



Chambre 3
Numéro de rôle 2015/AM/315
V. SPRL / J. E.
Numéro de répertoire 2016/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
12 avril 2016**

Contrat de travail d'employé – Licenciement pour faute grave – Enonciation des motifs.
Article 578 du Code judiciaire

EN CAUSE DE :

La S.P.R.L. V., dont le siège social est établi à

Appelante, comparaisant par son conseil Maître
Vandenbroucke, avocat à Comines ;

CONTRE :

J. E., domiciliée à

Intimée, comparaisant par son conseil Maître Parquet loco
Maître Salembier, avocat à Mouscron ;

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

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la cour le 28 juillet 2015, dirigée contre le jugement contradictoire prononcé le 27 mars 2015 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Tournai ;
- l'ordonnance de mise en état consensuelle prise le 8 septembre 2015 en application de l'article 747, § 1^{er}, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries à l'audience publique du 8 mars 2016 ;

Vu les dossiers des parties ;

FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

Mme E.J. est entrée au service de la S.P.R.L. V. en date du 9 avril 2010 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et à temps partiel. Elle exerçait la fonction de conseillère vendeuse.

Elle a été licenciée pour faute grave par lettre recommandée du 30 avril 2013 libellée en ces termes :

« Nous vous signifions, par la présente, votre licenciement immédiat pour motif grave sans préavis ni indemnité.

*A la date du **30/04/2013**, nous avons en effet pris connaissance des faits suivants rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle :*

- Impolitesse et désagréable envers les clients (Mme D. Aline et sa famille, Mme Nadine, Mme C.,...)et le personnel (Mme D. Lucile et Mme D. Céline).

- Suite à la plainte de Mme C., un coup de téléphone réparatoire a été demandé et se fut des haussements de voix et énervements envers la cliente qui ont été dit. Ceux-ci sont inadmissibles.

- Plainte des clients : aucuns renseignements de votre part aux clients, les clients ne veulent plus être servis par vous. De ce fait, de nombreux clients ont été perdus.

-Avertissement oral de la part de votre collègue D. Céline suite aux plaintes des clients. Celle-ci voulait vous laisser la possibilité de vous reprendre avant d'en aviser la direction.

- Négligence grave et volontaire : ne donne pas les renseignements demandés par les clients.

- Vous tenez ouvertement des propos dénigrants et insultants envers votre employeur et vos autres collègues.

- Perte de clientèle.

- L'employeur a reçu plusieurs plaintes écrites de la part des clients et du personnel.

(...) ».

Par courrier du 27 mai 2013, l'organisation syndicale de Mme E.J. a souligné que la lettre de congé était insuffisamment précise quant aux fautes reprochées, ce qui faisait obstacle à ce que l'intéressée se défende, et a mis la S.P.R.L. V. en demeure de régler l'indemnité de rupture correspondant à 3 mois de rémunération ainsi que le pécule de

sortie, la prime de fin d'année, la rémunération des jours fériés et d'heures supplémentaires.

Aucune solution amiable n'ayant pu être dégagée, Mme E.J. a soumis le litige au tribunal du travail de Tournai par citation du 14 avril 2014. La demande originaire avait pour objet la condamnation de la S.P.R.L. V. au paiement de :

- la somme brute de 4.886,62 € au titre d'indemnité de rupture ;
- la somme brute de 2.287,87 € au titre de pécule de vacances (exercice 2012-2013) ;
- la somme brute de 2.257,48 € au titre de pécule de vacances de sortie ;
- la somme brute de 468,07 € au titre de prime de fin d'année 2013 *pro rata temporis* ;
- la somme de 194,43 € au titre de rémunération des jours fériés de mai 2013 (3 jours) ;
- les sommes nettes de 250 € et 83,33 € au titre d'éco-chèques pour les années 2012 et 2013 ;
- sous déduction de deux versements nets de 868,61 € et 550 € effectués respectivement les 12 juin et 21 août 2013 ;
- les intérêts au taux légal depuis l'exigibilité des différentes sommes.

Par jugement prononcé le 27 mars 2015, le premier juge a fait droit à cette demande. Il a considéré que les faits reprochés dans la lettre de rupture étaient totalement imprécis, ce qui rendait impossible, à la lecture de celle-ci, l'identification des motifs et le contrôle de leur véracité, et qu'il ne pouvait être suppléé par témoignages à l'imprécision de la notification.

OBJET DE L'APPEL

Selon les termes de sa requête d'appel, La S.P.R.L. V. demande à la cour de débouter Mme E.J. de sa demande originaire et en ordre subsidiaire de l'autoriser à prouver par toutes voies de droit, témoignages compris, les faits suivants :

- *le 20 avril 2013, une cliente de la S.P.R.L. V., Mme C. se présente au magasin PREMAMAN. Celle-ci est très mal reçue par Mme E.J.. Elle refuse notamment d'encoder la liste de la cliente et refuse de lui donner les informations utiles sur les produits ;*
- *le 29 avril 2013, à la demande de son employeur, la demanderesse téléphone à Mme C.. La demanderesse élève la voix et conteste les faits. Elle précise à la cliente que cette dernière « l'emmerdait ». Mme C. finira par raccrocher, en pleurs ;*

- *Mme E.J. était fréquemment désagréable avec la clientèle et les autres membres du personnel. La S.P.R.L. V. a reçu de nombreuses plaintes concernant l'attitude de la demanderesse à l'égard de la clientèle. Ce comportement a eu un effet désastreux sur le chiffre d'affaires.*

Selon déclarations consignées au procès-verbal de l'audience publique du 8 mars 2016, le conseil de la S.P.R.L. V. a précisé que l'appel visait les dispositions du jugement entrepris relatives à l'indemnité de rupture, à la prime de fin d'année et aux jours fériés.

DECISION

Recevabilité

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

Fondement

Indemnité de rupture

1. Aux termes de l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 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.

Il est de jurisprudence constante que les motifs graves doivent être exprimés de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui.

Dans la mesure où l'article 35 précité dispose que seul peut être invoqué le motif grave dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé, il s'en déduit que ce motif ainsi notifié avec précision circonscrit le débat judiciaire. Le terme « seul » vise, outre l'information du destinataire, l'éventuel débat judiciaire dont il fixe déjà les frontières. Si l'exigence de précision n'implique pas nécessairement un exposé détaillé de toutes les circonstances justifiant le congé, l'auteur de la rupture doit veiller à ce que le contenu de la notification soit suffisamment précis pour permettre au juge de vérifier la concordance de ceux-ci avec ce qui est allégué devant lui et d'apprécier leur caractère de gravité. Par ailleurs le cocontractant qui reçoit la notification doit être à même d'apprécier s'il y a lieu de contester le congé immédiat sur base des motifs invoqués à cet effet et de provoquer le contrôle judiciaire, ou s'il doit s'incliner. Le motif mentionné dans la notification doit être décrit de manière à éviter que le destinataire se méprenne sur son objet et sa gravité.

Il est admis que la précision requise dans l'énonciation des faits peut résulter de la référence à d'autres éléments, tels qu'un entretien, une plainte, un avertissement, dans la mesure où l'ensemble de ceux-ci permette d'apprécier avec certitude les motifs de rupture.

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

Lorsque la notification est imprécise, le licenciement pour motif grave est irrégulier et l'indemnité compensatoire de préavis est due, et ce même s'il s'avérait que les délais ont été respectés et que les faits sont graves et établis.

2. En l'espèce, en ce qui concerne le fait relatif à la cliente Mme Valérie C., seul localisable dans le temps puisqu'il est admis que l'entretien téléphonique auquel il est fait référence a eu lieu le 29 avril 2013, il est fait état de « *haussements de voix et énervements* », sans autre précision quant aux propos tenus par Mme E.J. au cours de cet entretien. La notification n'évoque pas davantage l'objet de la plainte de Mme Valérie C..

Pour le surplus, la notification mentionne des griefs formulés en termes généraux, vagues et invérifiables (« *impolitesse et désagréable envers les clients* » - « *négligence grave et volontaire* » - « *propos dénigrants et insultants envers votre employeur et vos autres collègues* ») et évoque des plaintes de clients et de membres du personnel, une perte de clientèle et un avertissement oral de la part d'une collègue. Cette énonciation ne permet pas de situer, même approximativement, les faits dans le temps et dans l'espace, ni d'en apprécier la gravité, tant pour le juge que pour le destinataire de la notification, et ceci d'autant qu'il n'est fait référence à aucun autre élément qui aurait été porté antérieurement à la connaissance de Mme Valérie C., tels qu'un avertissement de l'employeur, une audition ou le transmis d'une plainte d'un client.

S'il n'est pas nécessaire en toute hypothèse que la notification mentionne le lieu où s'est produit l'événement allégué ni qu'elle précise la date à laquelle il s'est produit ou a été porté à la connaissance de l'auteur du congé, il reste que les faits doivent être qualifiés de telle manière que le travailleur puisse connaître exactement ce qui lui est reproché sans équivoque possible et soit en mesure de se défendre en justifiant son attitude et/ou en apportant la preuve contraire, et que par ailleurs le juge puisse vérifier si les faits invoqués correspondent aux motifs graves qui rendent impossible la poursuite des relations de travail, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Il ne peut par ailleurs être suppléé par des témoignages à l'imprécision de la notification des motifs graves, ainsi qu'il a été dit ci-dessus.

Le congé est en conséquence irrégulier et la S.P.R.L. V. est redevable de l'indemnité de rupture, dont le montant n'a pas été contesté en ordre subsidiaire.

Prime de fin d'année et jours fériés

Le congé pour motif grave n'étant pas validé, la prime de fin d'année est due *pro rata temporis*.

En vertu de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, l'employeur reste tenu de payer la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois (alinéa 1^{er}, 2^o).

Sauf dans le cas où le contrat de travail aurait pris fin à la suite d'une grève, la disposition prévue à l'alinéa 1^{er} n'est pas applicable lorsque le travailleur met fin au contrat de travail sans motif grave ni lorsque l'employeur met fin au contrat de travail pour motif grave (alinéa 4).

L'obligation de payer la rémunération prend fin, en tout cas, dès l'instant où le travailleur commence à travailler chez un autre employeur (alinéa 5).

En l'espèce le congé pour faute grave n'est pas validé et il ne résulte d'aucun élément du dossier que Mme E.J. aurait repris le travail.

L'octroi d'une indemnité de congé à un travailleur qui a été licencié sur-le-champ ne prive pas ce travailleur du droit de réclamer une rémunération afférente à un jour férié survenant après la fin du contrat de travail, aux conditions prévues par l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974.

Mme E.J. a droit à la rémunération afférente aux jours fériés des 1^{er}, 9 et 20 mai 2013.

L'appel n'est pas fondé.

PAR CES MOTIFS

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Reçoit l'appel ;

Le dit non fondé ;

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

Condamne la S.P.R.L. V. aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés par Mme E.J. à la somme de 1.210 € ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Joëlle BAUDART, président,
E.J. DE MOORTELE, conseiller social au titre d'employeur,
David SPINIELLO, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de :
Stéphan BARME, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 12 avril 2016 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Stéphan BARME, greffier.