



N° d'ordre

### Expédition

Délivrée à  
Pour la partie

le  
€  
JGR

|                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------|
| Numéro du répertoire<br><b>2021 / 157</b>                       |
| R.G. Trib. Trav.<br><b>18/1146/A</b>                            |
| Date du prononcé<br><b>26 octobre 2021</b>                      |
| Numéro du rôle<br><b>2020/AN/72</b>                             |
| En cause de :<br><b>V<br/>C/<br/>SANDRA PIERRE AVOCATS SPRL</b> |

## Cour du travail de Liège Division Namur

Chambre 6-A

## Arrêt

\* Contrat du travail – rupture – congé pour motif grave – notion -  
formes – délai – prise de connaissance des faits ; loi 3/7/1978, art. 35,  
39

COVER 01-00002384191-0001-0020-01-01-1



**EN CAUSE :**

Madame V

partie appelante comparissant personnellement assistée de Maître Laurent DEAR, avocat à  
1340 OTTIGNIES, Allée de Clerlande 3

**CONTRE :**

AVOCATS SPRL, BCE 0477.283.649, dont le siège social est établi à 5300  
ANDENNE, Avenue du Roi Albert, 200,

partie intimée représentée par Maître

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

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

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 20 avril 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 2<sup>ème</sup> Chambre (R.G. 18/1146/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 13 mai 2020 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 18 mai 2020 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 16 juin 2020 ;
- l'avis, conforme à l'article 766 du Code judiciaire, adressé à l'Auditorat général près la Cour du travail de Liège le 18 mai 2020 ;
- la demande de mise en état conjointe des parties déposée au greffe le 21 mai 2020 ;
- l'ordonnance pour situation de force majeure rendue par le Premier Président le 20 avril 2020 ;

⌈ PAGE 01-00002384191-0002-0020-01-01-4 ⌋



- l'ordonnance basée sur l'article 747 du Code judiciaire rendue le 18 juin 2020 et fixant les plaidoiries à l'audience publique du 14 septembre 2021, notifiée le 18 juin 2020 ;
- les conclusions principales de la partie intimée reçues au greffe le 15 septembre 2020 et celles de la partie appelante reçues le 16 décembre 2020 ;
- les conclusions de synthèse de la partie intimée reçues le 15 février 2021 et celles de la partie appelante reçues le 16 avril 2021 ;
- les dossier de pièces de la partie appelante reçus au greffe respectivement les 16 avril 2021 et 26 avril 2021 ;
- les secondes conclusions de synthèse de la partie intimée reçues le 15 juin 2021 et son dossier de pièces reçu le 10 septembre 2021 – remplacé par le dossier déposé à l'audience publique du 14 septembre 2021 ;

Les parties ont comparu et été entendues lors de l'audience publique du 14 septembre 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

#### I LES ANTECEDENTS DU LITIGE

1.

En première instance, madame V , ci-après dénommée madame V., demandait la condamnation de la sprl Avocats, ci-après dénommée l'employeur, à lui payer :

- 5.725,54 euros d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 165,12 euros de rémunération des 1<sup>er</sup> et 11 novembre 2018 ;
- 6.488,94 euros d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 5.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Elle demandait également les intérêts sur ces sommes et les dépens.

2.

Par un jugement du 20 avril 2020, le tribunal du travail a dit la demande recevable et non fondée. Il a également condamné madame V. aux dépens de l'employeur, liquidés à 1.320 euros d'indemnité de procédure, et à 20 euros de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Il s'agit du jugement attaqué.

3.

Par son appel, madame V. sollicite la réformation du jugement et que ses demandes originaires soient déclarées intégralement fondées. Elle demande également 1.000 euros de



dommages et intérêts en vue de réparer le dommage matériel résultant de son licenciement abusif. Elle demande enfin les dépens des deux instances.

L'employeur demande pour sa part la confirmation du jugement, le rejet de toutes les prétentions de madame V. et les dépens d'appel.

## II LES FAITS

4.

L'employeur exploite un cabinet d'avocats.

5.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les parties ont conclu un contrat de travail d'employé à durée indéterminée. Madame V. était engagée en qualité de secrétaire-assistante-employée administrative. Madame V. a alors été employée sans discontinuer, dans le cadre de divers contrats successifs avec des modalités et des horaires différents. Au moment des faits en cause, madame V. était occupée dans un régime de 4/5<sup>ème</sup> temps.

6.

Le 5 octobre 2018, l'employeur et madame V. ont eu un entretien concernant les prestations de la seconde. Suite à cet entretien, un courrier recommandé a été adressé à madame V., mettant en évidence un certain nombre de manquements qu'elle aurait commis dans l'accomplissement de ses prestations de travail (erreurs de destinataire de courriers ou de documents, erreur d'agenda, arrivées tardives, etc.).

7.

Le 27 octobre 2018, l'employeur a notifié à madame V. la rupture de son contrat de travail pour motif grave, par le courrier recommandé suivant :

« ,

*Par la présente, je me vois contrainte de vous notifier la rupture de votre contrat de travail pour faute grave.*

*En effet, en travaillant tôt ce samedi matin depuis la boîte du secrétariat (notamment pour rédiger et envoyer des mails urgents tels que les rapports de l'audience jeudi aux confrères que j'ai remplacés), j'ai découvert que la boîte des spams contenait 25 éléments non lus.*

*En faisant défiler les mails figurant dans cet emplacement, j'ai découvert avec stupéfaction que le secrétariat a reçu, le 1<sup>er</sup> octobre à 15h22, un mail de madame (...) du service du contentieux de la Ville de (...) concernant le dossier (...).*



*A l'examen, il s'avère que ce mail transmet le rapport de l'auditeur au Conseil d'État et que ce rapport conclut au fait que le recours en annulation de monsieur (...) à l'encontre de l'arrêté de la Ville est fondé.*

*Comme toujours en pareil cas, l'administration n'a qu'un délai de 30 jours pour déposer un dernier mémoire.*

*La notification du Conseil d'État datant du 17 septembre, le délai de 30 jours a expiré le 18 octobre.*

*Il est inadmissible que la boîte des spams n'ait pas été relevée depuis le 27 septembre (date du 1<sup>er</sup> mail y figurant) d'autant qu'à plusieurs reprises, j'ai insisté sur la nécessité pour le secrétariat de vérifier le contenu des spams qui arrivent afin de s'assurer qu'ils ne contiennent aucune communication importante qui serait déviée automatiquement vers cet emplacement.*

*Les spams doivent donc soit être supprimés (s'il s'agit d'une publicité ou d'un mail suspect) soit placés dans les messages lus après avoir été imprimés (s'il s'agit d'un mail « sérieux »).*

*Indépendamment des demandes que j'ai déjà faites à cet égard, cette opération banale de vérification fait partie des opérations que toute employée de secrétariat avec un minimum d'expérience et d'ancienneté doit mener de sa propre initiative.*

*Votre abstention constitue une faute grave qui rompt définitivement la confiance, déjà fortement éprouvée, que je vous avais donnée.*

*Elle rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration.*

*Sachez par ailleurs que, même si cela n'est pas une condition pour justifier un licenciement pour motif grave, les conséquences de votre faute sont dramatiques puisque ma responsabilité est engagée et la réputation du cabinet mis en péril envers un client important et influent.*

*La rupture de votre contrat prend fin immédiatement. Vous ne faites donc plus partie de notre personnel.*

*(...) »*

8.

Dans les jours qui ont suivi, madame V. a contesté son licenciement et réclamé les sommes en litige.



### III LA POSITION DES PARTIES

#### La position de madame V.

9.

Madame V. expose les faits du litige. Elle explique avoir toujours travaillé à la satisfaction de ses employeurs successifs, y compris au sein de l'employeur.

Madame V. indique que la gérante de l'employeur s'est progressivement mise à lui adresser des remarques désobligeantes. Dans le même temps, elle devait assumer le travail de 3 personnes en raison d'une démission et d'un congé de maladie au sein du secrétariat. La charge de travail étant trop importante, elle n'était plus en charge que des seuls dossiers urgents. C'est dans ce contexte difficile que les relations de travail se sont dégradées et qu'une nouvelle secrétaire a été engagée et été chargée du suivi du courrier électronique.

10.

Madame V. conteste son licenciement pour motif grave.

Elle fait valoir qu'il n'existait pas de règles précises quant au relevé des spams au sein du cabinet en sorte que cette tâche ne lui incombait pas nécessairement. Il en va d'autant plus ainsi qu'une nouvelle secrétaire venait d'être engagée, qui aurait également pu et dû relever le courrier électronique en cause.

Madame V. considère également que les faits s'inscrivent dans un contexte de surcharge de travail et qu'ils ne procèdent d'aucune intention malveillante dans son chef. Elle renvoie encore à son ancienneté sans reproche, l'avertissement écrit du 5 octobre 2018 étant fermement contesté.

Dans ces conditions, madame V. n'aurait pas commis de faute ou à tout le moins une faute justifiant son renvoi immédiat.

11.

Madame V. considère, au regard du contexte qu'elle expose, que son licenciement est en outre manifestement déraisonnable et que l'employeur cherchait en réalité à la licencier au moindre coût.

Son licenciement, qui témoigne d'un manque de respect à son égard en raison de son caractère disproportionné et de l'absence des vérifications élémentaires des faits, est également abusif. Il lui cause un dommage tant matériel que moral, dont elle demande la réparation. Ce dommage matériel consiste notamment dans une situation financière difficile, qui perdure encore actuellement.



Enfin, au regard du caractère déraisonnable de la situation, madame V. considère que les indemnités de procédure lui revenant doivent être fixées au montant maximum, soit 3.000 euros par instance.

La position de l'employeur

12.

L'employeur expose également sa version des faits. Il fait valoir que madame V. s'est vu adresser un sévère rappel à l'ordre le 5 octobre 2018 et qu'elle ne l'a pas contesté.

Il expose également les circonstances de la découverte des faits constitutifs de motif grave et leurs conséquences lourdes pour la procédure concernée, nécessairement perdue.

L'employeur stigmatise l'attitude procédurale de madame V., qui n'a pas hésité à tenir des affirmations mensongères et à développer une argumentation sans cesse changeante. Il souligne n'avoir eu de cesse, contrairement à ce qui est prétendu, de favoriser le bien-être de ses employés. Il expose les circonstances dans lesquelles madame V. a été amenée à négliger ses fonctions et à être impliquée dans divers incidents professionnels, ce qui a justifié finalement l'avertissement du 5 octobre 2018.

L'employeur explique que les mails adressés à l'associée responsable du cabinet sont automatiquement déviés vers le secrétariat qui est chargé de les traiter. Ce fait a du reste été constaté par un huissier de justice. Il est dès lors vain de soutenir comme le fait madame V. qu'elle n'aurait ni dû ni pu traiter le message électronique litigieux.

13.

L'employeur fait valoir en premier lieu que le congé pour motif grave est formellement régulier et qu'il a été donné et motivé dans les délais légaux.

Il soutient que ce licenciement pour motif grave était par ailleurs pleinement justifié.

Madame V. était en effet responsable du traitement du courrier électronique entrant et également des spams qu'elle était tenue de relever régulièrement. La situation n'avait pas été modifiée au moment des faits. Elle avait du reste reçu des instructions expresses en ce sens et la situation du cabinet ne la dispensait nullement de cette obligation.

N'accomplissant pas cette obligation, madame V. a commis une faute. Cette faute s'inscrivait dans un climat général de négligence et de désinvolture, pour lequel elle avait été avertie sérieusement auparavant. Cette faute a eu de très lourdes conséquences et elle a rompu de manière définitive la confiance placée en madame V. et nécessaire à l'accomplissement de ses fonctions.



Subsidiairement, l'employeur offre de rapporter par voie d'enquêtes la preuve des faits en cause.

Dans ces conditions, ni l'indemnité compensatoire de préavis ni les arriérés de rémunération - dont le montant n'est pas justifié - ne seraient dus.

14.

Pour les mêmes raisons, l'employeur considère que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. Il en irait ainsi même si le motif grave devait ne pas être considéré comme justifié. Il renvoie non seulement à cette faute proprement dite mais encore aux manquements antérieurs de madame V., qui tous justifient le licenciement de celle-ci.

L'employeur conteste également la fixation à 17 semaines de l'indemnité sollicitée par madame V.

15.

L'employeur conteste également les demandes de dommages et intérêts pour licenciement abusif. Il fait valoir que le mécanisme de la convention collective de travail n° 109 est exclusif du droit commun. Il conteste également tout abus du droit de licencier eu égard au caractère tout à fait justifié du congé donné pour motif grave. Il conteste de même l'existence d'un dommage, qu'il soit matériel ou moral, distinct de celui censé être couvert par l'indemnité de rupture et qui serait en lien avec l'abus de droit invoqué.

#### IV LA DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL

##### La recevabilité de l'appel et de la demande nouvelle de madame V.

16.

Le jugement attaqué a été prononcé le 20 avril 2020. L'appel formé le 18 mai 2020 l'a été dans le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel de madame V., spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

17.

L'appel est recevable.

18.

Il en va de même de la demande nouvelle formée par madame V. en degré d'appel et portant sur 1.000 euros de dommages et intérêts en vue de réparer le dommage matériel résultant de son licenciement abusif.



Le fondement de l'appel*L'indemnité compensatoire de préavis*

19.

Conformément à l'article 35, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978, 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.

Selon l'alinéa 2 de la même disposition, 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.

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances<sup>1</sup>.

Il est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice<sup>2</sup>.

Le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation, à la condition de ne pas modifier les critères légaux – par exemple en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi par le travailleur<sup>3</sup>.

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif<sup>4</sup>, qu'elles soient ou non invoquées dans la notification des motifs et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours<sup>5</sup>. Aucune disposition légale n'impose un délai quelconque dans lequel les faits antérieurs invoqués pour éclairer le motif grave doivent s'être produits<sup>6</sup>. Par contre, dès lors que n'est pas apportée, soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge

<sup>1</sup> Voy. Cass., 25 novembre 2002, S.000036.F, et concl. J.F. Leclercq.

<sup>2</sup> Cass., 6 mars 1995, Pas., p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, Pas., p. 815.

<sup>3</sup> Cass., 6 juin 2016, n° S.15.0067.F, juridat.

<sup>4</sup> Cass., 28 octobre 1987, Pas., 1988, p. 238.

<sup>5</sup> C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, 46 et ss.

<sup>6</sup> Cass., 3 juin 1996, Pas., n° 205 ; Cass., 6 septembre 2004, n° S.04.0008.N, juridat.



n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé<sup>7</sup> ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

La qualification de motif grave que donnent de certains faits le contrat de travail ou le règlement de travail ne lie pas le juge<sup>8</sup>. Tout au plus, cette qualification peut constituer un indice de l'importance que les parties ont entendu attacher à certains faits.

20.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 stipule encore que le congé ne peut être donné pour motif grave lorsque le fait qui le justifie est connu de la partie qui donne le congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Le point de départ de ce délai de trois jours est le moment où la partie qui donne le congé a acquis des faits reprochés une connaissance suffisante<sup>9</sup>. Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est ainsi connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice<sup>10</sup>.

Il y a lieu de prendre en compte la connaissance effective et non le moment auquel cette prise de connaissance aurait pu ou dû avoir lieu<sup>11</sup>.

Cette prise de connaissance qui constitue le point de départ du délai doit avoir lieu dans le chef de la personne ou de l'organe compétent pour prendre la décision de licencier<sup>12</sup>, sans que l'entreprise puisse être tenue de s'organiser pour qu'elle soit informée plus tôt ou en temps utile<sup>13</sup> et sans qu'il puisse être envisagé la possibilité d'un congé plus rapide mais irrégulier puisque notifié par une personne ou un organe incompétent.

21.

En vertu de l'alinéa 4 de l'article 35 précité, peut seul être invoqué pour justifier le congé le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables suivant ce congé.

<sup>7</sup> Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376 ; C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, 49-50.

<sup>8</sup> Voy. W. van Eeckhoutte, *Compendium social. Droit du travail '14-'15*, Waterloo, kluwer, 2014, p. 2190 et les références citées.

<sup>9</sup> Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 212 ; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58.

<sup>10</sup> Cass. 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58 ; Cass. 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500 ; Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.*, p. 390.

<sup>11</sup> Cass., 14 mai 2001, n° S.99.0174.F, *juridat*.

<sup>12</sup> Cass., 24 juin 1996, *Pas.*, n° 254 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506.

<sup>13</sup> Cass., 13 mai 1991, *Pas.*, p. 803 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506 ;



22.

La notification des motifs du congé pour motif grave doit, en vertu des alinéas 5, 6 et 7 de l'article 35 précité, avoir lieu par courrier recommandé, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit à l'autre partie, contre sa signature.

A l'inverse, la notification du congé proprement dit n'est, comme pour tous les autres congés, soumise à aucune condition de forme<sup>14</sup>.

23.

Par ailleurs, les motifs graves doivent être exprimés de manière à permettre, d'une part, 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 dans la lettre notifiant le congé et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est invoqué devant lui<sup>15</sup>. Par contre, des faits qui ne sont pas mentionnés dans la notification du motif grave peuvent être pris en considération pour éclairer les faits invoqués comme motif grave.

24.

L'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail énonce enfin que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité, de même que le respect des formes et des délais dans lesquels le congé et les motifs ont été notifiés.

25.

Selon l'article 39, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la même loi, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

26.

En l'espèce, les faits avancés à l'appui du licenciement de madame V. pour motif grave consistent à n'avoir pas, du 1<sup>er</sup> au 27 octobre 2018, relevé les « spams » adressés à la messagerie électronique du cabinet d'avocats qui l'occupait, avec pour conséquence qu'un courrier reçu le 1<sup>er</sup> octobre 2018 de la Ville de (...) n'a pu être traité en temps utile ce qui a entraîné la perte de son litige par cette cliente.

27.

La régularité formelle de la lettre qui notifie tant le congé que ses motifs, n'est pas contestée.

<sup>14</sup> Cass., 15 juin 1981, *Pas.*, 1981, p. 1170.

<sup>15</sup> Cass., 2 juin 1976, *Pas.*, p. 1054 ; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, p. 737.



Pour autant que de besoin, la cour considère que la description des faits qu'elle contient permet à madame V. de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre notifiant le congé et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est invoqué devant lui.

28.

Par ailleurs, l'employeur allègue avoir découvert les faits en cause le 27 octobre 2018, soit moins de trois jours ouvrables avant la notification du congé et de ses motifs (puisque ces notifications ont eu lieu le même jour).

L'employeur dépose à l'appui de cette thèse plusieurs messages adressés à des proches le jour-même ainsi que des attestations de proches. Les divers éléments confirment tous cette découverte accomplie le 27 octobre en début de matinée (voy. les pièces 11, 13 et 14 du dossier de pièces de l'employeur).

De son côté, madame V. n'allègue de manière concrète aucun élément de nature à donner à penser que l'employeur aurait pris connaissance des faits avant cette date.

Les délais imposés par les alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ont ainsi été respectés.

29.

S'agissant de la réalité des faits, elle n'est pas contestée en tant que telle. Madame V. n'allègue pas avoir consulté les spams reçus à l'adresse de l'avocat qui l'employait et en particulier celui reçu le 1<sup>er</sup> octobre 2018 de la Ville de (...).

Ce qui est en litige est la question de savoir si cette responsabilité lui incombait et, partant, si cette abstention est fautive dans son chef.

30.

A cet égard, il doit être relevé que madame V. était occupée en qualité de secrétaire-assistante-employée administrative. Il peut être raisonnablement considéré qu'il incombe au secrétariat d'un cabinet d'avocat de prendre connaissance du courrier – même électronique – entrant et d'en assurer le suivi utile. Relève de cette prise de connaissance la surveillance, sinon quotidienne au moins régulière, du courrier indésirable pour en trier celui qui l'est effectivement de celui qui ne l'est pas et doit être traité, c'est-à-dire orienté utilement.

Si elle allègue l'existence d'une situation de surcharge de travail au sein du cabinet et qu'il existait une autre secrétaire, madame V. ne convainc toutefois pas qu'elle aurait été déchargée de cette tâche, qui aurait été exclusivement confiée à quelqu'un d'autre. L'employeur dépose au contraire une attestation, crédible, selon laquelle madame V. s'était vu rappeler à plusieurs reprises la nécessité d'une surveillance régulière et vigilante de la boîte à messages du courrier indésirable (voy. la pièce 29 du dossier de pièces de



l'employeur). La circonstance que cette consigne ait été donnée également à d'autres membres du personnel n'en déchargeait pas madame V. Il en va d'autant plus ainsi que madame V. disposait d'une expérience significative dans ses fonctions et de 4 années d'ancienneté au sein de l'employeur et qu'elle était également, au moment des faits, la secrétaire la plus expérimentée du cabinet.

Par ailleurs, la gestion du courrier entrant, et le tri de ce qui relève de l'urgent et de ce qui l'est moins, relève assurément des tâches quotidiennes à accomplir même en situation de surcharge de travail.

Enfin, l'employeur établit, à l'aide d'un constat d'huissier (voy. la pièce 46 du dossier de pièces de l'employeur) que les messages reçus à l'adresse utilisée pour l'envoi du courrier du 1<sup>er</sup> octobre 2018 sont distribués vers la boîte de réception générale du secrétariat – et ne sont pas directement accessibles à l'avocat mentionné comme destinataire. Ce constat d'huissier est en outre raisonnablement convaincant quant au fait que ce système de distribution interne du courrier était en vigueur depuis 2015, soit au moment des faits en cause.

31.

Au regard de ce qui précède, la cour considère que, en ne consultant pas la messagerie du courrier indésirable du 1<sup>er</sup> au 27 octobre 2018, madame V. a manqué aux obligations professionnelles qui étaient les siennes et n'a pas agi comme une secrétaire normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances.

Elle a ainsi commis une faute.

La circonstance que d'autres membres du personnel de l'employeur aient pu avoir les mêmes obligations et commettre la même faute est indifférente à cet égard.

32.

Par contre, il s'agissait d'une faute « professionnelle » commise sans intention délibérée, malveillante ou de nuire et qui ne témoigne pas non plus d'une forme de malhonnêteté à l'égard de son employeur. Ces éléments sont de nature à minorer l'impact de cette faute sur le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles<sup>16</sup>.

A l'inverse, doivent être pris en considération le fait que madame V. s'était vu adresser quelques semaines auparavant un avertissement écrit en raison de manquements professionnels (au moins allégués par l'employeur), tout comme la circonstance que la faute

<sup>16</sup> Voy. par ex. : C. trav. Bruxelles, 21 novembre 2007, RG n° 49.369, Juportal; C. trav. Bruxelles, 4 mai 2007, RG n° 48.505, Juportal ; C. trav. Liège, 28 octobre 2016, 2015/AL/418, Juportal.



en cause était de nature à avoir des conséquences sérieuses en termes de responsabilité pour l'avocat qui l'employait<sup>17</sup>.

33.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, de la nature intrinsèque de la faute et de toutes les autres circonstances avancées par les parties (et notamment l'attitude procédurale de madame V. qui ne modifie pas l'appréciation de la gravité de la faute commise), la faute commise par madame V. n'était pas telle qu'elle rendait immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties au contrat de travail.

34.

Partant, c'est de manière injustifiée que madame V. a été licenciée pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

Elle a droit à une indemnité compensatoire de préavis. Le montant de cette indemnité, tel qu'il est postulé, n'est pas contesté.

35.

L'appel de madame V. est fondé sur ce point.

#### *La rémunération des jours fériés des 1<sup>er</sup> et 11 novembre 2018*

36.

Le droit à la rémunération des jours fériés survenant dans les 30 jours suivant la rupture du contrat n'est contesté qu'au motif que madame V. aurait été valablement licenciée pour motif grave.

37.

Dès lors que ce postulat a été écarté ci-avant, madame V. a droit à la rémunération des deux jours fériés en cause par application 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.

Le montant de cette rémunération n'est pas contesté de manière concrète et il apparaît correctement établi sur la base de la fiche de paie établie par l'employeur lui-même (pièce

<sup>17</sup> Il est acquis qu'en vertu de l'article 30, § 3, des lois coordonnées sur le Conseil d'État et de l'article 14quinquies de l'arrêté du Régent du 23 août 1948, l'absence de demande de poursuite de la procédure dans les 30 jours d'un rapport de l'auditorat proposant l'annulation de l'acte attaqué a pour conséquence le recours à une procédure accélérée en vue de cette annulation. Pour autant, l'employeur ne démontre pas que l'annulation aurait été évitée par une demande de poursuite de la procédure, de sorte que l'omission de cette démarche n'a entraîné que la perte d'une chance, pour la Ville de (...), d'éviter l'annulation de son acte attaqué.



14 du dossier de madame V. – la fiche de paie en cause vise un jour férié mais qui est en réalité un jour antérieur non payé et devant être récupéré).

38.

L'appel est fondé sur ce point.

*L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable*

39.

Aux termes de 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 le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, 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.

40.

Conformément à l'article 9 de la même convention collective de travail, en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur. Elle correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération. Elle n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

41.

S'agissant de la charge de la preuve en cas de contestation, elle est réglée de la manière suivante par l'article 10 de la convention collective de travail n° 109 :

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 de la même convention collective de travail, 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.

42.

En l'espèce, si madame V. n'a pas été valablement licenciée pour motif grave, la cour a néanmoins retenu l'existence d'une faute dans son chef.



Le lien entre cette faute et le congé donné à madame V., le jour de la découverte de cette faute et pour le seul motif de cette dernière, est acquis. Madame V., sur qui repose cette preuve dès lors que l'employeur a communiqué les motifs du licenciement par le courrier du 27 octobre 2018, ne démontre pas que le congé reposerait sur d'autres motifs.

Le congé a ainsi été donné pour des motifs en lien avec la conduite de madame V.

43.

Le licenciement n'est par ailleurs pas tel qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Au contraire, l'employeur pouvait sans excéder les normes du raisonnable décider de mettre un terme à l'occupation d'une travailleuse ayant commis une faute professionnelle qui, sans constituer un motif grave, était toutefois intrinsèquement sérieuse et susceptible de conséquences qui l'étaient tout autant.

44.

Le licenciement de madame V. n'était pas manifestement déraisonnable. L'indemnité réclamée de ce chef n'est pas due.

L'appel est non fondé sur ce point.

#### *Les demandes de dommages et intérêts résultant de l'abus du droit de licencier*

45.

Selon l'article 1382 du Code civil, tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer.

L'application de cette disposition requiert la réunion de trois éléments : une faute, un dommage et un lien de causalité entre ceux-ci.

a)

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances.

En matière d'abus du droit de licencier, il est question d'une faute lorsque le licenciement est donné d'une manière « qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne normalement prudente et diligente »<sup>18</sup> c'est-à-dire en excédant les limites de la bonne foi ou dans lesquelles le droit de rupture est accordé aux parties,

<sup>18</sup> Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-72, 321 ; voy. aussi Cass., 12 décembre 2005, *Chr.D.S.*, 2007, p. 39.



notamment lorsqu'il est détourné de sa finalité, donné sans intérêt pour l'employeur ou en retirant un avantage disproportionné par rapport à la charge corrélative pour le travailleur, dans l'intention de nuire, à titre de sanction disproportionnée, avec légèreté ou dans des circonstances fautives<sup>19</sup>.

b)

Le dommage, sans lequel il n'existe pas de responsabilité civile, consiste dans l'atteinte à un intérêt ou dans la perte d'un avantage, pour autant que celui-ci soit stable et légitime<sup>20</sup>. Il doit être certain et ne pas avoir déjà été réparé.

c)

Le lien de causalité entre la faute et le dommage requiert le constat que, sans la première, le second ne se serait pas produit tel qu'il s'est effectivement réalisé<sup>21</sup>. La causalité doit être certaine<sup>22</sup>.

46..

L'article 1134, alinéa 3, du Code civil dispose quant à lui que les conventions doivent être exécutées de bonne foi.

47.

L'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 109 n'a pas privé le travailleur licencié de la possibilité d'invoquer la violation des dispositions qui précèdent pour solliciter des dommages et intérêts. Ce n'est cependant possible, compte tenu de l'interdiction de cumul des indemnités énoncée par l'article 9 de la convention collective de travail n° 109, qu'à la condition que la faute invoquée ne concerne pas les motifs du licenciement, mais qu'elle ait trait par exemple aux circonstances dans lesquelles il a été donné – ces circonstances n'étant pas visées par cette convention collective de travail<sup>23</sup>.

<sup>19</sup> voy. J. Clesse et A. Mortier, « Le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés » in *Le licenciement abusif*, Anthémis, 2009, p. 27.

<sup>20</sup> Cass., 28 octobre 1942, *Pas.*, p. 261 ; Cass., 26 septembre 1949, *Pas.*, 1950, p. 19 ; Cass., 2 mai 1955, *Pas.*, p. 950 ; Cass., 24 mars 1969, *Pas.*, p. 655 ; Cass., 4 septembre 1972, *Pas.*, 1973, p. 1 ; P. Van Ommeslaghe, *Droit des obligations*, Bruxelles, Bruylant, 2010, tome 2, p. 1500.

<sup>21</sup> Voy. e.a. Cass., 30 mai 2001, *Pas.*, p. 994 ; Cass., 12 octobre 2005, n° P.05.0262.F, *juridat* ; Cass., 1<sup>er</sup> avril 2004, *J.T.*, 2005, p. 537 ; Cass., 25 mars 1997, *Pas.*, n° 161 ; Cass., 6 décembre 2013, *Pas.*, n° 661 et concl. Av. gén. Werquin ; Cass., 5 septembre 2003, C.01.0602.F, *juridat*. Voy. Aussi I. Durant, "A propos de ce lien qui doit unir la faute au dommage" in B. Dubuisson et P. Henry (coord.), *Droit de la responsabilité. Morceaux choisis*, Bruxelles, Larcier, 2004, coll. Commission Université-Palais, vol. 68, p. 15.

<sup>22</sup> I. Durant, *op. cit.*, p. 27 et les références citées.

<sup>23</sup> H. Deckers et P. Joassart, « Le droit à la motivation du licenciement : règles de formes et cumul d'indemnités », in *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthémis, 2014, p. 295 ; A. Fry, « La C.C.T. no 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in J. Clesse et H. Mormont (dir.), *Actualités et innovations en droit social*, Limal, Anthémis, 2018, coll. Commission université-palais, vol. 182, p. 114 et les références citées.



48.

En tant qu'elle repose sur le prémisses de manquements de l'employeur tenant aux motifs du congé, la demande de voir reconnaître un abus du droit de licencier n'est pas fondée.

49.

En ce qui concerne les circonstances du congé qu'allègue madame V. en vue de voir reconnaître un abus du droit de licencier, la cour relève ce qui suit.

a)

Le seul fait d'avoir recouru à tort au congé pour motif grave, ce dernier n'étant finalement pas reconnu par les juridictions du travail, n'est pas en soi constitutif d'un abus du droit de licencier. Il n'en va ainsi que lorsque les faits allégués à l'appui du congé pour motif grave sont manifestement inexistantes ou anodins en sorte qu'un employeur normalement prudent, diligent et de bonne foi n'aurait pas agi de la sorte. Tel n'est pas le cas en l'espèce, les faits avancés par l'employeur étant démontrés et constitutifs d'une faute professionnelle significative de telle manière que l'employeur a pu, de bonne foi, les tenir pour un motif grave.

La circonstance que madame V. ait été amenée à s'expliquer auprès de l'Office national de l'emploi sur les motifs de son licenciement, outre qu'elle n'est pas strictement liée au recours au congé pour motif grave, ne modifie pas ce qui précède. Il en va d'autant plus ainsi que madame V. n'a concrètement pas été sanctionnée par l'ONEm pour les motifs de son licenciement (voy. la pièce 22 de son dossier).

b)

Par ailleurs, l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'impose à l'employeur aucune obligation d'audition préalable du travailleur qu'il a l'intention de licencier pour motif grave.

La cour considère que l'absence d'audition de madame V. préalablement à la décision de la licencier n'était pas, dans les circonstances de l'espèce et compte tenu notamment du délai légal strict imparti à l'employeur et de ce que madame V. était en incapacité de travail depuis plusieurs jours, fautive ou constitutive d'un abus du droit de licencier.

c)

Enfin, madame V. ne démontre pas que l'employeur aurait commis des manquements fautifs dans la transmission de documents sociaux à sa mutuelle.

50.

Compte tenu de ce qui précède, madame V. n'établit pas, dans le chef de l'employeur, un abus du droit de licencier. Pour autant que de besoin, elle ne démontre pas non plus le dommage, qu'il soit matériel ou moral, qu'elle prétend lié à cet abus.





Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a débouté madame V de ses demandes d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier;

**3.**

Délaisse à la la sprl Avocats ses propres dépens des deux instances et la condamne aux dépens de madame VI ; liquidés à **1.440 euros** (soit, pour chaque instance, 700 euros d'indemnité de procédure et 20 euros de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Président,  
, Conseiller social au titre d'employeur,  
, Conseiller social au titre d'employé,  
qui ont entendu les débats de la cause  
et qui signent ci-dessous, assistés de N , Greffier:

Le Greffier

Les Conseillers sociaux,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la **CHAMBRE 6-A** de la Cour du travail de Liège, division Namur, au Palais de Justice de Namur, à 5000 NAMUR, Place du Palais de Justice, 5, le **26 octobre 2021**,

par M. , assisté de ,

qui signent ci-dessous :

Le Greffier,

Le Président.

