu'elle n'avait que 3 jours d'incapacité.

6. DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel

¹ Pièce II.28 du dossier de l'employeur



Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 24 mars 2023 introduit dans les formes et délai, est recevable.

6.2 Fondement

6.2.1 le licenciement pour motif grave : les principes

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 sur les contrats de travail dispose :

" Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

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.

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.

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" .

Quant à la précision des motifs

Dans la mesure où il licencie un travailleur pour faute grave, l'employeur doit établir qu'il a respecté le formalisme prévu par cet article, notamment la notification des motifs, leur précision et les deux délais de trois jours.



La jurisprudence exige que la lettre de notification des motifs soit suffisamment précise pour que la personne qui se voit notifier la rupture pour faute grave sache exactement ce qui lui est reproché et puisse préparer sa défense et pour que le juge puisse apprécier la gravité de la faute.²

L'exigence de précision n'impose cependant pas que la date à laquelle les faits se sont déroulés³ et celle où l'auteur en a eu connaissance soient mentionnés dans l'acte de dénonciation⁴. Le fait que cette date soit reprise dans la lettre de notification permet généralement de vérifier si le délai trois jours entre la connaissance des faits et le licenciement est effectif.

La précision des motifs ne doit pas résulter de la seule lettre recommandée mais peut découler d'autres éléments pour autant que l'ensemble de ceux-ci permette d'apprécier les motifs de rupture avec certitude et précision⁵. Le juge peut prendre en considération des faits qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif invoqué⁶.

Il ne peut toutefois être suppléé par des témoignages à l'imprécision de la notification des motifs graves.⁷

Quant aux délais de trois jours

Le congé doit intervenir dans les trois jours de la connaissance des faits par la personne compétente pour licencier. Ce délai prend cours au moment où cette personne a la connaissance effective des faits et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de faute grave⁸. Il ne correspond pas nécessairement au moment où cette personne aurait pu ou dû en prendre connaissance⁹ ou au moment où les faits peuvent être prouvés¹⁰.

Les faits connus depuis plus de trois jours peuvent être pris en considération, à condition qu'un dernier fait invoqué dans la lettre de notification des motifs soit connu depuis moins

² Cass. 27 février 1978, *JTT*, 1979, 43 ; Cass. 24 mars 1980, *Pas.* 80, 900 ; CT Liège, 24 mars 1986, *chr. dr. soc.*, 1986, 275 ; CT Liège, (Namur), 13 mars 2003, RG 69 32/01, www.juportal.be

³ Cass 8 juin 1977, *Pas* 1977, I, 1032 ;

⁴ Cass 24 mars 1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; CT Bruxelles, 11 janvier 1978, *JTT*, 1978, 201 ; CT Mons, 19 novembre 2012, *JTT* 2013, 111.

⁵ CT Mons 16 mai 1991, *JTT*, 327 ; CT Liège, 26 juin 2013, RG 2012/ au/ 065

⁶ Cass.28 octobre 1987, *JTT*, 1987, 494 ; Cass 21 mai 1990, *JTT*, 1990, 435

⁷ CT Mons 28 mars 2017, RG 2016/AM /92 ; CT Bruxelles, 3 janvier 2012, RG 2010/AB/842

⁸ Cass. 14 octobre 1996, *JTT*, 1996, 501 ; Cass, 22 octobre 2001, *JT*, 2002, 197 ; Cass. 15.06.2015, S 130095.N, www.juportal.be ; CT liège, 27 février 2015, *JTT* 2015, 236

⁹ Cass. 28.02.1994, *JTT*, 1994, p.286 ; Cass. 15 juin 2015, *JTT*, 2015, 486.

¹⁰ CT Liège, 24 avril 1997, *chr dr soc.*, 1998, 79.



de trois jours¹¹. Cependant si ce dernier fait n'est pas fautif, il ne pourra être retenu comme motif grave¹².

La notion de motif grave

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Il appartient à l'auteur de la rupture pour motif grave de prouver l'existence de la faute et son caractère grave.

En effet, pour qu'il y ait faute grave, il faut :

- une faute ;
- de caractère grave ;
- qui soit de nature à rendre impossible immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle.

L'appréciation de la gravité se fait *in concreto* en tenant compte des circonstances de la cause qui sont de nature à lui attribuer ou non le caractère grave¹³.

Le simple fait que des attestations ne répondent pas au prescrit de l'article 961/2 du code judiciaire ne peut entraîner leur nullité¹⁴. De même, un rapport rédigé par un témoin ne peut être rejeté au seul motif qu'il émane d'un membre du personnel de l'employeur, supérieur hiérarchique du travailleur concerné¹⁵.

Dans l'appréciation de la faute grave, il y a lieu d'appliquer le critère de proportionnalité. Comme l'indique Vivianne Vannes, cette appréciation *in concreto* implique que le juge dépasse l'appréciation abstraite de la faute en allant au-delà de la première impression de la gravité de la faute¹⁶. Ce critère impose à l'employeur d'agir avec modération et sans réaction excessive et de tenir compte des circonstances propres au cas d'espèce, par exemple l'ancienneté du travailleur, ses antécédents, ses capacités professionnelles¹⁷, le stress auquel il doit faire face ou éventuellement la responsabilité de l'employeur dans la survenance de la

¹¹ V.Vannes, *La rupture du contrat de travail pour motif grave : évolution, aspects techniques et applications diverses*, T1, Anthémis, Limal p. 130

¹² Cass 11 septembre 2006, RG S 050100F, www.juportal.be; Cass 2 décembre 1996, JTT 1997, p.129

¹³ Cass. 6 septembre 2004, JTT 2005, p 140

¹⁴ Cass. 28 juin 2018, C 170319 ; CT Bruxelles 5 décembre 2018, JTT, 2019, 99

¹⁵ CT Mons 9 octobre 1997, JTT, 1998, p 18.

¹⁶ V. Vannes, *La rupture du contrat de travail pour motif grave, Evolution, aspects techniques et applications diverses*, Tome 1, Anthémis, 2019, p.76.

¹⁷ Cfr la jurisprudence citée in W Van Eeckhoutte et N. Neuprez, *Compendium social*, 2009-2010, TII, p.2019 et sv.



faute¹⁸. En revanche, il est admis que dès que la faute grave est reconnue, l'employeur a le droit de licencier sans préavis ni indemnité sans tenir compte des conséquences de la sanction¹⁹.

D'aucuns prétendent qu'il ne convient plus d'apprécier la faute grave eu égard au critère de proportionnalité suite à l'arrêt de la Cour de cassation du 6 juin 2016²⁰. Toutefois, cet arrêt insiste sur le fait de ne pas tenir compte des conséquences de la rupture du contrat de travail qui pourraient paraître disproportionnées et non d'une éventuelle disproportion dans l'appréciation de la faute elle-même²¹.

6.2.2 Application en l'espèce

L'employeur reproche à Madame S :

- d'une part, de s'être rendue sur les lieux alors qu'elle aurait dit craindre être positive au Covid-19 et ne pas avoir encore fait le test.
- d'autre part, avoir discuté avec ses collègues.
- enfin, s'être déplacée alors que le certificat médical comportait la mention « sortie interdite » .

Il lui appartient de prouver les faits et la gravité de ceux-ci.

Il n'est pas contesté que :

- le certificat médical comportait la mention « sortie interdite » ;
- Madame S a déposé un certificat médical sur un banc qui se situe juste derrière la porte d'entrée (voir photo du dossier de l'employeur).

Cependant, comme le relève le tribunal, c'est après avoir sonné au parlophone et que la direction lui ait ouvert la porte que Madame S a déposé le certificat sur le banc. Or, la direction était au courant qu'elle était malade puisqu'un courrier lui avait été adressé le 29 septembre.

Madame S conteste avoir prétendu qu'elle suspectait être atteinte du covid-19.

¹⁸ Voy. à ce sujet l'intéressant article de H. Deckers, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, sous la coordination scientifique de Steve Gilson, Anthémis, Limal, 2011, plus spécifiquement p.270.

¹⁹ H. Deckers, op. cit. p. 278 et sv.

²⁰ Cass. 6 juin 2016, S150067F, www.juridat.be

²¹ Cfr en ce sens F. Lambinet et S Gilson « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », *BJS*, 2017, 577, p 6 et Cl. Wantiez, note sous Cass., 6 juin 2016, *JTT*, 2016, p. 351 et s.



S'il s'avère que Madame S s'est rendue sur son lieu de travail en étant porteuse du virus covid-19 ou si elle suspectait en être porteuse, la faute grave justifiant un licenciement immédiat serait établie. Encore faut-il que l'employeur le prouve.

Le contenu du recommandé du 29 septembre 2021 laisse présumer qu'il n'était pas question de suspicion de covid-19, auquel cas peut-on espérer que la direction ne lui aurait pas reproché d'avoir souhaité consulter son médecin, même tardivement. En outre, les règles de précaution lui auraient plus que probablement été rappelées, conformément au courrier du 31 août 2021. D'ailleurs dans ce courrier, l'employeur indique : « *le médecin a des tests PCR et avec deux symptômes, il les réalise gratuitement* ».

Force est de constater que le certificat médical fait état de 3 jours d'incapacité, ce qui permet d'exclure une incapacité liée au covid (absence de quarantaine), ou une suspicion covid auquel cas un dépistage covid-19 lui aurait d'abord été imposé par son médecin, d'autant que ce dernier a certainement dû s'enquérir du type de métier exercé. En effet, en octobre 2021, on était en pleine recrudescence des cas covid-19 puisque les écoles allaient à nouveau être fermées plus tôt pour les vacances de la toussaint.

L'employeur se réfère aux attestations de deux membres de son personnel pour considérer que les faits sont établis :

- d'une part, l'attestation de monsieur V. qui précise que Madame S s'est présentée pendant la pause pour amener le certificat médical, « *en nous disant qu'elle était sûre d'être positive au Covid, qu'elle attendait les documents de son médecin pour aller faire un test PCR. Elle voulait passer par la porte du restaurant pour donner son certificat* ». Ce témoin lui a dit de passer par l'autre porte et de sonner au parlophone.
- D'autre part, l'attestation de Monsieur C qui précise que Madame S s'est présentée le vendredi 1^{er} octobre pour ramener son certificat médical. Elle a signalé qu'elle était probablement positive mais qu'elle n'avait pas encore fait le test. Elle a déposé son certificat au bureau puis est partie immédiatement.

La cour ne peut rejoindre la position du tribunal selon laquelle il faut prendre ces témoignages avec la plus grande circonspection parce que ces témoins sont toujours dans un lien de subordination avec l'employeur. Le jugement doit être réformé à cet égard.

En revanche, manifestement, ces versions sont contradictoires : l'un dit que madame S a déclaré qu'elle était sûre d'avoir le covid, l'autre qu'elle a indiqué qu'elle était probablement positive. Pour quelle raison, si le covid était suspecté, attendrait-elle les documents du médecin puisqu'elle avait déjà un certificat ? L'un dit qu'il lui a demandé de passer par l'autre porte et de sonner au parlophone et l'autre dit qu'elle a déposé le certificat au



bureau, ce qui n'est manifestement pas le cas. Aucun des deux n'indiquent s'ils ont eu la discussion à l'extérieur et si elle portait le masque comme prétendu par Madame S.

Par conséquent, la cour estime que l'employeur ne rapporte pas le fait que Madame S aurait indiqué être porteuse du covid-19 ou suspecté l'être.

Par ailleurs, la direction peut difficilement lui reprocher d'être entrée alors qu'elle avait besoin qu'on lui ouvre la porte pour ce faire. Il aurait pu lui être demandé de déposer le certificat dans la boîte aux lettres de l'établissement.

Enfin, Madame S a dû recevoir l'avertissement envoyé le jeudi 29 septembre, le lendemain, soit un vendredi. Il est plus que probable qu'ayant reçu l'avertissement le 30 août 2021 et ayant été invitée, dans celui du 29 septembre 2021, - à se justifier dans les 48 heures, elle ait préféré apporter le certificat, ce qui du reste constitue une faute dans son chef.

En conclusion, à l'instar du tribunal, la cour estime que Madame S a commis une faute puisque son certificat portait la mention sortie interdite et qu'elle n'a pas respecté la procédure qui lui était imposée par le règlement de travail et rappelée précédemment, à savoir de le transmettre par courrier mais, en soi, cette faute ne rendait pas immédiatement et définitivement impossible les relations contractuelles, nonobstant les divers avertissements déjà reçus.

Il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il condamne la SA à payer l'indemnité compensatoire de préavis.

6.2.3 les montants réclamés

La rupture du contrat a eu lieu le 4 octobre 2020. Madame S avait une ancienneté remontant au 1^{er} juin 2015. L'indemnité est donc bien de 21 semaines, soit la somme de 7000,13 € telle que sollicitée par Madame S²².

En effet, en vertu de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, la rémunération à prendre en compte est la rémunération en cours augmentée des avantages acquis en vertu du contrat. Si la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en considération, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service.

Madame S a également droit aux primes d'assiduité et de fin d'année 2021 proportionnelles qui n'ont pas été versées en raison de son licenciement pour motif grave. Les montants sollicités sont non contestés.

²² A noter que le calcul su secrétariat social est très légèrement supérieur.



Par conséquent, le jugement doit être confirmé.

6.2.4. *les documents sociaux*

Le jugement doit également être confirmé quant à la délivrance de la fiche de salaire rectifiée.

Il n'est pas nécessaire de condamner l'employeur à modifier le formulaire C4 même s'il peut y être invité dès lors que ce formulaire est un document de fin de contrat à destination de l'ONEM permettant à Madame S de percevoir des allocations de chômage.

Si Madame S. a perçu des allocations de chômage, c'est plus que probablement à titre provisionnel. Il lui appartiendra de remettre à l'ONEM une copie du présent arrêt.

6.3 Dépens

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

Ils sont composés de l'indemnité de procédure de base et de la contribution au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne.

PAR CES MOTIFS, ,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Dit l'appel principal recevable et non fondé ;

Confirme le jugement en toutes ses dispositions, y compris les dépens, **sauf** en ce qu'il :

PAGE 01-00003742807-0013-0015-01-01-4



- indique, concernant les témoignages, que s'agissant de travailleurs se trouvant encore dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur, il convient de les apprécier avec la plus grande prudence.
- condamne l'employeur à modifier le formulaire C4. Invite simplement l'employeur à en délivrer un nouveau rectifié.

Condamne la SA aux dépens d'appel de Madame S, liquidés à la somme de 1260 €, étant l'indemnité de procédure de base d'appel.

Délaisse à la SA la contribution destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne versée au greffe lors du dépôt de la requête d'appel (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane GODIN, conseiller faisant fonction de président,
Georges MASSART, conseiller social au titre d'employeur,
Colette DERBAUDRENGHIEN, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Lionel DESCAMPS, greffier,

Georges MASSART,

Colette DERBAUDRENGHIEN,

Lionel DESCAMPS,

Ariane GODIN,

PAGE 01-00003742807-0014-0015-01-01-4



et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 3-J de la Cour du travail de Liège, division Liège, à l'Extension Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **lundi 04 mars 2024**, par :

Ariane GODIN, conseiller faisant fonction de président,
Lionel DESCAMPS, greffier,

Lionel DESCAMPS,

Ariane GODIN,

PAGE 01-00003742807-0015-0015-01-01-4

