

N° d'ORDRE :

N° de Répertoire : 386

Contrat de travail – Rupture – Motif grave – Poursuite de l'exécution du contrat un jour après la prise de la décision – Loi 3/7/1978, art. 35 – Rupture – Abus de droit de licenciement – Intention de nuire non établie – Code civil, art. 1382 – Action téméraire et vexatoire – Dommages et intérêts – Code civil, art. 1382

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

SECTION DE NAMUR

ARRET

Audience publique du 24 octobre 2002

R.G. n° 6.823/2001

13ème Chambre

EN CAUSE DE :

L'A.S.B.L. L'ECOLE BUISSONNIERE dont le siège social est sis à 5310 EGHEZEE, Route de Gembloux, 10

appelante, comparissant par Me Géraldine Ledoux loco Me Véronique Dancot, avocats.

CONTRE :

D. A.

intimée, comparissant par Me Brigitte Hannon loco Me Jean-Paul Wahl , avocats.

*

*

*

Vu les pièces du dossier de la procédure et notamment le jugement contradictoirement rendu le 2 octobre 2000 par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Namur (R.G. n°104.305),

Vu l'appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 11 janvier 2001 et régulièrement notifiée à la partie adverse le lendemain,

Vu l'ordonnance prononcée le 13 juin 2002 sur base de l'article 747 du code judiciaire aménageant les délais pour conclure et fixant la date de plaidoiries au 26 septembre 2002,

Vu les conclusions déposées par l'appelante au greffe le 12 septembre 2001,

Vu les conclusions principales et additionnelles de l'intimée reçues au greffe respectivement les 7 juin 2001 et 24 décembre 2001,

Vu les dossiers déposés par les parties à l'audience du 26 septembre 2002 à laquelle elles ont été entendues en l'exposé de leurs moyens.

*

*

*

1. Quant à la recevabilité des appels.

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier que le jugement dont appel aurait été signifié.

L'appel, régulier en la forme, est recevable.

L'appel incident introduit implicitement par conclusions additionnelles est également recevable.

2. Les faits.

- Le 1^{er} juin 1985, Mme D. A., ci-après l'intimée, entre au service de la crèche L'ECOLE BUISSONNIERE dans le cadre d'un contrat dit T.C.T. puis y poursuit ses activités sous des contrats PRIME. Le dernier contrat est à temps partiel (mi-temps).
- Des tensions existent au sein du personnel au point qu'une réunion se tient le 11 février 1999 avec ledit personnel, hormis l'intimée qui ne se présente pas, et que la démission de la directrice était envisagée avec menace de la fermeture de la crèche.
- Le vendredi 19 février 1999, un incident oppose l'intimée et la directrice.
- Le lundi 22 février à 13 heures, la directrice dépose plainte contre l'intimée suite aux injures proférées à son encontre.
- Le même jour à 16 heures, l'intimée écrit un courrier recommandé suite à l'incident pour donner sa position sur les faits qui lui ont été reprochés et faire état de la dégradation de l'ambiance de travail.
- Toujours le même jour à 17 heures, l'intimée est licenciée pour motif grave. Lui sont reprochés une négligence volontaire, un refus de travailler selon les règles, une insubordination et des voies de fait (injures).
- L'intimée se présente normalement au travail le 23 février sans observation de la directrice et ce n'est qu'après la réception de la lettre en date du 24 février qu'elle s'est vue refuser l'entrée des locaux.

3. Les demandes.

Par citation du 14 avril 1999, l'actuelle intimée entend obtenir la condamnation de l'appelante à payer les sommes de 348.781 FB représentant une indemnité compensatoire de préavis et de 150.000 FB correspondant à une indemnité pour abus de droit de licenciement.

Par conclusions du 30 juillet 1999, l'actuelle appelante introduit une demande reconventionnelle visant à l'octroi de dommages et intérêts pour « action et comportement téméraire et vexatoire ». Il est reproché tout à la fois une atteinte à la réputation de l'appelante suite à des propos dénigrants et la légèreté avec laquelle la procédure a été lancée.

4. Le jugement.

Le tribunal estime que les faits reprochés ne justifient pas le renvoi pour motif grave. Les griefs tenant à la négligence et au refus de travailler ne peuvent être retenus tandis que les insubordinations et voies de fait doivent être appréciées dans leur contexte, les propos injurieux ayant été provoqués et n'ayant pas été accompagnés de geste ou de violence permettant de les qualifier de voies de fait.

Il alloue dès lors l'indemnité compensatoire demandée (9 mois).

Par contre, il rejette la demande portant sur l'indemnité pour abus de droit de licenciement du fait qu'il existait déjà des tensions, que le licenciement n'a pas été accompagné de publicité dommageable et que la mise au point adressée à l'intention des parents n'est pas dénigrante. Un licenciement justifié par un conflit de personnes ou des divergences d'opinion avec la direction n'est pas abusif.

De même, il rejette la demande reconventionnelle, l'action en justice étant (partiellement) fondée et l'intention de nuire à la crèche par des propos dénigrants n'étant pas établie.

Il partage les dépens.

5. Les appels.

L'appelante relève appel au motif que les faits reprochés sont établis et d'une gravité telle qu'ils justifient la rupture sur l'heure. Elle demande la confirmation du jugement en ce qui concerne l'absence de caractère abusif du licenciement mais relève également appel (principal et non incident) en vue d'obtenir une somme de 25.000 FB du chef de procédure téméraire et vexatoire, somme qui recouvre également le dommage subi pour atteinte à sa réputation suite à des propos dénigrants tenus après la rupture.

L'intimée n'aborde pas la question du licenciement abusif dans ses conclusions principales mais bien dans les conclusions additionnelles. Tout en demandant in fine la confirmation pure et simple du jugement, elle conclut sur le dommage moral subi de ce fait.

6. Fondement.

6.1. Quant à la rupture du contrat pour motif grave.

En droit.

Attendu que le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant "toute faute qui rend immédiatement (souligné par Nous) et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur";

Attendu que les 3^{ème} et 4^{ème} alinéas de cet article 35 organisent le droit à la rupture du contrat sans préavis pour motif grave sur la base d'un double délai de trois jours ;

Que le congé doit être donné dans les trois jours de la connaissance du fait qui le justifie ; qu'une fois le congé donné, la notification du motif grave doit se faire dans les trois jours ouvrables suivant le congé bien que généralement et comme ce fut le cas en l'espèce, le congé et la notification du motif invoqué se font par un seul et même acte ;

Attendu que dès lors que la décision de notifier le congé pour motif grave a été prise par la personne compétente pour la prendre, il est acquis, aux yeux de l'auteur du congé, que le contrat doit cesser immédiatement puisque par essence, ce mode de rupture du contrat ne peut se concilier avec une poursuite même temporaire du contrat ;

Qu'il est de doctrine et de jurisprudence (M. JAMOULLE, « Le contrat de travail », T.2, Liège, 1986, n°191, p. 221 ; M. JAMOULLE, « Examen de jurisprudence : contrat de travail et contrat d'emploi : 1968 - 1974 », R.C.J.B. 1975, 277, sp. p.332 sous n°63 ; Cass., 8 septembre 1971, Bull. 1972, 24 ; Cass., 1^{er} juin 1981, Bull. 1981, 1121 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 22 juin 1989, Chr.D.S. 1989, 321 ; Cour trav. Bruxelles, 30 mars 1990, J.T.T. 1990, 412 ; Cour trav. Bruxelles, 15 février 1991, J.T.T. 1991, 157 ; Cour trav. Liège, 9^{ème} ch., 16 mars 1998, Bull. F.A.R. 1999, n°218 et note J. Jacquain) que si le travailleur a pu poursuivre ses activités même pendant une courte durée après la notification du congé - entendue comme étant soit l'information donnée verbalement au travailleur soit en l'absence d'une telle information verbale l'envoi de la lettre notifiant le congé -, celui-ci perd ses effets précisément parce que le travailleur a pu continuer à exercer des fonctions pour lesquelles son employeur estimait en lui

notifiant le congé qu'il ne pouvait pas le laisser continuer à les exercer, même temporairement ;

Qu'une exception n'existe qu'en matière de licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé, exception créée par la loi en vue d'éviter l'écartement automatique du délégué du personnel mais aussi pour éviter que la poursuite des relations de travail admise par le président du tribunal soit assimilée à une renonciation à se prévaloir du motif invoqué (cf. Cour trav. Bruxelles, 4 décembre 1997, Bull. FEB, avril 1998, 102) ;

Que de même, ce n'est que dans l'hypothèse où le travailleur a été autorisé, fût-ce implicitement mais certainement, à travailler le lendemain du congé que le congé perd toute valeur ; que si l'employeur ignore que le travailleur s'est présenté au travail et a fourni des prestations dans l'ignorance de la décision prise à son égard, le congé conserve alors toute sa force (cf. Cass., 28 mai 2001, inédit, R.G. S.99.0152.F ; Cour trav. Bruxelles, 4^{ème} ch., 6 septembre 1994, R.G. n°26.864) ;

En l'espèce.

Attendu que l'intimée soutient sans être démentie avoir travaillé durant toute la journée du mardi 23 février 1999 ;

Que l'appelante, interrogée à ce sujet à l'audience, a déclaré que le délai de trois jours était respecté ;

Qu'elle confond ainsi d'une part, le délai légal qui lui est donné pour notifier le congé et mettre ainsi fin au contrat et, d'autre part, la notion même de motif grave ;

Que dès lors que le congé est donné, le travailleur ne peut plus exécuter ses fonctions ;

Qu'en laissant travailler l'intimée le mardi à l'issue de son audition par les services de police faisant suite à la plainte déposée la veille par l'appelante, celle-ci a implicitement mais certainement admis que l'intimée était apte à exercer ses fonctions et donc que le motif n'était pas à ce point grave qu'il empêchait l'exercice du travail, ne serait-ce que le temps d'un préavis ;

Attendu que par conséquent, le jugement doit être confirmé en ce qu'il fait droit à la demande sans qu'il soit requis d'examiner les motifs invoqués et la gravité des faits ;

Que le premier juge a alloué les intérêts de retard sur l'indemnité après déduction des retenues sociales et fiscales en telle sorte que les observations émises dans la requête d'appel en page 11 sous le n° 2 sont superfétatoires ;

6.2. Quant à l'abus de droit de licenciement.

En droit.

Attendu pour rappel que si l'ouvrier peut en cas de licenciement se prévaloir d'une présomption du caractère abusif de celui-ci et voit en outre la hauteur de son dommage être fixée forfaitairement, l'employé, par contre, doit non seulement établir l'existence d'une faute dans le chef de son employeur mais également un dommage spécifique (cf. Cass., 19 février 1975, Pas., I, 622) et un lien de causalité entre la faute et le dommage;

que "l'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne saurait se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire des motifs inexistantes, mais doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique qu'est 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 compensatoire" (Cour trav. Mons, 3^{ème} ch., 10 septembre 1992, R.G. 8317 et 21 avril 1994, J.L.M.B. 1994, 1409);

que "le caractère abusif du licenciement d'un employé ne se déduit ni de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude du motif invoqué" (Cour trav. Bruxelles, 21 avril 1993, J.T.T. 1994, 82) mais "des circonstances dans lesquelles il intervient" (Cour trav. Liège, 4^{ème} ch., 3 novembre 1994, R.G. 21.484);

que les critères permettant de considérer comme abusif le licenciement pour motif grave d'un employé ont été répertoriés comme suit : l'intention de nuire, l'absence de motif légitime (un licenciement pour un motif futile), un détournement de la finalité économique et sociale du droit (mesures de représailles à l'égard d'une revendication légitime), les circonstances qui entourent le licenciement (doute sur l'honnêteté et la moralité du travailleur), l'exercice déraisonnable du droit, le critère de proportionnalité et enfin le non-respect d'une procédure de licenciement (cf. V. Vannes, "La sanction du motif grave irrégulier au regard de la théorie de l'abus de droit", Journée d'études 'Le contrat de travail 1978-1998', 31 mars 1998, Sémin. Propel, pp. 16 à 20 ; Cour trav. Liège, 3^{ème} ch., 18 décembre 1998, R.G. 26.894);

Attendu qu'il est de jurisprudence constante que l'employeur est seul juge des nécessités de l'entreprise, les tribunaux n'ayant pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci (Cour trav. Liège, 19 novembre 1996, Chr.D.S. 1998, 67 ; 19 avril 1999, Cour trav. Liège, sect. Namur, 12^{ème} ch., R.G. 5498 ; Cour trav. Mons, 23 décembre 1994, J.L.M.B. 1996, 1422 et J.T.T. 1995, 141) ;

Attendu que si l'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tout le dommage matériel et moral qui découle de la rupture (régulière ou irrégulière) du contrat, l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (cf. Cass., 7 mai 2001, J.T.T. 2001, 410 et obs. Cl. WANTIEZ) ;

Qu'ainsi, les difficultés de reclassement liées par exemple à la grande spécialisation de l'employé et au petit nombre d'entreprises susceptibles de l'engager sont couvertes par le préavis donné (ou l'indemnité compensatoire) ;

Que par contre, les circonstances entourant le licenciement peuvent dans certains cas causer un dommage particulier distinct de celui réparé par le préavis ou l'indemnité de préavis ; que tel est le cas lorsque l'honnêteté du travailleur est injustement mise en cause ;

En l'espèce.

Attendu qu'en l'espèce, la Cour doit bien, avec le premier juge, admettre que les relations entre l'intimée et la directrice étaient tendues et que lors de « l'entretien » du 19 février 1999, l'intimée n'a pas respecté les règles élémentaires de bienséance ;

Que même si l'intimée soutient avoir été provoquée par la manière dont la directrice s'est adressée à elle et à sa collègue convoquée en même temps, il n'empêche qu'elle a dépassé les bornes en invectivant la directrice en présence de cette collègue et de manière telle que d'autres membres du personnel ont entendu bien malgré eux l'altercation ;

Que ce fait justifie la mesure de licenciement même si la décision de renvoi pour motif grave est excessive ;

Qu'avec le premier juge, la Cour considère que le licenciement n'a pas été accompagné de publicité dommageable et que la mise au point adressée à l'intention des parents n'est pas dénigrante ; qu'un licenciement justifié par un conflit de personnes ou des divergences d'opinion avec la direction n'est pas en soi abusif ;

Que la propagation de rumeurs, non autrement précisées, n'est pas le fait de l'appelante, du moins l'intimée ne l'établit-elle pas et n'offre-t-elle pas de le faire ;

Que l'intention de nuire n'est donc pas établie ;

Que les autres répercussions invoquées, telles que la situation psychologique dans laquelle elle s'est trouvée suite au licenciement et la perte de son emploi, sont réparées forfaitairement par l'indemnité compensatoire de

préavis ;

Que l'appel incident n'est donc pas fondé ;

6.3. Quant au caractère téméraire et vexatoire de la procédure.

Attendu que la procédure menée en justice par l'intimée n'a rien de téméraire puisqu'elle est au contraire fondée partiellement ;

Que par ailleurs, le fait pour l'intimée d'expliquer à des parents qu'elle rencontre par hasard (cf. attestation produite par l'appelante qui fait état d'une rencontre dans un supermarché) la situation qui est la sienne suite au congé n'a en soi rien de répréhensible tant que des propos excessivement dénigrants ne sont pas tenus, preuve non apportée en l'espèce ;

Que ce chef de demande n'est donc pas fondé ainsi que l'a décidé à raison le premier juge ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

reçoit les appels principal et incident,

les déclare non fondés,

confirme le jugement dont appel en son dispositif, en ce compris quant aux dépens,

liquide l'indemnité de procédure revenant en appel à l'intimée à 267,73 €

condamne l'appelante aux dépens d'appel liquidés jusqu'ores à 267,73 € en ce qui concerne l'intimée.

Ainsi jugé par

M. Michel DUMONT, Conseiller faisant fonction de Président,
M. Bernard VANASSCHE, Conseiller social au titre d'employeur,
M. Christian PATRIS, Conseiller social au titre d'employé,

qui ont assisté aux débats de la cause,

et prononcé en langue française, à l'audience publique de la **TREIZIEME CHAMBRE** de la **COUR DU TRAVAIL DE LIEGE**, section de Namur, au Palais de Justice de Namur, le **VINGT-QUATRE OCTOBRE DEUX MILLE DEUX** par les mêmes,

assistés de M. José WOTERS, Greffier.

Suivi de la signature du siège ci-dessus.