

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

ARRET

Audience publique du 28 mai 2002

R.G. n° 29.980/01
CHAMBRE

2e

EN CAUSE :

J. et G.,

APPELANTS AU PRINCIPAL ET INTIMES SUR INCIDENT,
comparaissant par Maître P. PHILIPPART, avocat,

CONTRE :

C.,

INTIMEE AU PRINCIPAL ET APPELANTE SUR INCIDENT,
comparaissant par Maître J.P. LACOMBLE, avocat.

Vu les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :

- le jugement rendu contradictoirement le 23 mars 2001 par le Tribunal du travail de Liège, 9^{ème} chambre (R.G. N° 302.578);

- l'appel formé par requête reçue au greffe de la Cour du Travail de Liège, section de Liège, le 24 avril 2001 et régulièrement notifiée à la partie intimée conformément à l'article 1056 du Code judiciaire le même jour ;

Vu les avis de fixation adressés aux parties le 15 janvier 2002 pour l'audience du 23 avril 2002 ;

Vu les conclusions pour les appelants reçues au greffe de la Cour le 15 mars 2002 ainsi que les conclusions de l'intimée reçues au même greffe le 28 septembre 2001 ;

Vu les dossiers des pièces déposées par les parties à l'audience du 23 avril 2002 ;

Entendu les parties dans l'exposé de leurs moyens à l'audience du 23 avril 2002 ;

I. Quant à la recevabilité des appels.

Attendu qu'il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier que le jugement dont appel aurait été signifié; que l'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable ; l'appel incident est également recevable ;

II. Les faits et la procédure.

Madame J. et Monsieur G., ayant eu trois enfants la même année, purent bénéficier en 1999 de l'aide prévue par un "projet prime". Ils purent ainsi engager, dans le cadre de ce projet, une puéricultrice à temps plein et une aide ménagère. Par contrat écrit souscrit le 22 mars 1999, la famille G.-J. engage, à temps plein, dans le cadre du programme P.R.I.M.E., Madame C. en qualité de puéricultrice.

Après avoir travaillé de 8 heures 30 à 16 heures 30, 5 jours par semaine durant plus ou moins 5 mois, les parties convinrent de modifier l'horaire de travail pour l'établir une semaine sur deux de 6 heures 45 à 15 heures et une semaine sur deux de 10 heures 30 à 18 heures 30. A la fin du mois de septembre 1999, les appelants demandèrent à la travailleuse de travailler tous les jours jusqu'à 18 heures 30, ce que celle-ci refusa.

Le 13 octobre 1999, Monsieur G. constate la disparition d'une serviette de bain, disparition faisant suite à d'autres disparitions antérieures, notamment celle d'un billet de 10.000 francs.

Le 14 octobre 1999, la travailleuse avertit ses employeurs qu'elle ne saurait venir travailler en raison d'un lumbago provoqué suite à un effort effectué la veille.

Le 14 octobre 1999, les employeurs ont une conversation avec Madame O., leur aide-ménagère, au sujet des disparitions et sont amenés à conclure que la responsable des diverses disparitions d'objets et d'argent est Madame C.. Ce même jour, ils déclarent à la police leurs suspicions de vol vis-à-vis de la travailleuse.

L'incapacité de la travailleuse se prolongea et par courrier du 18 octobre 1999, les employeurs licencient la travailleuse sans préavis ni indemnité.

Par courrier du 20 octobre 1999, les employeurs notifient les motifs graves ainsi libellés : *"A diverses reprises, dans notre maison et en votre présence, nous avons pu constater que certains objets disparaissaient. La première fois, il s'agissait d'un billet de 10.000 francs, ensuite un chemisier, un essuie de bain, des sous-vêtements, etc... Après recoupement et sur base des personnes qui étaient présentes, des suspicions légitimes ont pesé sur vous. Plainte a été déposée à la police. Je suppose qu'une instruction est en cours au sein du parquet de Liège. Il est clair que la relation contractuelle de confiance que nous avons avec vous n'est plus possible sur base de ces éléments et en tout cas des présomptions graves, précises et concordantes qui pèsent sur vous. Nous ne remettons nullement en cause la présomption d'innocence qui vous est accordée par la loi. Cependant, nous considérons que dans votre tâche qui consiste en*

tant que puéricultrice à vous occuper de nos enfants, la confiance nécessaire à la poursuite de votre travail n'est plus présente en ce qui nous concerne. Nous avons donc décidé d'un commun accord, mon épouse et moi-même de mettre fin à votre contrat de travail à la date du 18 octobre 1999. Nous nous devons également de vous signaler que malgré de maints rappels, vous ne nous avez jamais adressé de C.V. reprenant l'historique de vos lieux d'embauche. Il s'agit là d'un élément complémentaire qui après enquête nous a permis d'avoir une conviction suffisamment établie des présomptions de vol qui pesaient sur vous."

Le motif grave fut contesté et par citation du 28 décembre 1999, la travailleuse réclamait à ses employeurs une indemnité de rupture correspondant à 3 mois de rémunération et une indemnité de 100.000 francs pour licenciement abusif.

Par son jugement dont appel, le Tribunal condamna les employeurs au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis mais ne fit pas droit à la demande d'indemnité pour licenciement abusif.

III. Positions des parties en appel.

En appel, les employeurs soutiennent :

- qu'il ne peut y avoir de contrat de travail entre eux-mêmes et la travailleuse parce qu'ils n'ont pas rédigé le contrat, parce qu'ils ne pouvaient choisir le travailleur, parce qu'ils ne pouvaient négocier l'horaire de travail, parce que tant le début et la durée du contrat ne

pouvaient être négociés, parce que la rémunération était imposée, parce que le contrat devait recevoir l'approbation du FOREM qui versait la rémunération et parce que l'article 6 les tenait pour débiteurs d'une indemnité de rupture éventuelle,

- qu'ils ne peuvent à tout le moins être considérés comme des employeurs à défaut de payer la rémunération et d'exercer l'autorité sur la travailleuse,

- que les vols sont établis de même que les indécotesses antérieures de la travailleuse, ses absences injustifiées ou justifiées par des faux certificats médicaux, la non-remise du curriculum vitae et que la confiance entre parties était rompue,

- que le licenciement n'était pas abusif,

- que la procédure de la travailleuse est téméraire et vexatoire.

Ils sollicitent dès lors que la demande de la travailleuse soit déclarée irrecevable ou non fondée et réclame une indemnité pour procédure téméraire et vexatoire. A titre subsidiaire, ils demandent l'audition de Madame O. et de Madame T. du service de médiation du CPAS afin d'établir les faits de vol.

La travailleuse soutient :

- qu'elle était bien liée au ménage G.-J. par un contrat de travail,
- que les délais prévus par l'article 35 de la loi sur le contrat de travail n'ont pas été respectés,
- que les motifs graves ne sont pas établis,
- que le licenciement est abusif,
- que l'appel est téméraire et vexatoire.

Elle demande la confirmation du jugement attaqué en ce qui concerne l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis et réclame en outre une indemnité pour appel téméraire et vexatoire, une indemnité pour licenciement abusif, la rectification du certificat de chômage, le paiement des intérêts au taux légal sur l'indemnité de rupture depuis le 18 octobre 1999.

IV. Discussion.

Le contrat de travail et l'employeur.

En vertu de l'article 3 de la loi du 3 juillet 1978, le contrat de travail d'employé est le contrat de travail par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération, à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité d'un employeur.

Les éléments constitutifs du contrat de travail sont la rémunération, le lien de subordination et le travail (Cass, arrêt du 13 avril 1992, Larcier 1992, n° 390).

Au vu de la définition légale et des éléments constitutifs du contrat de travail, il convient d'admettre que la travailleuse était engagée dans les liens d'un contrat de travail. En effet, il ne peut être contesté, tant au vu du contrat d'engagement que de l'exécution du contrat, que la travailleuse avait été engagée pour effectuer un travail, à savoir celui de puéricultrice, contre une rémunération, et ce sous l'autorité du ménage G.-J.. En effet, c'est le ménage G.-J. qui donnait à la travailleuse le travail à faire et la manière de le réaliser, cela n'est pas contesté.

Le fait que le contrat de travail fut préimprimé n'énerve en rien le fait qu'il s'agisse d'un contrat de travail. En premier lieu, nombre de contrats de travail signés par les travailleurs et les employeurs sont préimprimés et d'autre part, le ménage G.-J. a signé celui-ci ce qui signifie qu'il a donné son accord à son contenu.

Le ménage G.-J. n'était d'autre part nullement obligé de choisir Madame C. comme travailleuse. En effet, il avait le choix entre plusieurs travailleurs et si aucun des travailleurs proposés ne lui convenait, il n'était nullement contraint de signer le contrat proposé. En signant le contrat avec Madame C., le ménage G.J. a donc choisi d'engager celle-ci.

Le fait que le contrat de travail s'inscrive dans un programme de mise au travail des chômeurs n'enlève pas à celui-ci son caractère de contrat de travail.

Il est d'autre part inexact d'affirmer que les employeurs n'ont pas la possibilité de négocier les conditions de travail. Il est toutefois exact que les conditions de travail, notamment quant aux horaires, sont définies à l'intérieur d'une certaine marge. Les conditions de travail, à l'intérieur de cette marge ont été choisies par le ménage G.S-J. après discussion avec la travailleuse. Elles ont donc été définies par les parties au contrat. Il en va de même quant à la durée du contrat et quant à sa prise de cours.

La rémunération a été convenue par les parties dans le contrat de travail et fait référence à l'échelle barémique. Il s'agit d'un minimum légal en-dessous duquel il n'est pas possible de descendre sans enfreindre les dispositions pénales. Le ménage G.-J. gardait cependant la possibilité d'accorder un salaire supérieur, le minimum prévu n'étant pas négociable.

Le fait que la rémunération soit payée par un tiers n'énerve nullement le fait qu'une rémunération devait être versée et qu'elle était la contrepartie d'un travail. Si un employeur est responsable du versement du salaire, aucune disposition légale ne le contraint à effectuer lui-même ce versement.

La Cour considère dès lors qu'un véritable contrat de travail fut signé entre les parties, la tenue des documents sociaux afférents à une

indemnité de rupture à verser éventuellement par les employeurs ne faisant que renforcer ce fait.

L'employeur est la personne qui exerce l'autorité sur le travailleur et lui fait exécuter un travail. Dans le cas d'espèce, il n'est pas contesté que c'est le ménage G.-J. qui donnait le travail à effectuer et la manière de réaliser celui-ci. Le fait que le salaire soit versé par un tiers n'énerve en rien le fait que le ménage G.-J. exerçait l'autorité propre aux employeurs.

Certes, le contrat devait recevoir l'approbation du directeur régional, mais cette approbation n'était nécessaire que si les employeurs désiraient que la rémunération soit prise en charge par le FOREM. Les employeurs étaient ainsi libres de ne pas faire approuver le contrat d'engagement mais auraient dû verser eux-mêmes la rémunération.

La Cour déduit de ces éléments que le ménage G.-J. était bien l'employeur.

En tout état de cause, le ménage G.-J., repris comme employeur dans le contrat écrit, s'était engagé à être le seul débiteur d'une éventuelle indemnité de rupture. Le fait de contester sa qualité d'employeur ne lui permet pas d'échapper à l'obligation convenue librement.

La faute grave.

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver la réalité de ce dernier. Il est exact que le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave. Ainsi, la gravité des faits peut résulter de faits et circonstances survenus antérieurement.

En tout état de cause, il appartient à l'employeur d'établir la faute du travailleur.

Dans le cas d'espèce, au vu de la lettre précisant le motif grave, on peut se demander si une faute est retenue. En effet, il est fait état de suspicions légitimes de vol pesant sur la travailleuse et de présomptions graves pesant sur la travailleuse. Les suspicions et les présomptions n'émanent pas de la travailleuse, ne sont pas son fait et ne sont nullement une faute. Le fait que la relation de confiance soit rompue n'est également pas une faute. D'autre part, l'impossibilité de la poursuite de l'exécution du contrat en tant que tel n'est pas une faute ni un motif grave permettant la rupture de celui-ci sans préavis ou indemnité.

Certes, il est reproché à la travailleuse de ne pas avoir remis son C.V. après son engagement. Il n'est pas contesté toutefois que la travailleuse fut engagée sans avoir délivré un curriculum vitae, contrairement aux autres travailleurs. Par contre, il n'est nullement

établi, et les employeurs n'offrent pas de l'établir, que les employeurs ont réclamé, après l'engagement, le C.V., ou que la poursuite de l'engagement était conditionnée par la remise du C.V. Aucun argument ne vient confirmer ces affirmations.

Il résulte des conclusions des parties que la faute grave vantée comme motif de licenciement est le vol. Il pourra être tenu compte de tous événements déterminant la gravité de cette faute, pour autant que cette faute soit établie.

La Cour relève que dans le cas d'espèce, non seulement les vols ne sont pas établis mais le seraient-ils, il n'est nullement établi que la travailleuse les aurait commis.

En effet, les employeurs affirment que différents objets et une somme d'argent importante ont disparu. Les affirmations des employeurs quant à ces disparitions ne sont confirmées par aucun élément de preuve. A considérer les vols établis, rien ne permet d'affirmer que la travailleuse les aurait commis. En effet, ce n'est pas parce qu'antérieurement elle aurait commis des vols et que sa situation financière est délicate que l'on peut en conclure de manière suffisamment certaine que les vols vantés actuellement furent commis par elle. En outre, la plainte pour vol fut classée sans suite par le Parquet. En outre, étrangement, il n'apparaît pas que dans le cadre de l'actuelle procédure ou une autre, les employeurs réclament le dédommagement des biens volés.

Rappelons en effet que la faute grave doit être établie et non seulement être possible ou hautement probable. C'est pour cette

raison que les auditions sollicitées pour établir la faute s'avèrent inutiles. En effet, elles ne pourraient que démontrer éventuellement une situation financière difficile ou la possibilité de vols mais non établir la réalité d'un vol. Les fautes vantées dans la lettre précisant les motifs graves n'étant pas établies, la Cour ne peut avoir égard aux autres circonstances reprises par les employeurs pour justifier le licenciement.

Retenons en outre que les employeurs furent toujours avertis des absences de la travailleuse pour ses incapacités de travail, que la délivrance obligatoire d'un certificat médical n'est pas établie et que le faux quant à la date du certificat médical n'est nullement établi. En outre, un travailleur qui désire être engagé n'est nullement obligé de préciser à un futur employeur éventuel les déboires qu'il a connus avec ses anciens employeurs.

Le jugement dont appel doit être confirmé en ce qu'il condamne les actuels appelants à payer à l'intimée une indemnité compensatoire de préavis dont le montant n'est pas contesté.

Le licenciement abusif.

Un licenciement est abusif lorsqu'il est exercé de manière légère, malveillante ou pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la finalité économique et sociale. Si le droit de licencier un employé existe, il ne peut être donné de manière inutilement dommageable ou vexatoire. Dans le cas d'espèce, les employeurs souhaitaient se séparer de la travailleuse. Il pouvait soit lui donner un préavis, soit la licencier pour faute grave. La Cour relève toutefois que dans le cas d'espèce, ils

n'ont pas attendu les explications de la travailleuse quant aux présomptions qu'ils avaient mais qu'ils ont directement porté plainte contre elle, ce qui a entraîné une enquête de police et une visite domiciliaire alors qu'ils étaient dénués de tout élément matériel pour attribuer les vols à la travailleuse. La Cour considère que le fait de déposer plainte de manière précipitée dans les mains de la justice constitue une faute. Cette faute a entraîné des désagréments pour la travailleuse, dommage distinct de la perte de son emploi sans préavis ni indemnité, qui a subi une enquête de police et une perquisition consentie. Le désagrément de se voir traitée comme une voleuse et de subir une enquête de police constitue un préjudice que la Cour estime indemnisé par la somme fixée ex aequo et bono à 500 €

Les autres demandes.

La procédure de la travailleuse ne peut être considérée comme téméraire et vexatoire dès lors que satisfaction lui est donnée en partie.

Un appel ne doit pas être considéré nécessairement comme téméraire et vexatoire s'il n'est pas déclaré fondé. Il ne pourra être déclaré comme tel que si l'appel est manifestement formé sans aucune chance de succès, même partiel, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Les employeurs ont rempli le certificat de chômage correctement, c'est-à-dire selon ce qu'ils croyaient et la travailleuse a bien été licenciée pour motif grave même s'il apparaît que celui-ci n'est pas établi. Il n'y a pas lieu de rectifier ce document.

La travailleuse demande en outre que l'indemnité de rupture produise des intérêts à partir du 18 octobre 1999. L'indemnité de rupture n'est pas une rémunération et elle ne peut produire des intérêts qu'à partir de la mise en demeure ou de la citation.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

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

Ecartant comme non fondées toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Reçoit les appels,

Déclare l'appel principal non fondé et les appels incidents en partie fondés,

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il condamne solidairement les appelants à payer à l'intimée une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 175.221 francs, soit 4.343,62 € et en ce qui concerne l'indemnité de procédure,

Dit pour droit que les parties en litige étaient liées par un contrat de travail et que les appelants avaient la qualité d'employeurs,

Dit pour droit que le versement de l'indemnité de rupture se fera sous déduction des charges sociales et fiscales, le solde étant majoré des intérêts judiciaires et légaux depuis le 28 décembre 1999,

Condamne les appelants à verser à l'intimée, à titre de licenciement abusif, une indemnité de 500 € à majorer des intérêts judiciaires,

Déboute les parties des autres chefs de demande,

Condamne solidairement les parties appelantes aux dépens d'appel liquidés jusqu'ores pour la partie intimée à 261,78 € soit l'indemnité de procédure postulée.

AINSI JUGE PAR :

M. D. KREIT, Conseiller faisant fonction de Président,
M. J.P. LHOEST, Conseiller social au titre d'employeur,
M. R. DELHALLE, 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 **2e CHAMBRE** de la Cour du travail de Liège, section de Liège, au Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, le **VINGT-HUIT MAI DEUX MILLE DEUX**, par le même siège,

assistés de Madame Christiana VALKENERS, Greffier.