



### Expédition

Numéro du répertoire <b>2022 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>20/220/A</b>
Date du prononcé <b>9 septembre 2022</b>
Numéro du rôle <b>2021/AL/567</b>
En cause de : <b>FM C/ RV</b>

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

Chambre 3 J

## Arrêt

Contradictoire

Interlocutoire - réouverture des débats

\* Contrats de travail – motif grave – faits de la vie privée (relation sentimentale du travailleur avec l'ancien conjoint de l'employeur et mensonge y afférent) – faits jugés non fautifs ou non gravement fautifs – perte de confiance insuffisante à justifier le motif grave – licenciement manifestement déraisonnable (non) – loi du 3 juillet 1978 (art. 35) – CCT n° 109

**EN CAUSE :**

**Madame**-----, avocate, BCE -----, domiciliée à -----,  
partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée « **Madame F** »  
ayant pour conseil Maître Jean-Luc FLAGOTHIER, avocat à 4000 LIEGE, Boulevard Piercot  
4/14 et ayant comparu par Maître Antoine LEFEBVRE,

**CONTRE :**

**Madame** -----, RRN -----, domiciliée à,  
partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée « **Madame R** »,  
ayant comparu par son conseil Maître Anthony THONON, avocat à 4020 LIEGE, Quai  
Marcellis 24 ;

•  
• •

**I. INDICATIONS DE PROCEDURE**

**1.** La Cour a tenu compte des pièces figurant en forme régulière dans le dossier de la procédure à la clôture des débats et notamment des pièces suivantes :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 23 avril 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Huy, 5<sup>ème</sup> Chambre (R.G. 20/220/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 3 novembre 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 19 novembre 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 décembre 2021 ;
- l'ordonnance du 22 décembre 2021 basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 27 juin 2022 ;
- les conclusions principales, les conclusions additionnelles et les conclusions de synthèse de Madame R remises au greffe de la Cour respectivement les 26 janvier 2022, 24 mars 2022 et 25 mai 2022, et son dossier de pièces remis à l'audience le 27 juin 2022 ;

- les conclusions principales d'appel et les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de Madame F remises au greffe de la Cour respectivement les 24 février 2022 et 25 avril 2022, et son dossier de pièces remis le 22 juin 2022.
2. Les parties ont été entendues à l'audience publique du 27 juin 2022 et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré après la clôture des débats.

## II. FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

3. Madame F est avocate et Madame R est entrée au service de celle-ci dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de secrétaire.
4. Il ne ressort d'aucun élément objectif du dossier que les relations entre les parties aient jamais donné lieu à aucun incident ou problème particulier, à tout le moins avant 2019.
5. Le 9 juillet 2019, à l'issue d'un entretien auquel Madame R fut convoquée, Madame F a pris l'initiative de notifier verbalement à celle-ci son licenciement pour motif grave.

Ce licenciement et les motifs invoqués à son appui ont ensuite été notifiés par Madame F à Madame R par lettre recommandée du 11 juillet 2019, dans les termes suivants :

« Madame [R],

*Par la présente, je vous confirme notre entretien de ce 9 juillet courant, à l'issue duquel je vous ai notifié la fin de votre contrat de travail pour motif grave, sans préavis ni indemnité de préavis.*

*Les motifs de ce licenciement sont les suivants :*

*Ce lundi 8 juillet en fin de journée, j'ai reçu un rapport m'informant de faits qui rendent définitivement et immédiatement impossible toute poursuite de notre collaboration.*

*Il résulte en effet de ce rapport que vous entretenez une relation sentimentale constante avec Monsieur [FL], lequel a été mon concubin de 2004 jusqu'au 29 décembre 2018, date à laquelle il a mis fin à notre relation.*

*Dans la mesure où mon domicile privé est situé dans le même immeuble que mes bureaux et que vous êtes entrée à mon service le 1<sup>er</sup> août 2003, vous avez rencontré quasi quotidiennement mon concubin pendant près de 15 ans.*

*J'ai toujours entretenu avec vous une relation cordiale, au point que nous mangions régulièrement à midi ensemble. En toute confiance, je vous ai confié combien j'étais affectée par le départ de mon concubin.*

*Après ma séparation, vous avez, à mon insu, continué à entretenir des « contacts » avec ce dernier, alors que vous saviez parfaitement que je n'acceptais pas pareil comportement.*

*Lorsqu'après quelques mois je l'ai appris incidemment, j'ai à contre cœur « fermé les yeux », dans le seul but de ne pas détériorer nos relations professionnelles.*

*Ultérieurement, quelques indices m'ont laissé croire que vous n'entreteniez pas seulement des contacts occasionnels avec mon ancien concubin, mais bien une relation sentimentale.*

*J'en ai obtenu la certitude par des éléments probants qui m'ont été communiqués ce lundi 8 juillet 2019.*

*Avant de décider de vous licencier pour motif grave, j'ai tenu à vous entendre pour recevoir vos explications, en présence d'un Huissier de Justice.*

*Ce mardi 9 juillet, je vous ai dès lors questionnée en présence de Maître [M], Huissier de Justice, en vous précisant préalablement que l'entretien serait enregistré.*

*Lors de cet entretien,  
Vous avez nié toute relation avec Monsieur [FL] ;  
Vous avez nié vous rendre régulièrement chez lui ;  
Vous avez nié détenir une clé de son appartement.*

*Toutes ces réponses étant contraires aux éléments probants dont je dispose, il était acquis que je ne pouvais plus avoir la moindre confiance en vous, et que votre faute rendait immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre nous.*

*En outre, lors de votre audition, vous avez reconnu vous être immiscée dans notre séparation en aidant mon compagnon, à une époque où nous vivions toujours ensemble, à lui trouver un nouveau logement.*

*Vous avez gravement enfreint les dispositions de l'article 16 de la loi sur les contrats de travail qui stipule que « l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat ».*

*A l'issue de l'entretien, je vous ai dès lors notifié verbalement que vous ne faisiez plus partie de mon personnel à dater du 9 juillet 2019, ce que je vous confirme par la présente.*

[...] » (pièce n° 3 du dossier de Madame F).

6. L'entretien du 9 juillet 2019 dont il est question dans cette notification a pour sa part fait l'objet d'un procès-verbal établi le même jour par l'huissier M dans les termes suivants :

**« A LA REQUETE DE :**

*[Madame F],*

*Ayant pour conseil [...]*

*Attendu que la requérante souhaite qu'un huissier de justice assiste à l'entrevue qu'elle a prévu avec sa secrétaire ainsi que l'audition de cette dernière.*

*Je soussigné [VM], Huissier de Justice [...]*

*Me suis rendu ce jour chez ma requérante, laquelle m'explique que sa secrétaire entretiendrait une relation amoureuse avec son ex-compagnon et qu'elle souhaite poser quelques questions à celle-ci en ma présence.*

*A 8h40, la secrétaire, Madame [R], entre dans le bureau.*

*Madame [F] fait les présentations.*

*Je confirme mon identité, ma fonction et l'objet de ma visite à Madame [R] en lui précisant que ses propos seront enregistrés.*

*Madame [R] ne s'oppose pas à se soumettre à l'interrogatoire et celui-ci débute :*

***Audition de Madame [R] par Maître [F], sous le contrôle de Maître [M], Huissier de Justice :***

***[Madame F] : [...]***

*Il me revient que vous entretenez... entretenez une relation avec [FL].*

***[Madame R] : Non. Pas du tout.***

***[Madame F] : Bien. Est-il exact que vous vous rendez régulièrement chez lui : le matin avant de venir au boulot...***

***[Madame R] : non.***

**[Madame F]** : ...et après ? Non. Bien.

Avez-vous la clé de son appartement ?

**[Madame R]** : Non.

**[Madame F]** : Est-il exact que vous étiez fâchée qu'il vous implique dans notre séparation, euh, et en vous annonçant à vous, avant à moi, qu'il me quittait ?

**[Madame R]** : Oui parce que je n'avais pas à être im... euh à intervenir là-dedans.

**[Madame F]** : Vous ne vouliez pas vous mêler de notre séparation ?

**[Madame R]** : non.

**[Madame F]** : C'est ça.

**[Madame R]** : Mais je ne, je ne veux pas qu'on me...euh... je je voulais continuer à avoir des contacts avec lui, ce que vous n'acceptiez pas.

**[Madame F]** : Parce que vous ne me l'aviez pas dit. Après, quand vous me l'avez dit, oui. Je vous ai dit d'accord.

Avez-vous, l'avez-vous traid... aidé à trouver un logement ?

**[Madame R]** : oui.

**[Madame F]** : Bien. Donc, vous ne vouliez pas vous en mêler mais vous l'avez aidé à trouver un logement...

**[Madame R]** : Oui. Après oui...pendant les...

**[Madame F]** : Ben très bien, Valérie. On va...euh... en terminer là. Euh, notre collaboration s'arrête parce que j'ai des éléments qui vont dans le sens contraire de ce que vous venez de me déclarer. Donc, je vous notifie officiellement mon licenci... votre licenciement pour motif grave, sans aucune indemnité ni préavis et je vais vous demander de me rendre les deux clés de mon immeuble.

[bruit de clés]

**[Madame F]** : *Et vous allez recevoir prochainement une lettre recommandée de confirmation. Nous n'avons plus rien à vous dire. L'enregistrement est terminé.*

*Je clôture ma mission. Il est 09 heures* » (pièce n° 2 du dossier de Madame F).

7. Madame R a contesté son licenciement et demandé la communication des éléments probants invoqués à son appui afin de lui permettre de se défendre, par courrier recommandé du 18 juillet 2019 (pièce n° 5 du dossier de Madame R et n° 4 du dossier de Madame F).

Cette contestation et cette demande ont fait l'objet d'une fin de non-recevoir par courrier du 22 juillet 2019, Madame F se prévalant, sous la plume de son conseil, du fait que Madame R avait eu l'occasion de se défendre lors de son audition antérieure à son licenciement et que les faits invoqués à l'appui de celui-ci résultaient « *très clairement du rapport et des photographies émanant d'un détective privé agréé* » (pièce n° 5 du dossier de Madame F).

8. Madame R a pris l'initiative d'introduire la présente procédure devant le tribunal du travail de Liège, division Huy, le 7 juillet 2020, aux fins suivantes :

- constater que son licenciement pour motif grave est irrégulier et injustifié,
- ordonner la rectification du formulaire C4,
- condamner Madame F à lui verser une indemnité compensatoire de préavis de 9 mois et 18 semaines, soit la somme provisionnelle brute de 22.038,89 €,
- condamner Madame F à lui verser une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines, soit la somme provisionnelle brute de 6.938,17 €,
- et condamner Madame F aux entiers frais et dépens de l'instance.

### III. **JUGEMENT CONTESTÉ**

9. Par le jugement contesté, prononcé contradictoirement le 23 avril 2021, les premiers juges ont déclaré la demande de Madame R recevable.

Après avoir considéré que la relation sentimentale privée nouée entre Madame R et l'ancien compagnon de Madame F ne constituait pas un comportement fautif de la part de Madame R, que le fait pour celle-ci d'avoir menti à Madame F sur la nature de sa relation avec Monsieur L ne pouvait être considéré comme constituant une faute grave et que la rupture de confiance invoquée par Madame F ne pouvait à elle seule être constitutive d'un motif grave, les premiers juges ont déclaré fondée la demande de Madame R « *en ce que le licenciement pour motif grave est irrégulier* »,

Constatant cependant que Madame R ne déposait aucune pièce de nature à justifier le montant de l'indemnité compensatoire de préavis qu'elle postulait, les premiers juges ont ordonné une réouverture des débats afin que les parties s'expliquent quant au montant dû à ce titre.

Considérant pour le surplus que le comportement de Madame R pouvait néanmoins être à l'origine d'une perte de confiance de la part de son employeur, les premiers juges ont débouté Madame R de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Estimant enfin qu'il n'appartenait pas au tribunal d'enjoindre à un employeur de modifier le C4, les premiers juges ont également débouté Madame R de sa demande de ce chef.

#### **IV. APPELS ET DEMANDES DES PARTIES EN DEGRÉ D'APPEL**

##### **IV.1. Appel principal et demandes de Madame F**

**10.** Par requête déposée le 3 novembre 2021 et explicitée par voie de conclusions, Madame F reproche au jugement dont appel d'avoir considéré que la relation entretenue par Madame R avec Monsieur L et le mensonge de Madame R quant à la nature de cette relation n'étaient pas constitutifs d'un motif grave.

Elle postule donc, à titre principal, la réformation du jugement dont appel, sauf en ce qui concerne l'absence de licenciement manifestement déraisonnable, de même que la condamnation de Madame R aux entiers dépens d'instance et d'appel, liquidés dans son chef à la somme totale de 5.400,00 € (2.600,00 € à titre d'indemnité de procédure d'instance + 2.800,00 € à titre d'indemnité de procédure d'appel).

**11.** A titre subsidiaire, Madame F demande à la Cour de limiter l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable qui serait due à Madame R à 3 semaines de rémunération.

##### **IV.2. Appel incident et demandes de Madame R**

**12.** Madame R demande tout d'abord à la Cour de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il conclut à l'absence de motif grave dans son chef.

**13.** Elle réitère par ailleurs sa demande tendant à la rectification de son C4, de même que sa demande tendant à la condamnation de Madame F à lui payer :

- une indemnité compensatoire de préavis de 9 mois et 18 semaines, soit la somme provisionnelle brute de 22.038,89 €,
- une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines, soit la somme provisionnelle brute de 6.938,17 €.

Ce faisant, Madame R forme incidemment appel du jugement entrepris, en ce qu'elle élargit la saisine de la Cour « *au-delà des limites qui résultent de l'effet relatif de l'appel principal* » formé par Madame F<sup>1</sup>, lequel ne tendait originairement qu'à la réformation du jugement en ce qu'il avait déclaré irrégulier le licenciement de Madame R pour motif grave.

**14.** Madame R demande également à la Cour de condamner Madame F aux entiers frais et dépens d'instance et d'appel, liquidés dans son chef à la somme totale de 4.820,00 € (20,00 € de « mise au rôle » + 2.400,00 € d'indemnité de procédure d'instance + 2.400,00 € d'indemnité de procédure d'appel).

## **V. RECEVABILITÉ DES APPELS**

**15.** L'appel de Madame F a été introduit dans les formes légales.

Le délai légal d'appel a également été respecté, le dossier ne révélant pas que le jugement dont appel a été signifié.

L'appel principal est donc recevable.

**16.** Il en va de même de l'appel incident, celui-ci ayant été formé par Madame R dès ses premières conclusions d'appel, conformément à l'article 1054 du Code judiciaire.

## **VI. DISCUSSION**

### **VI.1. Quant au licenciement pour motif grave**

#### **VI.1.a. En droit : dispositions et principes applicables**

**17.** L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose ce qui suit :

---

<sup>1</sup> J. Englebort et X. Taton, Droit du procès civil – Volume 2, Anthemis – ULB-UDJ 2019, n° 909.

*« 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 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 ».*

**18.** Les conditions requises pour qu'il y ait motif grave au sens des 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> alinéas de l'article 35 de la loi précitée du 3 juillet 1978 sont donc les suivantes :

- il faut une faute,
- qui soit grave,
- et qui rende immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre les parties.

**19.** Au-delà de la nécessité fondamentale de l'existence même d'une faute ou d'un manquement susceptible de constituer un motif grave<sup>2</sup>, il résulte nécessairement de la combinaison de ces trois conditions que *« toute faute quelconque commise par le travailleur n'est pas de nature à justifier, en soi, la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité.*

---

<sup>2</sup> Voir notamment à ce propos : H. Deckers et A. Mortier, Le licenciement pour motif grave, Etudes pratiques de droit social – Kluwer 2020, n° 13 et suivants ; W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium social – Droit du travail 2021-2022, Wolters Kluwer, n° 4437 ; B. Paternostre, Guide social permanent – Droit du travail : commentaires, Wolters Kluwer, Partie I – Livre I – Titre V, Chapitre V, n° 710 et 1140.

*Il faut que cette faute soit intrinsèquement grave »<sup>3</sup>.*

En outre, « *la présence d'une faute grave dans le chef du travail ne suffit pas à lui conférer la qualité d'un motif grave justifiant la rupture du contrat de travail par l'employeur, sans préavis ni indemnité. Encore faut-il que cette faute ait une incidence, à ce point décisive, qu'elle rende immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles entre les parties »<sup>4</sup>.*

*« Cette impossibilité de poursuivre la relation de travail se traduit par la perte de confiance que l'une des parties doit pouvoir attendre de l'autre »<sup>5</sup>.*

**20.** Il résulte des considérations qui précèdent que si, certes, « *la rupture du lien de confiance constitue ainsi le motif qui permet à l'employeur de rompre le contrat de travail qui le liait au travailleur dans le cadre de l'article 35 prévisé »<sup>6</sup>*, encore faut-il que la rupture du lien de confiance résulte d'une faute et, le cas échéant, que cette faute présente en outre un caractère intrinsèquement grave.

**21.** Des faits relevant de la vie privée peuvent, certes, constituer un motif grave de rupture mais ce, pour autant qu'ils soient non seulement fautifs et intrinsèquement graves, mais également qu'ils rendent, comme toute autre faute grave susceptible de constituer un motif grave, immédiatement et définitivement impossible la poursuite toute collaboration professionnelles entre les parties<sup>7</sup>.

C'est ainsi que la jurisprudence en la matière s'attache généralement à vérifier que les faits de la vie privée invoqués au titre de motif grave sont non seulement fautifs et graves, mais également effectivement susceptibles d'avoir une répercussion dans la sphère professionnelle<sup>8</sup>.

**22.** Le motif grave est, pour le surplus, laissé à l'appréciation du juge.

*« La cour de cassation en déduit qu'à la condition de ne pas méconnaître la notion légale de motif grave, le juge du fond apprécie en fait et souverainement si le manquement a rendu immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre les parties »<sup>9</sup>.*

---

<sup>3</sup> H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 21 et les références citées par ces auteurs.

<sup>4</sup> H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 22 ; voir également : B. Paternostre, précité, n° 1180.

<sup>5</sup> H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 23 ; voir également, à propos de la rupture du lien de confiance qui constitue l'essence même du motif grave : C.T. Bruxelles, 25 mai 2016, J.T.T. 2016, p. 359.

<sup>6</sup> H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 11.

<sup>7</sup> H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 34 ; W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4577.

<sup>8</sup> H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 35 ; B. Paternostre, précité, n° 760 et suivants.

<sup>9</sup> H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 50 ; voir également : Cass. 6 juin 2016, J.T.T. 2016, p. 351.

Dans son appréciation, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances concrètes de la cause<sup>10</sup>.

C'est à ce niveau qu'il peut, le cas échéant, exercer un contrôle de proportionnalité entre le licenciement pour motif grave et la faute invoquée<sup>11</sup>.

#### VI.1.b. En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce

**23.** La Cour observe tout d'abord que Madame R ne conteste pas/plus comme tels les faits qui lui sont reprochés et ce, qu'il s'agisse de la relation sentimentale qu'elle entretenait avec Monsieur L, ou du fait qu'elle a menti sur la nature de cette relation lors de l'entretien du 9 juillet 2019.

L'existence et la nature de cette relation paraissent en tout état de cause difficilement contestables au vu des constats effectués fin juin / début juillet 2019 par le détective privé missionné à cet effet par Madame F (cf. pièce n° 1 du dossier de Madame F) ; la légalité de ces constats n'est pas contestée non plus par Madame R et elle ne paraît du reste pas contestable.

Se pose donc la question de savoir si ces faits constituent, séparément et/ou ensemble, un motif grave au sens précité.

**24.** La Cour estime tout d'abord à cet égard que le fait pour Madame R d'avoir entretenu une relation sentimentale avec l'ancien compagnon de Madame F ne présente comme tel aucun caractère fautif ni *a fortiori* gravement fautif, fût-ce au regard de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail selon lequel les parties à un contrat de travail se doivent le respect et des égards mutuels et sont tenues d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.

**25.** Il ne ressort en effet d'aucun élément objectif du dossier que cette relation sentimentale aurait été entamée alors que Madame F était toujours en couple avec Monsieur L.

---

<sup>10</sup> Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4457 et suivants ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 24.

<sup>11</sup> Voir notamment : H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 51 et suivants ; H. Deckers, « Licenciement pour motif et grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in Le congé pour motif grave – Notion, évolutions, questions spéciales, Anthemis 2011, p. 251 et suivantes ; voir aussi : Cass. 6 juin 2016, précité, et note C.W., p. 352, ainsi que C.T. Bruxelles, 25 mai 2016, précité.

Madame F demeure en défaut de le prouver, se contentant d'affirmer que l'origine de cette relation serait « *très probablement antérieure au départ de Monsieur [L]* » (cf. dernières conclusions d'appel de Madame F, p. 3) et ce, alors même que Madame R le conteste.

**26.** Le fait que Madame R ait reconnu avoir déjà noué une relation amicale avec Monsieur L durant la cohabitation de celui-ci avec Madame F et avoir continué à entretenir certains contacts avec lui après qu'il ait quitté Madame F n'y change rien :

- outre qu'il est peu probable que Madame F ait pu ignorer les liens qui s'étaient ainsi déjà noués au fil des ans entre son compagnon et sa secrétaire
- et indépendamment du fait qu'il n'appartenait pas à Madame F d'accepter ou de refuser que Madame R poursuive des contacts avec Monsieur L, s'agissant de contacts d'ordre strictement privé dont rien ne permet de considérer qu'ils aient jamais empiété sur les obligations professionnelles de Madame R (voir également ci-après à ce propos),
- force est de constater que Madame F reconnut expressément, lors de l'entretien du 9 juillet 2019, avoir marqué son accord sur le fait que Madame R poursuive des contacts avec Monsieur L après qu'elle en ait été informée ;

il importe peu pour le surplus de savoir si cet accord fut formulé de bon cœur ou « *à contre cœur* » comme le prétendra ensuite Madame F dans la lettre de notification du 11 juillet 2019 : cet accord suffit pour ôter également et pour autant que de besoin tout caractère fautif aux contacts que Madame R et Monsieur L ont continué à entretenir après que celui-ci ait quitté Madame F.

**27.** Il ne ressort non plus d'aucun élément objectif du dossier que Madame R se serait immiscée dans la séparation de Madame F et de Monsieur L, ou qu'elle y aurait joué un rôle quelconque au détriment de Madame F.

Le fait que Madame R ait été informée personnellement de cette séparation par Monsieur L et qu'elle ait ensuite aidé celui-ci à trouver un nouveau logement ne saurait suffire à cet égard, s'agissant manifestement d'une écoute et d'un service ne dépassant pas les limites d'un cadre strictement amical, dont rien ne permet de tenir pour acquis qu'ils auraient eu pour but de trahir Madame F.

**28.** De même, il ne ressort d'aucun élément objectif du dossier que la relation sentimentale qui s'est ensuite nouée entre Madame R et Monsieur L aurait été entretenue en tout ou en partie pendant le temps de travail de Madame R, qu'elle aurait détourné celle-ci de ses obligations professionnelles, ni qu'elle aurait eu la moindre incidence concrète, *a fortiori* négative, sur sa collaboration quotidienne avec Madame F.

La Cour peut évidemment comprendre à cet égard que Madame F ait considéré que cette relation rendrait l' « *atmosphère insupportable au sein de l'environnement de travail* » (cf. ses dernières conclusions d'appel, p. 10) ; force est cependant de constater que Madame F ne se prévaut pour autant d'aucun manquement ni incident concret et objectif de nature strictement professionnelle, *a fortiori* en lien avec la relation litigieuse.

**29.** Il ne ressort non plus d'aucun élément objectif du dossier que la relation sentimentale qui s'est nouée entre Madame R et Monsieur L aurait, comme telle, présenté un quelconque caractère irrespectueux et/ou constitué un quelconque manque d'égards de la part de Madame R envers Madame F.

Il paraît au contraire constant et non contesté comme tel que Madame R s'est toujours montrée discrète et réservée à l'égard de Madame F et ce, tant quant aux contacts personnels qu'elle a continué à entretenir avec Monsieur L après que celui-ci ait quitté Madame F, que quant à la relation sentimentale qu'elle a ensuite nouée avec lui ; cette discrétion et cette réserve font, du reste, partie intégrante des griefs formulés par Madame F à Madame R dans le cadre de la présente procédure, puisqu'elle lui reproche également d'avoir eu « *pour seul objectif de cacher un comportement qui rendrait impossible la poursuite de la relation de travail avec son employeur* » (cf. dernières conclusions d'appel de Madame F, p. 11).

La Cour peut comprendre que Madame F ait ressenti cette situation de « *non-dit* » comme étant irrespectueuse et/ou manquant d'égards envers elle ; ce ressenti ne saurait cependant suffire à conférer à la discrétion et à la réserve dont Madame R a fait preuve en l'espèce, un quelconque caractère fautif.

S'agissant en outre et en tout état de cause de faits relevant de la vie privée de Madame R, dont il a été observé ci-avant qu'ils étaient de surcroît demeurés sans la moindre incidence sur le respect de ses obligations professionnelles, il ne saurait lui être reproché de ne pas en avoir informé son employeur.

**30.** Force est enfin de constater que l'existence même d'une relation sentimentale entre Madame R et Monsieur L ne constitue en rien un manquement de celle-ci à son obligation de respecter les convenances et les bonnes mœurs, *a fortiori* pendant l'exécution du contrat.

Il s'agit en effet de rapports librement consentis entre deux personnes adultes, dont aucun élément objectif du dossier ne permet de considérer qu'ils auraient, d'une manière ou d'une autre, outrepassé les limites de la bienséance.

Le fait que Madame F ait pu, à titre personnel, en être blessée n'y change évidemment rien.

**31.** Il résulte des considérations qui précèdent que la relation sentimentale que Madame R entretenait avec Monsieur L au moment où elle fut entendue par Madame F et licenciée par celle-ci le 9 juillet 2019 ne saurait être de nature à justifier le motif grave invoqué à l'appui de ce licenciement, à défaut de revêtir aucun caractère fautif.

**32.** La Cour estime par ailleurs que si, certes, il est constant et incontesté comme tel que le 9 juillet 2019, Madame R a menti sur la nature de la relation qu'elle entretenait alors avec Monsieur L et si, certes, un tel mensonge peut, *in abstracto*, être considéré comme fautif et même gravement fautif – s'agissant d'un acte posé *a priori* délibérément, dans l'intention de tromper son interlocuteur –, il ne peut néanmoins être considéré comme tel en l'espèce, au vu de l'ensemble des circonstances concrètes de la cause.

**33.** Il paraît en effet et tout d'abord constant et non contesté comme tel que ce mensonge fut formulé lors d'une audition à laquelle Madame R fut convoquée au pied levé par Madame F, sans être informée au préalable de son objet ; cette audition se tint en outre en présence d'un huissier qui fut chargé de l'enregistrer.

Outre que Madame L a, ainsi, manifestement été prise au dépourvu, la Cour estime, à l'instar des premiers juges, que ces circonstances pouvaient être considérées comme impressionnantes ; le fait que Madame R ne se soit pas opposée à cette audition ni à son enregistrement par huissier n'y change évidemment rien.

Il importe pour le surplus peu que le caractère impressionnant de cette audition ait été envisagé d'office par les premiers juges, dans la mesure où l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail laisse précisément au juge le soin d'apprécier l'existence d'un motif grave et qu'il lui appartient de ce faire en tenant compte de toutes les circonstances concrètes de la cause ; or, les conditions dans lesquelles s'est tenue cette audition fait assurément partie des circonstances à prendre en considération à cet effet.

Il ne peut donc être exclu, loin s'en faut, que ce soit plus par désarroi que dans le but délibéré de tromper Madame F que Madame R lui mentit le 11 juillet 2019 quant à la nature de la relation qu'elle entretenait alors avec Monsieur L.

**34.** La Cour observe également que Madame F fait par ailleurs grand cas du fait que lorsqu'elle interpella déjà une première fois en mai 2019 Madame R sur les relations qu'elle continuait à entretenir avec son ancien compagnon quelques mois après leur séparation, celle-ci lui confirma qu'elle continuait à entretenir avec lui des relations amicales, mais « *qu'elle n'avait pas osé [l']en informer de peur de sa réaction* » (cf. les dernières conclusions d'appel de Madame F, p. 2).

Loin de constituer, aux yeux de la Cour, un précédent compromettant dans le chef de Madame R, l'expression de cette « *peur* » lui paraît également pouvoir être de nature à

expliquer les réponses – certes inexactes – de Madame R aux questions que Madame F lui posa à nouveau le 9 juillet 2019 quant à la nature de ses relations avec Monsieur L : il ne peut en effet être exclu non plus que ce soit également plus par peur que dans le but délibéré de tromper Madame F que Madame R lui mentit le 11 juillet 2019 quant à la nature de la relation qu'elle entretenait alors avec Monsieur L.

**35.** La Cour observe enfin que Madame F prit rapidement l'initiative de couper cours à l'audition de Madame R, en faisant valoir qu'elle disposait d'éléments allant dans le sens contraire des déclarations de celle-ci et en lui annonçant dans la foulée immédiate de cette affirmation son licenciement pour motif grave et ce, sans même lui présenter les éléments contraires dont elle disposait, ni *a fortiori* lui permettre d'y réagir et de s'expliquer le cas échéant quant aux raisons qui l'avaient amenée à mentir sur la nature de ses relations avec Monsieur L.

C'est ainsi particulièrement à tort qu'en termes de conclusions, Madame F prétend se prévaloir du fait que la faute imputée à un travailleur en termes de comportement irrespectueux à l'égard de son employeur serait « *d'autant plus grave que, lorsque confronté aux faits, le travailleur dénie son comportement irrespectueux* » (cf. les dernières conclusions d'appel de Madame F, p. 9) et qu'elle aurait été elle-même, en l'espèce, « *confrontée aux mensonges persistant de son employée* » après lui avoir prétendument laissé « *une dernière chance [...] en l'auditionnant* » (*idem*, p. 11), alors même qu'elle ne prit même pas la peine, lors de cette audition, de « confronter » effectivement Madame R aux faits qu'elle entendait lui reprocher, s'étant contentée de lui poser des questions sans lui en indiquer les raisons.

Dans ces conditions, il ne saurait évidemment pas être reproché à Madame R d'avoir en outre persisté dans ses mensonges lors de son audition après avoir été confrontée aux faits qui lui étaient reprochés, puisque ce ne fut précisément pas le cas.

**36.** La Cour estime enfin que c'est à juste titre que Madame R soutient qu'un travailleur n'a pas à se justifier sur ses relations amicales ou amoureuses auprès de son employeur, *a fortiori* lorsqu'elles ne perturbent en rien la relation de travail.

Le fait que l'employeur estime, pour des raisons qui lui sont personnelles, ne pas pouvoir les accepter n'y change évidemment rien.

**37.** Au vu de l'ensemble des éléments relevés ci-avant, la Cour estime que, pour avéré qu'il soit, le mensonge qui est imputé à Madame R ne saurait pour autant être considéré comme gravement fautif, ni, partant, comme étant constitutif d'un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La Cour peut à nouveau comprendre que Madame F ait pu percevoir ce mensonge comme constituant une nouvelle « trahison » de la part de Madame R à son égard ; cette perception

purement personnelle et subjective ne saurait cependant suffire à conférer à ce mensonge un caractère gravement fautif, compte tenu des circonstances concrètes dans lesquelles il fut formulé.

**38.** C'est pour le surplus en vain que Madame F se prévaut du fait qu'en considération des faits litigieux, elle a perdu toute confiance en Madame R.

La rupture de la confiance ne peut en effet justifier un licenciement pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail que pour autant qu'elle résulte de faits dont le caractère non seulement fautif mais également gravement fautifs ont été préalablement été vérifiés, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Le fait que Madame R était investie d'un poste ou de missions de confiance en sa qualité de secrétaire d'avocat n'y change rien.

#### VI.1.c. En conclusion, quant au motif grave

**39.** C'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que le motif grave invoqué par Madame F à l'appui du licenciement de Madame R ne pouvait être retenu et que le licenciement était de ce fait irrégulier.

Le jugement dont appel sera donc confirmé sur ce point, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens et arguments invoqués par les parties, notamment concernant le prétendu non-respect du délai de 3 jours ouvrables prévu par le 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

#### VI.2. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

**40.** Compte tenu de l'invalidation du motif grave invoqué par Madame F à l'appui du licenciement de Madame R, cette dernière a droit à une indemnité compensatoire de préavis conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

**41.** Madame R postule à ce titre un montant provisionnel brut de 22.038,89 €, correspondant à 9 mois et 18 semaines de préavis.

Elle ne produit cependant aucun décompte à l'appui de cette double évaluation.

**42.** Lors de l'audience de plaidoirie du 27 juin 2022, sur interpellation de la Cour, le conseil de Madame F a précisé que le délai de préavis ainsi postulé par Madame R n'était pas contesté comme tel ; ce délai de préavis paraît du reste justifié au vu des articles 68 et

69 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés.

Le conseil de Madame R a pour sa part précisé qu'il avait calculé l'indemnité correspondant à ce délai de préavis en tenant compte de la rémunération mensuelle mentionnée sur le C4, soit 1.632,51 € brut par mois (cf. pièce n° 4 du dossier de Madame R).

**43.** La Cour n'a cependant pas réussi à reconstituer le montant postulé à titre provisionnel par Madame R sur la base de ces deux paramètres.

Une réouverture des débats s'impose donc effectivement, à l'effet de permettre aux parties de s'expliquer plus avant quant au montant de l'indemnité compensatoire de préavis due par Madame F à Madame R.

**44.** Le jugement dont appel sera donc également confirmé quant à ce.

**45.** Cela étant, tenant compte des précisions déjà avancées par les parties, la Cour fera d'ores et déjà provisionnellement droit à cette demande de Madame R, à concurrence de la somme brute de 21.473,78 €, selon le décompte suivant :

-	rémunération mensuelle brute de référence :	1.632,51 €	
	x 9 mois =		14.692,59 €
-	rémunération hebdomadaire brute de référence :	376,73 € <sup>12</sup>	
	x 18 semaines =		6.781,19 €
-	total :		21.473,78 €

### **VI.3. Quant à la rectification du C4**

**46.** Les premiers juges ont décidé que nonobstant l'invalidation du motif grave invoqué par Madame F à l'appui du licenciement de Madame R, il ne leur appartenait pas d'enjoindre à Madame F de modifier le motif indiqué sur le C4.

La Cour se rallie pleinement à cette position, qui ne fait du reste l'objet d'aucune contestation spécifique de la part de Madame R en degré d'appel.

**47.** Le jugement dont appel et le présent arrêt valent en toute hypothèse et pour autant que de besoin rectification de ce C4 quant au motif qui y est indiqué.

---

<sup>12</sup> 1.632,51 € x 12 / 52.

#### **VI.4. Quant au licenciement manifestement déraisonnable**

##### **VI.4.a. En droit : dispositions et principes applicables**

**48.** Selon l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, « *un licenciement manifestement déraisonnable est un licenciement qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

**49.** La majorité de la doctrine et de la jurisprudence en la matière considère que les deux exigences ainsi édictées par cette disposition sont cumulatives et qu'un licenciement est manifestement déraisonnable :

- soit s'il repose sur des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur, ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service,
- soit si, bien qu'il repose sur de tels motifs, il n'aurait néanmoins jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable<sup>13</sup>.

**50.** Le raisonnement généralement suivi pour apprécier si un licenciement est manifestement déraisonnable tient en quatre étapes et porte essentiellement sur les éléments suivants<sup>14</sup> :

- la légalité du ou des motifs invoqué(s), à savoir la vérification qu'il(s) relève(nt) bien d'un des trois motifs visés par l'article 8 de la C.C.T. n° 109 ;
- la réalité du ou des motifs invoqué(s) ;
- l'existence d'un lien de causalité entre le(s) motif(s) dont la légalité et la réalité ont ainsi été préalablement vérifiées et le licenciement, de manière à s'assurer que le(s) motif(s) invoqué(s) constitue(nt) bien la cause réelle du licenciement ;

---

<sup>13</sup> Voir notamment : A. Fry, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in *Actualités et innovations en droit social*, Anthemis – CUP – ULG 2018, p. 7 et suivantes, n° 109 109 ; voir également : P. Nilles, « La notion de licenciement manifestement déraisonnable et la jurisprudence actuelle », in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable – Cinq années d'application de la C.C.T. n° 109*, Anthemis 2020, p. 89 et suivantes, n° 25 et suivants.

<sup>14</sup> A. Fry, précitée, n° 126 et suivants ; P. Nilles, précité, n° 34 et suivants.

- et, enfin, la proportionnalité de la décision de licencier au regard du ou des motif(s) invoqué(s) à son appui, étant précisé que sur ce plan, le contrôle des Cours et tribunaux est strictement marginal.

**51.** Le commentaire officiel de cette disposition précise par ailleurs que le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement est un contrôle purement marginal : « *Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose)* ».

Il n'appartient donc pas au juge de substituer sa propre appréciation à celle de l'employeur qui conserve son entière liberté d'action et de choix entre les différentes alternatives qui s'offrent à lui, pour autant qu'il n'agisse pas de manière manifestement déraisonnable.

**52.** L'article 10 de la C.C.T. n° 109 répartit enfin comme suit la charge de la preuve, selon que le travailleur a – ou non – demandé la communication des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement et/ou que l'employeur a – ou non – communiqué au travailleur lesdits motifs :

- « - *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».*

Selon la majorité de doctrine et de la jurisprudence en la matière, la répartition de la charge de la preuve prévue par le 1<sup>er</sup> tiret de cette disposition dans l'hypothèse où l'employeur a communiqué en temps utile les motifs concrets du licenciement, paraît parfaitement conforme au droit commun de la preuve en matière civile, tel qu'il résulte de l'ancien article 1315 du Code civil, de l'article 8.4 du nouveau Livre VIII du Code civil et de l'article 870 du Code judiciaire<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Voir notamment en ce sens : C. Meunier et S. Gilson, « Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la C.C.T. n° 109 : un imbroglio sans objet ? », in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable – Cinq années d'application de la C.C.T. n° 109*, Anthemis 2020, p. 133 et suivantes, spécialement p. 135 et 136.

C'est ainsi que dans cette première hypothèse, il appartient avant tout à l'employeur de prouver la « légalité » et la réalité du motif qu'il invoque à l'appui du licenciement du travailleur, de même que le lien de causalité entre ce motif et le licenciement, à charge, le cas échéant, pour le travailleur de prouver de son côté que son licenciement est néanmoins manifestement déraisonnable, en ce qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable<sup>16</sup>.

#### VI.4.b. En fait: application de ces dispositions et principes en l'espèce

**53.** La Cour constate tout d'abord que Madame F a, d'initiative, communiqué à Madame R les motifs qui ont conduit à son licenciement, sous la forme de la notification du motif grave invoqué à l'appui de celui-ci.

Il appartient donc à chacune des parties d'assumer la charge de la preuve des faits qu'elle invoque, selon les modalités rappelées ci-avant.

**54.** La Cour constate ensuite que Madame F prouve que les motifs qu'elle invoque à l'appui du licenciement de Madame R constituent bien – à tout le moins *a priori* – des motifs « légaux » de licenciement, s'agissant de faits relevant de la catégorie des motifs présentant un lien avec la conduite du travailleur admis par l'article 8 de la C.C.T. n° 109, de même qu'avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

La réalité matérielle de ces motifs n'est par ailleurs pas contestée et est du reste établie à suffisance de droit.

Et il paraît tout aussi constant et non contesté comme tel, que ces motifs constituent bien la cause réelle du licenciement de Madame R.

**55.** La Cour constate enfin et en revanche, que Madame R demeure elle-même en défaut de prouver comme il se doit que son licenciement serait néanmoins manifestement déraisonnable.

Elle demeure en effet en défaut de préciser et *a fortiori* de justifier en quoi son licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, *a fortiori* au sein d'un cabinet d'avocat où la confiance constitue un élément particulièrement fondamental de la relation entre les parties.

Le fait que les motifs considérés n'aient pas été retenus au titre de motif grave et que Madame R n'a jamais démérité durant toute la durée de son occupation au service de

---

<sup>16</sup> C. Meunier et S. Gilson, précités, p. 136.

Madame F est indifférent à cet égard ; comme l'ont retenu à juste titre les premiers juges, le comportement de Madame R a néanmoins pu « être à l'origine d'une perte de confiance de la part de son employeur et révéler que les limites de la collaboration entre les parties [étaient] atteintes ».

**56.** C'est pour le surplus en vain que Madame R prétend se prévaloir des circonstances dans lesquelles elle a été licenciée par Madame F et plus particulièrement du caractère « *inquisitoire* » de l'audition dont elle a fait l'objet le 9 juillet 2019.

Le commentaire officiel de l'article 8 de la C.C.T. n° 109 précise en effet que « *le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement* ».

C'est ainsi que dans le cadre de la C.C.T. n° 109, il est admis que « *seul le « pourquoi » du licenciement compte, pas le « comment* » »<sup>17</sup>.

Il n'y a donc pas lieu de tenir compte des modalités de l'audition dont Madame R fit l'objet le 9 juillet 2019 pour apprécier le caractère manifestement déraisonnable du licenciement litigieux.

#### VI.4.c. En conclusion, quant au licenciement manifestement déraisonnable

**57.** C'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que le licenciement de Madame F ne constituait pas un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n° 109.

Le jugement dont appel sera donc également confirmé sur ce point.

### **VII. DÉCISION DE LA COUR – DISPOSITIF DE L'ARRÊT**

**PAR CES MOTIFS,  
LA COUR,**

Après en avoir délibéré et 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 ;

---

<sup>17</sup> A. Fry, précitée, n° 124.

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

Déclare les appels – principal et incident – recevables ;

**Déclare l'appel principal de Madame F non fondé et confirme en conséquence le jugement dont appel en ce qu'il a dit la demande de Madame R fondée en ce qui concerne l'irrégularité de son licenciement pour motif grave ;**

**Statuant plus avant sur la demande d'indemnité compensatoire de préavis de Madame R, condamne d'ores et déjà Madame F à payer à ce titre à Madame R la somme provisionnelle brute de 21.473,78 €, dont à déduire les retenues sociales et fiscales légalement applicables ;**

**Déclare l'appel incident de Madame R non fondé en ce qui concerne l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et la rectification du C4 et confirme en conséquence le jugement dont appel en ce qu'il a dit la demande de Madame R non fondée quant à ces deux chefs ;**

**Avant de statuer plus avant sur l'indemnité compensatoire de préavis due par Madame F à Madame R, ordonne une réouverture des débats afin de permettre aux parties de s'expliquer quant montant de cette indemnité selon les modalités suivantes :**

- conclusions après réouverture des débats de **Madame R** : à remettre au greffe pour le 14 octobre 2022],
- conclusions après réouverture des débats de **Madame F** : à remettre au greffe pour le 18 novembre 2022,
- conclusions additionnelles et de synthèse après réouverture des débats de **Madame R** : à remettre au greffe pour le 2 décembre 2022,
- conclusions additionnelles et de synthèse après réouverture des débats de **Madame F** : à remettre au greffe pour le 16 décembre 2022 ;

**Refixe la cause devant la chambre 3-G de la Cour du travail de Liège, division Liège, siégeant salle C.O.B, au rez-de-chaussée de l'annexe sud du palais de justice, sise à 4000 Liège, place Saint-Lambert, 30, à l'audience du 20 janvier 2023 à 17 heures, pour 10 minutes de plaidoiries ;**

**Et réserve les dépens.**



Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Agnès THEUNISSEN, Conseillère faisant fonction de Présidente,  
Jean-Louis DEHOSSAY, Conseiller social au titre d'employeur,  
Christian BOUGARD, Conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de Stéphane HACKIN, Greffière,

Le Greffier

Les Conseillers sociaux,

La Présidente,

**Et prononcé**, en langue française à l'audience publique de la **Chambre 3-J** de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, **le NEUF SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT-DEUX**, par :

Agnès THEUNISSEN, Conseillère faisant fonction de Présidente,  
Assistée de Nathalie FRANKIN, Greffière,

La Greffière,

La Présidente,