

Numéro de répertoire
2021/913
Date de la prononciation
23/04/2021
Numéros de rôle
20/220/A

Expédié le	Notifié aux parties
à	
Rôle	
Coût	
RDR N°	le

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

En cause :

Madame Valérie R

DEMANDERESSE – ayant pour conseil Maître Anthony THONON, avocat à 4020 Liège, rue des Ecoliers, 5, comparaissant.

Référence : 5038

Contre :

Madame Marina F

DEFENDERESSE – ayant pour conseil Maître Jean-Luc FLAGOTHIER, avocat à 4000 Liège, boulevard Piercot, 4/014, comparaissant.

Référence : 19018194/JLF/AL

Requête déposée au greffe le 7 juillet 2020.

A l'audience publique tenue en langue française le 8 mars 2021, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le Tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :

Vu les articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu la non conciliation des parties.

A. PROCEDURE

Vu le dossier de la procédure, dont :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 7 juillet 2020 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 18 septembre 2020 ;

- pour Madame R , ses conclusions principales déposées au greffe le 26 novembre 2020, ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 21 janvier 2021 ainsi que son dossier déposé à l'audience du 8 mars 2021 ;
- pour Madame F , ses conclusions principales déposées au greffe le 26 octobre 2020, ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 16 décembre 2020, ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 9 février 2021 et son dossier déposé à l'audience du 8 mars 2021.

B. OBJET DES DEMANDES

Les moyens et arguments des parties sont longuement développés dans leurs conclusions.

1. Demandes de Madame R

Madame R sollicite du Tribunal qu'il constate que son licenciement pour motifs graves est irrégulier et injustifié et ordonne la rectification du formulaire C.4.

En conséquence, elle postule la condamnation de Madame F à lui payer les sommes provisionnelles brutes suivantes :

- 22.038,89€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 9 mois et 18 semaines de rémunération ;
- 6.938,17€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération.

Elle sollicite également la condamnation de Madame F aux dépens liquidés à la somme de 2.400 € à titre d'indemnité de procédure et 20 € à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

2. Thèse de Madame F

Madame F considère à titre principal que les demandes de Madame R sont non fondées.

A titre subsidiaire, si le Tribunal devait retenir le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, elle postule la limitation de l'indemnité à trois semaines de rémunération.

Elle postule la condamnation de Madame R aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure de 2.400 €.

C. LES FAITS

Le 1^{er} août 2003, Madame R. [redacted] signe un contrat de travail d'employée à durée indéterminée, en qualité de secrétaire, pour le compte de Madame F. [redacted], au sein du cabinet d'avocat de cette dernière.

Ce cabinet [redacted] est situé dans le même bâtiment que le domicile de Madame F. [redacted].

Entre 2004 et le 20 décembre 2018, Monsieur Freddy L. [redacted] et Madame F. [redacted] entretienne une relation amoureuse et vivent ensemble au domicile de cette dernière.

Le 21 juin 2019, Madame F. [redacted] signe un contrat de louage de service avec un détective privé pour vérifier si Madame R. [redacted] entretient une relation avec Monsieur L. [redacted].

Le détective privé remet à Madame F. [redacted] un rapport en date du 8 juillet 2019. Des constatations effectuées les 25 et 27 juin ainsi que les 1^{er} et 3 juillet 2019, il conclut que Madame R. [redacted] se rend régulièrement chez Monsieur L. [redacted] avant et après ses heures de travail et que les rapprochements physiques constatés entre les deux personnes laissent croire à une relation sentimentale.

Le 9 juillet 2019, Madame F. [redacted] entend Madame R. [redacted] en présence de Maître Vincent M. [redacted] Huissier de Justice. Ce dernier enregistre la conversation et la consigne par écrit.

Madame R. [redacted] expose ne pas entretenir de relation avec Monsieur L. [redacted] mais explique l'avoir aidé à trouver un logement.

Madame F. [redacted] déclare :

« notre collaboration s'arrête parce j'ai des éléments qui vont en sens contraire de ce que vous venez de me déclarer. Donc, je vous notifie officiellement votre licenciement... votre licenciement pour motif grave, sans aucune indemnité ni préavis et je vais vous demander de me rendre les deux clés de mon immeuble. Et vous allez recevoir prochainement la lettre recommandée de confirmation. Nous n'avons plus rien à vous dire. (...) ».

Par courrier recommandé du 11 juillet 2019, Madame F. [redacted] écrit : *« 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 Freddy L ; 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^{er} 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'entretenez 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 questionné 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 Freddy L

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.

Votre décompte final et vos documents sociaux vous seront envoyés dans les prochains jours. »

Le 18 juillet 2019, Madame R. écrit par recommandé à Madame F. en ces termes :

« Je fais suite à votre lettre recommandée datée du 11 juillet 2019. Je prends acte de votre décision de me licencier pour motif grave malgré plus de 15 ans de collaboration sans aucun reproche de votre part. Toutefois, je conteste l'ensemble des motifs invoqués mais également le caractère grave de ces motifs. En outre, vous invoquez un rapport et des éléments probants pour justifier votre position. Je vous invite donc à me communiquer ces prétendus éléments afin de me permettre de me défendre. »

Le conseil de cette dernière répond à Madame R. par courrier du 22 juillet 2019. Il confirme le licenciement pour motif grave.

Le 25 juillet 2019, le syndicat de Madame R. (SETCA) conteste le licenciement pour motif grave en précisant que l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 n'a pas été respecté tant au niveau procédural qu'au niveau des motifs invoqués comme faute grave.

Le 7 juillet 2020, Madame R. introduit le présent recours.

D. RECEVABILITE

La demande de Madame R. est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux devant la juridiction compétente. Aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

E. DISCUSSION

1. Article 870 du code judiciaire

Madame F. évoque l'article 870 du code judiciaire et considère que Madame R. ne diligente pas son dossier, ne fournit ses pièces qu'à la réception des conclusions principales et qu'elle « se contente d'invoquer de manière erronée le non-respect du délai légal de notification du licenciement pour motif grave, ainsi que l'absence de faute. »

L'article 870 du code judiciaire dispose :

« Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue. »

En l'espèce, Madame F. a licencié Madame R. pour motif grave. Comme il le sera exposé ci-dessous, en vertu du dernier alinéa de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier.

Madame R. peut difficilement apporter d'autres éléments probants que ceux qu'elle produit, et autrement qu'en contestant le caractère fautif du motif grave, à partir du moment où elle ne remet pas en cause la matérialité des faits eux-mêmes.

L'argument de Madame F. ne peut dès lors être suivi.

2. Licenciement pour motif grave

L'article 35 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 dispose :

« 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 signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

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. »

2.1. Respect des délais.

En droit

Cet article prévoit un double délai.

En application du troisième alinéa de cet article 35, le congé pour motif grave ne peut plus être donné lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne le congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Ce délai commence le jour qui suit celui au cours duquel les faits sont connus¹ par la personne ou l'organe compétent pour donner le congé².

C'est à l'employeur à démontrer qu'il a eu connaissance des faits dans ce délai (article 35 dernier alinéa). Une fois cette preuve rapportée, il appartient au travailleur qui soutient que l'employeur en avait connaissance plus tôt, de l'établir³.

Le congé pour motif grave est un acte juridique unilatéral par lequel une partie au contrat de travail fait savoir qu'elle met fin au contrat. Le congé pour motif grave peut par conséquent être donné verbalement⁴.

Le motif grave doit également être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé. Si la notification se fait par lettre recommandée, cela signifie qu'elle doit être envoyée dans ce délai (et non pas reçue dans ce délai)⁵.

Par ailleurs, les conditions de légalité formelle du congé pour motif grave, notamment le respect des délais, doivent être analysées par le juge avant de vérifier l'existence même du motif grave⁶.

En l'espèce.

Afin de savoir si les délais légaux ont été respectés, il convient de savoir quels faits sont reprochés à Madame R. comme étant constitutifs de motif grave.

L'employeur semble viser non seulement la relation sentimentale qu'elle a entretenue avec Monsieur L. mais également le fait que Madame R. ait caché et ensuite nié cette relation lorsque la question lui a été posée le 9 juillet 2019.

Madame F. ne précise pas parmi ces faits ceux qui sont, selon elle, constitutifs de motif grave. Le Tribunal les examinera dès lors dans leur ensemble.

Le point de départ du premier délai est vraisemblablement le 8 juillet 2019 pour ce qui concerne la confirmation de la relation amoureuse entre Madame R. et Monsieur L. date à laquelle le détective privé a remis son rapport. Le comportement mensonger reproché à Madame R. date lui du 9 juillet 2019.

¹ C.Trav. Bruxelles, 17 janvier 1978, *J.T.T.*, 1978, p. 178.

² Cass. 10 mai 1951, *Pas.*, 1951, I, p. 618.

³ Et ce, en application de l'article 870 du Code judiciaire, comme l'a précisé la Cour de Cassation (Cass., 4 déc. 1989, *J.T.T.*, 1990, p. 92, disponible sur www.juportal.be).

⁴ C. trav. Gand (sect. Bruges), 28 novembre 2011, *R.W.*, 2013-14, 141.

⁵ VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., *Compendium Social. Droit du travail*, Wolters Kluwer, 2020-2021, p. 2562.

⁶ A.-F. BRASSELLE, E. CARLIER, et S. LACOMBE, « Section 2 - Le motif grave » in *Le droit de la rupture du contrat de travail*, 1^{ère} éd., Bruxelles, Larcier, 2018, p. 512.

Il ressort du procès-verbal de constat de l'Huissier M. que le congé a été donné verbalement à Madame R le 9 juillet 2019 et la notification de celui-ci a été transmise par recommandé du 11 juillet 2019.

Que ce soit pour les faits connus le 8 juillet ou pour ceux connus le 9 juillet 2019, le double délai prévu par l'article 35 a donc bien été respecté.

2.2. Motif grave

En droit

Selon l'article 16 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978, *« 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 »*.

Pour qu'il soit mis fin au contrat de travail en raison d'un motif grave, sans préavis ni indemnité, les trois conditions cumulatives mentionnées à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, sont les suivantes :

- une faute doit avoir été commise ;
- cette faute doit être suffisamment grave ;
- cette faute grave doit rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Comme de nombreuses juridictions du travail, la doctrine estime que le congé pour motif grave est un mode de rupture très particulier qui doit rester exceptionnel et précise qu' *« avant d'infliger une sanction aussi importante que celle du licenciement pour motif grave, l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ni réaction excessive »*⁷.

En effet, il *« entraîne des conséquences importantes au niveau de la situation professionnelle, sociale et financière du travailleur : le travailleur se trouve, du jour au lendemain, sans travail et sans revenus. Il peut, en outre, être sanctionné par l'Office National de l'Emploi et du Travail de la suspension du droit aux allocations de chômage pendant une période de 4 à 26 semaines. Il convient dès lors de réserver ce mode de rupture au comportement qui répond au degré de gravité requis par l'article 35 précité »*⁸.

La notion de faute n'est pas limitée aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'étend aussi à toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé⁹.

⁷ Voy. notamment C. trav. Bruxelles, 23 juin 1998, *Chron. dr. soc.*, 1999, 483; Trib. trav. Bruxelles, 20 décembre 1979, *R.D.S.*, 1980, 197 ; VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., *Compendium Social. Droit du travail*, Wolters Kluwer, 2020-2021, p. 2526.

⁸ V. Vannes, « Titre II - La rupture du contrat pour motif grave » in *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4^{ème} Ed., Bruxelles, Bruylant, 2013, pp. 893 et 904.

⁹ Cass., 26 juin 2006, *J.T.T.*, 2006, 404.

Il faut que cette faute soit intrinsèquement grave¹⁰. **Ce caractère intrinsèquement grave s'apprécie indépendamment de l'impossibilité de poursuivre toute collaboration professionnelle.** Le fait que la collaboration professionnelle soit devenue impossible suite à l'animosité qui existe entre les parties n'est par exemple pas suffisant¹¹.

La jurisprudence¹², relayée par la doctrine, estiment que le principe de proportionnalité peut être utilisé en ce qu'il exprime la limite du comportement raisonnable et légitime. Le juge se fonde ainsi sur ce principe de proportionnalité lorsqu'il apprécie une faute en tenant compte de toutes les circonstances de la cause. La gravité de la faute est évaluée au regard de ce principe. Ce principe de proportionnalité ne peut cependant pas être utilisé pour l'appréciation de la sanction qui pénalise la faute grave reconnue¹³, comme l'a décidé la Cour de Cassation dans son arrêt du 6 juin 2016¹⁴.

En outre, l'employeur qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec le travailleur¹⁵.

Enfin, conformément au premier alinéa de l'article 35, le juge apprécie le motif grave. Il vérifie les faits et en apprécie la qualification qui leur en est donnée. Il est admis que le juge substitue son appréciation à celle de l'employeur¹⁶.

En l'espèce

Les faits reprochés à Madame R semblent viser non seulement la relation sentimentale qu'elle a entretenue avec Monsieur L mais également le fait que Madame R ait caché et ensuite nié cette relation lorsque la question lui a été posée le 9 juillet 2019.

¹⁰ A. MORTIER, H. DECKERS, *Le licenciement pour motif grave*, 2^{ème} Ed., Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2014, p. 18.

¹¹ Voy. Trib. trav. Mons, 12 octobre 1990, *J.L.M.B.*, 1991, 739 ; Trib. trav. Anvers, 15 mai 1984, *R.D.S.*, 1984, 589 ; VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., *Compendium Social. Droit du travail*, op. cit., p. 2526.

¹² Voy. notamment C. trav. Bruxelles, 7 octobre 2010, R.G. n° 2010/AB/725 ; voy. aussi C. trav. Liège, 18 avril 2017, R.G. n° 2017/AL/134, disponibles sur le site www.terralaboris.be.

¹³ A.-F. BRASSELLE, E. CARLIER et S. LACOMBE, « Section 2 - Le motif grave » in *Le droit de la rupture du contrat de travail*, 1^{ère} Ed., Bruxelles, Larcier, 2018, pp. 521-522.

¹⁴ Dans son arrêt du 6 juin 2016 (Cass., R.G. n° S.15.0067.F, disponible sur www.juridat.be), elle a ainsi décidé : « *En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978.* »

¹⁵ Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.

¹⁶ J. CLESSE, *Congé et contrat de travail*, Liège, éd. Collection scientifique de la faculté de droit de Liège, 1992, p. 159.

La lettre de rupture, le document C.4 et les écrits de procédure mettent davantage l'accent sur la rupture du lien de confiance comme constitutif du motif grave.

Or, comme rappelé ci-dessus, la rupture du lien de confiance seule ne peut être à l'origine d'un motif grave. Il doit exister une faute et cette faute doit être à ce point grave qu'elle entraîne la rupture du lien de confiance.

Il faut donc en priorité examiner si les faits avancés constituent une faute grave avant de vérifier s'ils rendent impossible la poursuite la relation de travail.

En ce qui concerne la relation sentimentale.

La Cour de cassation a décidé qu'un acte de la vie privée pouvait être retenu en tant que motif grave¹⁷.

Il est toutefois admis que des faits de la vie privée ne peuvent être constitutifs de motif grave que s'ils sont susceptibles d'avoir un retentissement dans la sphère de l'activité professionnelle parce qu'ils se déroulent sur le lieu de travail, ils touchent à des actes commis avec des outils de travail, ils sont susceptibles de jeter le trouble sur l'honorabilité du travailleur au regard du bon déroulement de ses fonctions, ils reflètent une image négative de l'entreprise, etc.¹⁸

Le Tribunal ne peut raisonnablement considérer que la relation sentimentale privée entre Madame R et Monsieur L consiste un comportement fautif de la part de celle-ci et encore moins d'une faute grave.

La relation entre Madame F et le sieur L était terminée depuis six mois. Il n'y a dès lors aucune tromperie à cet égard.

En outre, Madame F reconnaît elle-même qu'elle était au courant du fait que Madame R entretenait une relation avec Monsieur L. Le fait qu'elle croyait cette relation amicale ne permet pas de caractériser le comportement de Madame R comme fautif.

Il est compréhensible que Madame F estime la poursuite de relation de travail avec Madame R impossible, de son point de vue, en raison de l'existence de cette relation sentimentale. Toutefois, comme exposé ci-dessus, cette impossibilité n'est pas, à elle seule, constitutive d'un motif grave.

La relation privée entre Madame R et l'ancien compagnon de son employeur n'est dès lors pas constitutive d'une faute grave.

¹⁷ Cass., 5 janvier 1977, *Pas.*, 1977, I, p. 485. Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, 1987, I, p. 815 ; dans ce dernier cas soumis à la Cour, il s'agissait d'un vol.

¹⁸ S. GILSON, « Motif grave et bonnes mœurs », in (S. Gilson, coord.) *Le congé pour motif grave. Notions, évolutions, questions spéciales*, Anthemis, 2011, pp. 341-356.

En ce qui concerne le fait de nier la relation.

Le Tribunal doit tenir compte de toutes les circonstances qui entourent le licenciement.

En effet, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, le caractère grave de la faute ne peut être apprécié dans l'absolu, mais il convient d'apprécier le fait en lui-même, entouré de toutes les circonstances qui peuvent, ou non, lui conférer la nature d'un motif grave. Le juge apprécie ainsi la gravité du fait invoqué comme motif grave en tenant compte du fait reproché au travailleur « *accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave de rupture du contrat* »¹⁹.

Ces circonstances sont notamment « *le caractère isolé de la faute ou la propension du travailleur à commettre des fautes, les antécédents et les faits antérieurs au licenciement. C'est l'importance du degré de gravité de la faute au regard de ces éléments qui autorise la rupture pour motif grave: une faute légère ne permet pas en principe la rupture immédiate ; par contre une faute inacceptable l'autorise* »²⁰.

Les circonstances entourant le mensonge.

Ce jour-là, Madame F. [...] a procédé à l'interrogatoire de son employée. Les circonstances de celui-ci peuvent être considérées comme impressionnantes étant donné la manière dont il s'est déroulé : un huissier était présent et Madame R. [...] était enregistrée. En effet, même si elle y a consenti, il n'est pas certain qu'elle se soit sentie capable de s'y opposer ; le lien de subordination caractérisant le contrat de travail d'un salarié placé sous l'autorité de son employeur.

Madame F. [...] exprime elle-même le fait qu'en mai 2019, Madame R. [...] lui a dit fréquenter Monsieur L. [...] (apparemment de manière amicale) mais ne pas lui avoir dit avant de peur de sa réaction.

Dans un arrêt cité par Madame F. [...] ²¹, la Cour du travail de Liège, précise les conséquences d'un mensonge. Pour que le mensonge soit constitutif de motif grave, il faut prouver un but fallacieux dans le chef du travailleur. Elle précise :

« *Sans cela, même si la faute, à savoir l'affirmation d'une réalité différente, est prouvée, la rupture de confiance ne l'est pas* ».

¹⁹ Voy, notamment Cass. 28 novembre 1977, *J.T.T.*, 1978, p. 113 et Cass. 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140.

²⁰ V. Vannes, « Titre II - La rupture du contrat pour motif grave » in *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4ème Ed., Bruxelles, Bruylant, 2013, pp. 912-913.

²¹ C. trav. Liège, 28 juin 2011, R.G. n°2010/AN/187, www.juportal.be.

Or, dans le cas présent, il n'est pas démontré que Madame R. a agi dans un but fallacieux, que ce soit lorsqu'elle a nié la relation ou du fait qu'elle l'ait cachée à son employeur. Elle a peut-être nié les faits dans un autre but que celui de nuire à son employeur. Comme il l'a été dit ci-dessus, Madame R. a expliqué à son employeur *in tempore non suspecto* que le fait même de lui dire qu'elle avait gardé des contacts avec son ancien compagnon lui faisait peur.

Dans le cas d'espèce, le mensonge ne peut être considéré comme une faute grave de la part de la travailleuse.

Les responsabilités attribuées à la travailleuse.

Madame F. évoque les responsabilités attribuées à la travailleuse dans le cadre de son contrat d'emploi (accès aux comptes professionnels) comme illustrant le besoin de confiance dans leur relation.

Pour que ces responsabilités aient un lien avec la faute qui lui est reprochée, il faudrait que la perte de confiance soit liée aux tâches à responsabilité effectuées : par exemple une faute grave liée à la manipulation d'argent pour un travailleur qui détient un accès au compte, etc. Les responsabilités ne peuvent être citées *in abstracto* sans lien concret avec la faute alléguée.

Or, en l'espèce, le comportement fautif reproché à Madame R. est totalement étranger aux responsabilités données par son employeur.

Par ailleurs, comme déjà précisé, la rupture de confiance ne peut à elle seule être constitutive d'un motif grave.

La relation amicale nouée entre l'employeur et la travailleuse.

Elle était particulière étant donné qu'il n'y avait aucun autre travailleur au sein du cabinet. Toutefois cette circonstance ne permet pas de caractériser le comportement de la travailleuse comme constitutif d'une faute grave.

Il peut se comprendre qu'il soit difficile pour Madame F. de continuer à entretenir cette relation amicale avec sa travailleuse, voire de travailler avec elle étant donné qu'elle est la seule salariée du cabinet. Cette difficulté ou impossibilité de poursuivre la relation de travail ne trouve toutefois pas son origine dans une faute grave qu'aurait commise la travailleuse.

Le comportement irréprochable d'un travailleur pendant de nombreuses années.

Ce comportement est généralement pris en compte. Il permet de considérer que le comportement fautif est un accident de parcours qui permet le maintien de la confiance mutuelle²².

²² Voy. en ce sens C. trav. Liège, 12 janvier 2015, R.G. 2013/AL/592, www.terralaboris.be.

Le comportement mensonger de Madame R. constitue un fait totalement isolé. En 16 années de service auprès de son employeur, Madame R. n'a reçu aucun reproche. Au contraire, Madame F. vante les mérites de sa travailleuse à l'origine de la confiance qu'elle plaçait en elle pour exécuter toutes sortes de tâches à responsabilités.

Par ailleurs, le comportement mensonger n'a été qu'isolé, contrairement à ce que Madame F. affirme.

En effet, sur base des constatations établies par le détective privé, la relation sentimentale entre Madame R. et le sieur L. n'est rapportée qu'entre le 25 juin et le 3 juillet 2019, soit une courte période.

Le fait d'avoir caché cette relation n'est pas en tant que tel constitutif d'une faute grave.

L'article 16 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978.

Madame F. invoque cet article qui dispose :

« 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 ».

La travailleuse n'a pas enfreint le respect des convenances ni des bonnes mœurs en entretenant une relation avec l'ancien compagnon de Madame F.

Il ressort de ce qui précède que, même à considérer qu'elle a manqué de respect à Madame F., son comportement n'est en rien constitutif d'une faute grave.

Le motif grave ne peut dès lors être retenu. Le licenciement est donc irrégulier.

3. Position de l'Onem

Le Tribunal ne tient pas compte du courrier de l'Onem du 5 septembre 2019 dont la position n'est pas clairement exprimée.

Madame R. pourrait effectivement s'être vu octroyer des allocations provisoires le temps de la procédure et dans l'attente du présent jugement.

Quoi qu'il en soit, il va de soi que le Tribunal n'est pas tenu par l'appréciation de la situation par l'Onem.

4. Indemnités compensatoires de préavis

En ce qui concerne le montant dû à titre d'indemnité compensatoire de préavis, le Tribunal constate qu'il ne dispose d'aucun document permettant de l'évaluer (fiches de paie, documents de sorties, etc.). Madame R. ne dépose pas les documents sur lesquels elle se fonde pour réclamer le montant de 22.038,89€. Madame F. n'a par ailleurs pas précisé son point de vue à cet égard.

Il y a donc lieu de rouvrir les débats afin que les parties s'expliquent quant au montant dû à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

5. Licenciement déraisonnable

En droit

L'article 8 de la C.C.T. 109 du 12 février 2014 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme « *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* », indépendamment des circonstances de ce licenciement.

Il est admis que : « *Le juge ne peut sanctionner un licenciement que si tout employeur raisonnable, normalement soucieux des intérêts de l'entreprise, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas mis fin au contrat de travail ; il doit tenir compte de la marge de liberté d'action d'un chef d'entreprise qui lui permet de choisir entre plusieurs décisions raisonnables de gestion*²³ »

L'article 10 de la C.C.T. 109 détermine en outre qu'en cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

« *- 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...* »

En l'espèce.

Les motifs du licenciement ayant été transmis par l'employeur, il appartient à Madame R. de prouver le caractère manifestement déraisonnable du licenciement. Elle invoque des raisons non justifiées à l'origine du licenciement et l'absence de preuve de la part de l'employeur tout en se référant au même argumentaire que celui lié à la contestation du licenciement pour motif grave. Elle fait part d'une inquisition de la part de Madame F. pour justifier la hauteur de l'indemnité de 17 semaines de rémunération réclamée.

²³ P. CRA-HAY, Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable, Ors. 2014, p. 9, cité in S. GILSON, Fifteen shades of CCT 109 - Droit du travail tous azimuts, CUP, 9 décembre 2016.

Elle n'apporte dès lors que peu d'éléments pour soutenir cette demande.

Le Tribunal a considéré que le comportement de Madame R ne pouvait pas être qualifié de motif grave de licenciement. Il peut toutefois 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 sont atteintes.

Dans ces conditions, il peut être raisonnablement admis que la décision de licencier aurait été prise par tout employeur raisonnable, normalement soucieux des intérêts de l'entreprise, placé dans les mêmes circonstances.

En termes de plaidoirie, Madame R explique d'ailleurs que l'employeur aurait pu mettre fin à la relation de travail autrement qu'en invoquant un motif grave. Elle considère dès lors elle-même qu'il ne s'agit pas d'un licenciement manifestement déraisonnable.

La demande de Madame R n'est pas fondée à cet égard. Aucune indemnité n'est due pour licenciement manifestement déraisonnable.

6. Documents sociaux

Le motif rédigé sur le document C.4 par l'employeur est le suivant : « *motif grave : rupture du lien de confiance* » du travailleur.

Il ressort de ce qui précède que le motif grave n'est pas retenu par le Tribunal. Il ne lui appartient toutefois pas d'enjoindre l'employeur à modifier le document C.4²⁴. C'est au travailleur à faire état des erreurs ou jugements intervenus auprès des services de l'Onem.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à la demande de rectification du C.4.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable ;

²⁴ Les Cours du travail de Liège et Bruxelles se sont prononcés dans ce sens. La Cour du travail de Liège a ainsi décidé : « Conformément au prescrit de l'article 137, §1er, 1° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, l'employeur a l'obligation de délivrer le C.4 au plus tard le dernier jour de travail.

Lorsque l'employeur a satisfait à cette obligation même avec retard, il ne peut être exigé de lui qu'il modifie le C.4 délivré. Il appartient au travailleur licencié et qui entend solliciter le bénéfice des allocations de chômage d'introduire une demande d'allocations au moyen du C.4 délivré et, le cas échéant, de signaler l'existence d'une erreur ou l'introduction par lui d'une action en vue d'obtenir par exemple une indemnité compensatoire de préavis ou une indemnité pour abus de droit de licenciement. » (C. trav. Liège, 23.06.2009, R.G. n°8.670/08, disponible sur le site www.juportal.be). Dans le même sens, C. trav. Brux., 5 octobre 2011, R.G. 2011/AB/668, disponible sur le site www.terralaboris.be.

Dit la demande fondée en ce que le licenciement pour motif grave est irrégulier ;

Dit la demande non fondée en ce qu'elle concerne :

- l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- la demande de rectification des documents sociaux (C.4).

Ordonne la réouverture des débats pour le surplus afin que les parties s'expliquent quant au montant dû à titre d'indemnité compensatoire de préavis et plus précisément :

- que **Madame P** dépose les documents sur lesquels elle se fonde pour réclamer un montant de 22.038,89€ ;
- que **Madame F.** précise son point de vue à cet égard.

Conformément à l'article 775 du Code Judiciaire, fixe la cause à cet effet à l'audience du lundi 13 décembre 2021, à 10h15 pour 30 minutes de plaidoiries, à l'audience publique du Tribunal du travail de Liège, division de Huy, tenant ses audiences audit Huy, quai d'Arona, 4, salle d'audience Jean Vandenreyt, au rez-de-chaussée,

- Invite **Madame R** à communiquer à la partie adverse et déposer au greffe ses conclusions sur réouverture des débats pour le **23 juillet 2021 au plus tard** ;
- Invite **Madame F.** à communiquer à la partie adverse et déposer au greffe ses conclusions sur réouverture des débats pour le **22 octobre 2021 au plus tard**.

Réserve à statuer pour le surplus.

Réserve les dépens.

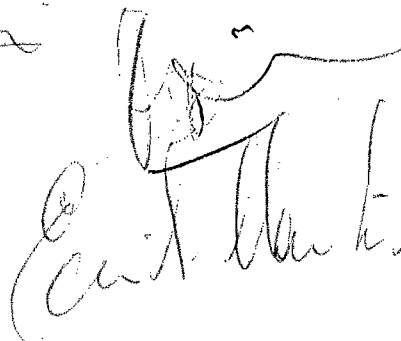
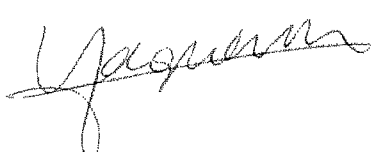
Ainsi jugé et signé avant la prononciation par :

Madame Valérie JACQUEMIN, juge, présidant la présente chambre ;
Monsieur Ferenc SEBOK, juge social au titre d'employeur ;
Monsieur Claudio EMILI, juge social au titre d'employé ;
qui ont assisté aux débats de la cause, et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Monsieur Frédéric GILLET, greffier.

Le greffier,

La présidente,

Les juges sociaux,



Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, du VENDREDI VINGT-TROIS AVRIL DEUX-MILLE-VINGT-ET-UN par Madame Valérie DE CONINCK, juge, assistée de Frédéric GILLET, greffier, Madame Valérie JACQUEMIN, juge, étant légitiment empêchée au jour du prononcé est remplacée par ordonnance du 21 avril 2021 (art 782bis du Code judiciaire).

Le greffier,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Le juge,

A handwritten signature in black ink, featuring a stylized 'V' or 'D' shape followed by a horizontal line.