



Numéro de répertoire
2021/ 74
Date de la prononciation
13/01/2021
R c/ SA ENTREPRISES J. L. 19/181/A

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

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

En cause de :

Madame

R

PARTIE DEMANDERESSE : comparaissant personnellement assistée de Maître Florence RULOT, avocat à 4500 HUY, rue Baudouin Pierre, 1

Contre :

SA ENTREPRISES J. L dont le siège social est sis à

PARTIE DEFENDERESSE : comparaissant par Monsieur LI , administrateur délégué de la SA ENTREPRISES J LEGROS, assisté de Maîtres Sébastien NINANE et Laurent WINKIN, avocats à 4000 LIEGE, rue des Augustins, 32

* * *

PROCEDURE

Vu la fixation régulière de la cause.

Les conseils des parties sont entendus à l'audience publique du 09/12/2020.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats le 09/12/2020 et notamment :

- la requête déposée au greffe le 28/05/2019
- l'ordonnance rendue le 20/12/2019, sur pied de l'article 747 § 2 du code judiciaire, fixant des délais pour conclure et une date de plaidoiries
- les conclusions de la SA ENTREPRISES J. LI déposées au greffe le 15/06/2020
- les conclusions de Madame R déposées au greffe le 15/05/2020
- les conclusions additionnelles de la SA ENTREPRISES J. LI déposées au greffe le 15/06/2020
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Madame RI déposées au greffe le 15/07/2020
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la SA ENTREPRISES J. L ; déposées au greffe le 31/08/2020
- le dossier de pièces de la SA ENTREPRISES J. L déposé au greffe le 31/08/2020
- le dossier de pièces de Madame R déposé au greffe le 12/10/2020
- le dossier de pièces complémentaire de Madame R déposé au greffe le 12/10/2020

Vu la non conciliation des parties ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935, relatives à l'emploi des langues en matière judiciaire.

EXPOSE DE LA DEMANDE

1. Par requête introductive d'instance déposée le 28/05/2019, la demanderesse, Madame R' a sollicité la condamnation de la défenderesse, la SA ENTREPRISES J. L , au paiement des sommes suivantes :

- un euro provisionnel au titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- un euro provisionnel au titre de licenciement abusif.

Elle a également postulé

- de réserver à statuer quant aux dépens ;
- de dire le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours, caution ou cantonnement, et
- de dire les condamnations portables en l'étude du conseil de Madame R

2. Par ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 15/07/2020, la demanderesse précise les montants réclamés comme suit :

- un montant de 101.684,16 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à dater du licenciement, soit le 23/04/2019,
- un montant de 2.500 €, fixée ex aequo et bono, au titre de licenciement abusif ;

Elle postule également de contraindre la SA ENTREPRISES J. L ; à produire un décompte des éco-chèques pour l'année 2019, et entendre condamner la défenderesse au paiement dudit montant ;

Elle demande également condamnation la défenderesse au paiement des dépens de l'instance, qu'elle liquide comme suit :

. requête : 20 €
. indemnité de procédure : 6.000 €
Soit un total de : 6.020 €

Enfin, elle reformule sa demande originale en exécution provisoire du jugement à intervenir, et en portabilité des condamnations en l'étude du conseil de Madame R

HISTORIQUE DU LITIGE

1. A partir du 01/07/1987, la demanderesse, Madame [REDACTED] a été occupée en qualité de secrétaire par la défenderesse, la SA ENTREPRISES J. L. [REDACTED], dans les liens d'un contrat de travail employé à temps plein.

2. Par courrier recommandé du 23/04/2019, la défenderesse a notifié à la demanderesse la rupture de son contrat de travail pour motif grave en les termes suivants :

« Le soussigné J. L. [REDACTED]
dûment mandaté par
l'employeur SA L. [REDACTED]

a le regret de vous faire savoir qu'il a été décidé de mettre fin à votre contrat de travail.
A la date du 18 avril 2019 nous avons en effet pris connaissance d'une faute grave que vous avez commise et qui constitue un motif grave nous autorisant à mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Par la présente, nous vous signifions dès lors votre licenciement immédiat.

Le motif grave qui justifie ce licenciement vous sera notifié dans le délai prévu par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Fait à Anthismes le 23 avril 2019 ». ¹

Le récépissé de dépôt de l'envoi recommandé mentionne la date du 23/04/2019. ²

3. Par autre courrier recommandé du 26/04/2019, la défenderesse a notifié à la demanderesse la motivation du licenciement en les termes suivants :

« ... Je soussigné J. L. [REDACTED], dûment mandaté par l'employeur : L. [REDACTED]
vous a, à la date du 23/04/2019 signifié par lettre recommandée à votre licenciement immédiat pour motifs graves.

Je vous donne, ci-après, une description des fautes graves que je vous reproche et sur base de laquelle j'ai fondé ma décision de licenciement :

En date du 22 avril 2019, Monsieur J. L. [REDACTED] administrateur et moi-même avons eu besoin de nous servir de l'ordinateur que vous utilisez pour votre fonction dans l'entreprise il ne nous a pas été possible de nous connecter à cet ordinateur car un mot de passe s'y trouvait ceci alors que les ordinateurs ne doivent pas être soumis à un mot de passe. Nous n'avons donc pas pu rechercher les données dont nous avons besoin à ce moment-là. Il vous a été demandé à plusieurs reprises de l'enlever, votre poste de travail ne justifiant absolument pas la mise en place d'un mot de passe. Cette situation a d'ailleurs fait l'objet d'un rapport de réunion daté du 06/12/2018. Ce rapport vous a été envoyé par mail le 17/12/2018. Dans ce rapport, il vous est rappelé l'interdiction de mettre un mot de passe sur le pc s'il ne s'agit pas d'un ordinateur utilisé pour la finance et les RH ce qui n'est pas le cas de celui que vous utilisiez, cet ordinateur doit pouvoir rester accessible pour toute personne de l'entreprise.

¹ Pièce 3 dossier demanderesse

² Pièce 3 dossier demanderesse

Monsieur J Li vous l'avait déjà redit le 04 mars devant Monsieur M. car il s'était encore retrouvé bloqué le 02 mars en voulant installer un logiciel de gestion de la barrière et Madame G vous l'a également rappelé verbalement lors d'une discussion de mise au point sur votre travail le 25 mars.

Ce mardi 23 avril 2019 suite au nouveau constat que votre pc était toujours bloqué par un mot de passe, nous avons alors accédé par le webmail, à l'adresse mail de l'entreprise que vous seule utilisiez dans le cadre de votre fonction de secrétaire et qui est une adresse mail professionnelle sur laquelle arrivent des données que vous devez transmettre aux différents membres du personnel concernés dont l'administrateur délégué.

Ce que nous y avons découvert nous a véritablement consternés et choqués : nous avons retrouvé des centaines de mails à caractère pornographiques dont tous ont été ouverts jusqu'au 12 avril, date de votre dernier jour de prestation dans l'entreprise. La boîte mail est remplie à 90 % de ce type de mails, d'un tas de publicité pour des achats en ligne groupon ou autres et d'articles de presse ainsi que de nombreux mails privés.

La consultation de matériel pornographique pendant les heures de travail et avec l'outil de travail réservé à un usage professionnel est totalement en porte à faux avec l'obligation de convenance et de bonne mœurs reposant sur chacun des salariés de l'entreprise.

Cette attitude est intolérable et pose questions par rapport aux faits reprochés à votre mari, Monsieur H ainsi que par rapport à son passé judiciaire.

Le constat de ces faits a rendu totalement impossible toute collaboration et a rompu instantanément toute confiance, ceci m'obligeant à vous licencier pour faute grave.

Par ces comportements, vous entravez le bon déroulement de l'entreprise et ces faits ont à ajouter à une longue liste de sabotage et de délation que vous entretenez au sein de l'entreprise et qui me reviennent. Par exemple, vous ne rentrez pas les factures à la comptabilité de manière régulière mais les gardez pour ne les fournir à la comptabilité qu'en dernière minute ou quand Mlle D vous les réclame en urgence pour respecter les délais légaux de TVA l'obligeant ainsi à travailler dans l'urgence. Madame G. que j'ai contactée ce 22 avril m'informe également que régulièrement vous ne lui rentrez pas les documents sociaux que les travailleurs déposent à son intention dans leur casier mais les cachez dans un autre bac pour ne les rendre que plusieurs jours après mettant ainsi à mal son travail et ébranlant la confiance des travailleurs à qui vous critiquez Mme G. !. Cela a encore été le cas pour la remise du certificat médical de Mr V. du 03/04 qui a demandé à Mme G. le 04/04/19 devant vous si elle avait reçu son CM et comme elle a répondu qu'elle n'en avait pas connaissance, elle s'est retournée vers vous pour le réclamer et vous vous êtes retrouvée contraintes d'ouvrir un tiroir et de le lui donner. Ce n'est qu'un exemple parmi tant d'autres.

Vous dérangez les membres du personnel dont Mr C, Mme D, Mme G, Mr Mr M. par vos bavardages intempestifs et régulièrement vous questionnez Mr C sur un tas de choses professionnels ou non qui ne vous concernent pas, lui faisant perdre du temps dans son travail et le mettant en porte à faux avec ses collègues et la direction ; il est jeune et réservé et subit votre manipulation qui le met mal à l'aise.

J'apprends également que vous insultez et critiquez la famille L. : père, fils, fille, beau-fils et épouse régulièrement, ce, devant les membres du personnel.

Tout cela a dégénéré depuis le départ à la pension de Mr D. M., notre conducteur de travaux parti à la retraite le 31/12/2014. Celui-ci faisait régner l'ordre et la bienséance au sein du bureau.

Lors de la distribution des veste et pulls le 12 avril dernier, lorsque Mr H a eu des propos déplacés envers Mme G, cadre de l'entreprise, vous faisiez partie des collègues présents et vous avez ricané en l'entendant proposer de prendre une douche avec Mme G. Cette attitude cautionne ce genre de comportement qui est inacceptable.

A plusieurs reprises vous ne respectez pas vos horaires de travail et quittez l'entreprise sans prévenir pour des courses personnelles. Vous prenez l'excuse de devoir aller à la poste pour l'entreprise pour quitter régulièrement vers 11h30-35. L'heure étant indiquée sur les tickets de poste, l'on peut constater aisément que vous sortez de la poste vers 11h45. Or, vous habitez à 1 minute en voiture de la poste et rentrez chez vous alors que l'horaire de travail prévoit que c'est à midi que vous pouvez quitter votre poste de travail.

Vous critiquez ouvertement Mme G devant plusieurs de ses collègues pour des décisions prises pour pallier à vos manquements dans votre travail notamment en matière de vêtements de travail. Vous vous mêlez de faire des remarques régulières sur certains de vos collègues et nous avons d'ailleurs retrouvé dans votre bureau une liste de personnes que vous n'appréciez pas reprenant des jours d'absence et le motif invoqué.

Ces délations ont conduit à la perte de personnel à plusieurs reprises.

Dernièrement encore, un jeune et excellent ingénieur a longuement hésité puis finalement a décliné une offre d'emploi au sein de l'entreprise vous connaissant trop bien ainsi que P. Il nous a dit qu'il se savait saboté à l'avance et était convaincu de ne pouvoir avoir l'autorité sur vous connaissant trop bien vos dérives et abus envers l'entreprise.

Depuis plusieurs années, l'on vous propose des formations pour vous mettre à niveau et vous refusez catégoriquement de participer à la moindre ; Monsieur D parti en pension il y a 3 ans vous le proposait déjà, Mr F. consultant externe vous l'a reproposés il y a 2 ans lors d'un audit du personnel, Mr J. L. vous en a encore parlé au moins de janvier 2019 et Mme G vous en a reparlé à plusieurs reprises et notamment encore lors de la discussion du 25 mars 2019.

A côté de tous ces faits, l'on peut malheureusement constater que vous avez laissé s'installer une nonchalance significative dans votre travail, nous avons retrouvé une liste considérable de factures non faites et non envoyées au clients datant même d'années civiles antérieures et une liste de versements en liquide non inscrit dans le carnet utilisé. Il manque également des justificatifs de caisse alors que cela vous incombait.

Qui plus est, lors de votre licenciement, nous vous avons laissé reprendre vos effets personnels, et vous avez emporté des documents comptables, des factures, les clés d'une armoire, un carnet d'adresse,...

Il s'agit ni plus ni moins de vol et nous vous avons d'ailleurs envoyé un recommandé en date du 25 avril vous sommant de ramener ces documents sans quoi plainte serait déposée.

Depuis ce mardi, jour de votre licenciement, vous essayez encore de semer la zizanie au sein de l'entreprise en contactant par téléphone, par mail ou par sms plusieurs membres du personnel ou en portant des bière à nos hommes qui travaillent sur un chantier proche de votre domicile.

Force est donc de constater que vous continuez à cultiver un climat malsain envers l'entreprise L.

Votre décompte final ainsi que tous les documents sociaux vous seront transmis dans les délais légaux.

Fait à Anthisnes, le 26/04/2019 ... ».

Le récépissé de dépôt de l'envoi recommandé mentionne la date du 26/04/2019.³

4. Par requête déposée au greffe le 28/05/2019, la demanderesse, Madame R. a contesté devant le tribunal de céans la faute grave tant au niveau de la forme qu'au niveau du fond.

RECEVABILITE

Par premières conclusions déposées au greffe le 27/03/2020, et par conclusions de synthèse déposées le 31/08/2020, la défenderesse conclut à la « non recevabilité » de la demande « ou » au « non fondement » de celle-ci.

Aucun moyen d'irrecevabilité de la demande n'est cependant invoqué par elle, ni soulevé par elle à l'audience du 9/12/2020.

Dès lors, la demande, introduite dans les formes et délais légaux, est recevable.

DISCUSSION

Thèses des parties

1. Par conclusions de synthèse déposées le 15/07/2020, Madame R. soulève plusieurs moyens :

1/ les délais légaux requis pour le licenciement avec motif grave par la défenderesse entre la connaissance des faits et la notification du congé n'ont pas été respectés;

Monsieur J. L. n'était pas la personne habilitée à licencier la demanderesse ;

La défenderesse a pris la décision de licencier Madame R. et son époux Monsieur H. et puis a recherché des éléments permettant de motiver le motif grave dans le chef de Madame R. ⁴;

2/ le motif grave n'est pas fondé ⁵ ;

3/ le montant de l'indemnité compensatoire de préavis s'élève au montant de 101.684,16 eur calculé sur la base de 27 mois et 18 semaines de préavis ⁶;

³ Pièce 5 dossier demanderesse

⁴ Pages 5 et s. conclusions de synthèse demanderesse

⁵ Pages 9 et s. conclusions de synthèse demanderesse

⁶ Pages 21 et 22 conclusions de synthèse demanderesse

4/ le licenciement est abusif ⁷ ;

« En l'espèce, il apparaît très clairement que la SA L. s'est mise à la recherche de griefs pouvant être reprochés à Madame R. et susceptibles de justifier d'un licenciement pour motif grave.

La SA L. a voulu se débarrasser du couple H. -R. et tous les moyens semblent avoir été bons pour parvenir à ces fins.

Après 32 ans de bons et loyaux services, Madame R. a été mise dehors comme une malpropre, alors qu'elle n'avait jamais été mise en garde quant à la façon de réaliser son travail. Le couple s'est subitement retrouvé, du jour au lendemain, sans travail.

Ils se sont retrouvés sans rentrées financières et ont donc été plongés dans une situation précaire d'importance. ... » ⁸;

5/ les écochèques relatifs à l'année 2019 sont encore dus au prorata, soit « une somme de l'ordre de 250 eur (à préciser) » ⁹ ;

2. Par conclusions de synthèse déposées le 31/08/2020, la SA Entreprises J. L. conclut au « non fondement » des réclamations de la demanderesse. ¹⁰

1/ Elle soutient que les délais légaux pour le licenciement avec motif grave ont été respectés :

« Le courrier de licenciement est daté du [mardi] 23 avril 2019 et a été expédié le 23 avril 2019 par recommandé.

Dans ce courrier, l'employeur indique, par erreur, que le fait qui est à la base de sa décision de licenciement pour motif grave, est survenu le [jeudi] 18 avril 2019, par analogie à la situation de son compagnon.

Quoi qu'il en soit, la concluante invoque plusieurs faits à la base de sa décision, dont celui du [mardi] 23 avril 2019 qui a acquis sa conviction, soit la découverte des centaines de mails à caractère pornographique dans sa boîte Mail, mails qu'elle a tous consultés.

Même à considérer que le fait générateur s'est produit le [jeudi] 18 avril, quod non, il convient de constater que tous les délais sont respectés. » ¹¹, le lundi 22/04/2019, soit le lundi de Pâques, étant un jour férié.

2/ Elle retient les fautes graves suivantes :

« 2.2.1. Dans son courrier de licenciement, la concluante fait référence à plusieurs faits constitutifs de motif grave :

- La protection de l'ordinateur par un mot de passe à l'encontre de plusieurs injonctions de ne pas le faire de la part des dirigeants de l'entreprise ;

- L'utilisation de l'ordinateur et de l'adresse email de l'entreprise pour recevoir et consulter des centaines de mail à caractère pornographique ;

- Le fait de rendre impossible le bon déroulement du travail ;

⁷ Pages 22 et s. conclusions de synthèse demanderesse

⁸ Page 23 conclusions de synthèse demanderesse

⁹ Page 24 conclusions de synthèse défenderesse

¹⁰ Page 9 conclusions de synthèse défenderesse

¹¹ Pages 11 et s. conclusions de synthèse défenderesse

- Insultes à l'encontre de la famille créatrice de l'entreprise ;
- Attitude lors du comportement fautif de Monsieur H. du 12 avril 2019 ;
- Non-respect des horaires de travail ;
- Attitude désagréable envers les collègues de travail ;
- Refus de suivre des formations ;
- Fautes dans l'exécution du travail ;

...

C'est bien entendu la somme de ces faits en sus de l'insubordination caractérisée et les centaines de mail à caractère pornographique découverts le 23 avril 2019 qui ont emporté la conviction de l'employeur de licencier la demanderesse pour motif grave. ».¹²

Et pour appuyer sa thèse, elle dépose diverses attestations.

3/ Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis réclamé est contesté, et « elle fera effectuer un décompte précis par son secrétariat social »¹³

4/ Il déclare que les échochèques relatifs à l'année 2019 ont été « achetés ». ¹⁴

5/ Il soutient que le demandeur « ne démontre aucunement le caractère manifestement déraisonnable du licenciement ». ¹⁵

Position du tribunal :

1. Examen du moyen relatif au motif grave :
--

A. Législation applicable en l'espèce :

L'article 35 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail se lit comme suit :

« 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 considéré 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.».

¹² Pages 14 et s. conclusions de synthèse défenderesse

¹³ Page 20 conclusions de synthèse défenderesse

¹⁴ Page 20 conclusions de synthèse défenderesse

¹⁵ Pages 21 et s. conclusions de synthèse défenderesse

B. Examen des délais légaux quant au délai de 3 jours entre la prise de connaissance des faits et le congé visé par l'alinéa 3 de l'article 35 de la loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail.

La jurisprudence impose au tribunal de vérifier le respect des délais légaux.

EN DROIT :

a) Selon la Cour de cassation,

« 2. Le fait est connu de l'employeur lorsqu'il a une certitude suffisante, à savoir certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de la partie licenciée et de la justice, pour pouvoir prendre en connaissance de cause une décision quant à l'existence de ce fait et des circonstances qui en font un motif grave de licenciement immédiat.

...

4. En admettant ainsi que le délai de trois jours ouvrables prévu à l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 commence à courir lorsque le fait n'est pas connu de la partie qui donne congé, mais aurait pu ou aurait dû l'être, les juges d'appel ont violé cette disposition. ... »¹⁶ ;

« le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance 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 »¹⁷ ;

« Pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai prévu par l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, il faut que ce fait soit parvenu à la connaissance de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat. Viole cette disposition, l'arrêt qui exige que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal »¹⁸ ;

« Il ne peut être fait reproche à l'auteur du congé de ne pas s'être rendu compte plus tôt de l'existence d'un motif grave à la suite d'un défaut d'organisation interne »¹⁹ ;

« L'article 35 al. 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978, selon lequel un congé pour motif grave ne peut être notifié à un travailleur que dans les trois jours de la connaissance du fait qui le justifie, est une disposition impérative tant en faveur du travailleur que de l'employeur. Le juge du fond est tenu d'examiner, dans le respect des droits de la défense, la conformité à cette disposition du licenciement dont il est saisi, même si le travailleur s'abstient de faire valoir celle-ci devant lui. La violation de cette disposition peut être invoquée pour la première fois devant la cour de Cassation »²⁰ ;

¹⁶ Cass., 15/06/2015, S.13.0095.N, Pas., p. 1559 et s. ; JTT, 2016, 486 ; Orientations, 2016/4, 32

¹⁷ Cass. 11/01/1993, Larquier Cass. n° 44, Pas., p. 31, Cass. 6/9/1999, Larquier Cass. n° 1249, J.T.T. p. 457, Bull. n° 437, in Code Larquier, sous ledit article

¹⁸ Cass., 7/12/1998, J.T.T., 1999, p. 149 ; Cass. 14/05/2001, www.cass.be

¹⁹ Cass., 7/12/1998, Bull. 1998, 1187 et JTT 1999, 149 ; J.F. Neven et Cl. WANTIEZ, « Motif grave : quelques éclaircissements », JTT, 1992, 253

²⁰ Cass. 22/5/2000, J.L.M.B., p. 1412, Larquier Cass. n° 1219, in Code Larquier, sous ledit article

« Pour décider si le congé pour motif grave a été ou non donné dans le délai prévu à l'article 35 al. 3 de la loi du 3 juillet 1978, la juridiction du travail peut se borner à examiner si la connaissance invoquée de l'employeur au moment du licenciement n'existait pas depuis plus de trois jours ouvrables, la juridiction du travail ne statue pas ainsi sur l'existence des faits et leur caractère grave. »²¹ ;

b) Selon les Cours du travail,

« Selon les travaux parlementaires de la loi du 3 juillet 1978, par jour ouvrable, il faut entendre tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et jours fériés légaux (chambre des représentants, session 1977-1978, projet de loi relatif aux contrats de travail, rapport fait au nom de la Commission de l'emploi et du travail, par M. Deneir, 293, session 1977-1978, n°4) »²² ;

Le délai de 3 jours ouvrables commence le jour après le dies a quo, c-à-d le jour qui suit celui au cours duquel les faits sont connus²³ ;

« Lorsque la personne compétente pour licencier est un organe collégial (notamment un conseil d'administration, comme en l'espèce), la jurisprudence décide de manière unanime que le délai ne commence à courir qu'à partir du moment où cette autorité est valablement saisie et, dans la plupart des cas, où elle s'est réunie conformément aux dispositions légales ou statutaires qui la régissent. (C.T Liège, 24/10/1984, Chr. D.S. 1985, 171 ; T.T. Louvain, 15/10/1992, RDS, 1993, 496 ; TT Bruxelles, 4/11/1998, Chr. D.S. 2001, 275). La circonstance que certains membres soient informés des faits ne fait pas courir le délai (C.T. Liège, 23/11/1999, Chr. D.S., 2001, 265) »²⁴ ;

« Lorsque le pouvoir de licencier est détenu par un organe délibérant, le délai pour licencier prend cours, en règle, le jour où les faits sont valablement portés à la connaissance de cet organe réuni (C.trav. Liège, 23 novembre 1999, Chr.D.S., 2001, p. 265 ; Trib.trav. Bruxelles, 4 novembre 1998, Chr.D.S., 2001, p. 275) »²⁵ .

EN L'ESPECE :

1. Le courrier de licenciement notifié par la défenderesse par recommandé le mardi 23/04/2019²⁶ est rédigé comme suit :

« Le soussigné J L, dûment mandaté par l'employeur SA L. ... a le regret de vous faire savoir qu'il a été décidé de mettre fin à votre contrat de travail.
A la date du 18 avril 2019 nous avons en effet pris connaissance d'une faute grave que vous avez commise et qui constitue un motif grave nous autorisant à mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. ... ».

²¹ Cass., 19/3/2001, Pas., p. 436, J.T.T., p. 249, in Code Larcier, sous ledit article

²² C. Trav. Liège, 27/06/1990, JTT, 1991, 162 ; C.Trav. Namur – div. Namur, 12è ch., 12/11/2015, JLMB, 2016/14, p. 670, sommaire

²³ C. Trav. Bruxelles, 17/01/1978, JTT, 1978, 178 cité par Compendium en droit du travail, 2016-2017, p. 2252, n° 4203

²⁴ C. Trav. Mons, 25/11/2015, JTT, 2016, 228 ; C. Trav. Bruxelles, 14/07/2014, 2012/AB/130

²⁵ C.T. Bruxelles, 14/07/2014, R.G. 2012/AB/130

²⁶ Pièce 3 dossier demanderesse

Ce courrier, précisant que Monsieur L. a été « dument mandaté par l'employeur » a été signé par Monsieur J. L. uniquement.²⁷ Il ressort des statuts notariés de la défenderesse du 29/09/1988 que Monsieur Jean L. est Président du C.A. et administrateur délégué de la défenderesse, et qu'« il a tous pouvoirs pour agir seul et représenter seul la société dans le cadre de cette gestion journalière. ».²⁸ Il ressort par ailleurs du dossier de pièces de la défenderesse qu'en pratique, l'employeur mandatait toujours Monsieur L. et non un autre administrateur pour procéder aux licenciements des travailleurs. Le mandat de Monsieur L. pour procéder au licenciement de la demanderesse, bien que non produit, résulte cependant des pièces du dossier.

Il importe de souligner que « Lors des vacances de Pâques 2019, Monsieur J. L. était en vacances, il est parti le [samedi] 13 avril 2019 en matinée et il est revenu au sein de l'entreprise le [jeudi] 18 avril 2019 », ce qui est confirmé par l'attestation émise par l'épouse de celui-ci.²⁹

Il n'est pas démontré que Monsieur J. L. ait eu connaissance des faits survenus antérieurement à son retour du 18/04/2019 avant cette date ; la circonstance qu'il aurait pu le cas échéant être informé des faits avant son retour (par téléphone, ...) ne peut non plus être retenue pour estimer que le délai devait commencer à courir avant le 18/04/2019.

2. Il ressort de la jurisprudence ci-dessus que le tribunal doit examiner les faits commis antérieurement à la concrétisation par l'employeur de sa volonté d'user de son pouvoir de rompre unilatéralement le contrat de travail.

Selon Jacques CLESSE et la professeure Fabienne KEFER³⁰, le congé doit intervenir tout de suite ou à très bref délai ; il ne peut plus être donné si le motif grave est connu depuis plus de trois jours ouvrables par la partie qui donne congé (art. 35 al. 3 loi 3/07/1978 susmentionné).

Pour rappel le courrier de licenciement indiquait : « (...) A la date du 18 avril 2019 nous avons en effet pris connaissance d'une faute grave que vous avez commise et qui constitue un motif grave nous autorisant à mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. Par la présente, nous vous signifions dès lors votre licenciement immédiat. (...) »

²⁷ Pièce 3 dossier demanderesse

²⁸ Cfr statuts notariés de la S.A. du 29/09/1988, pièce 1 de la défenderesse, article 19 – gestion journalière et septième résolution

²⁹ Conclusions de synthèse de la défenderesse, page 5, point 4, pièce 28 dossier défenderesse.

³⁰ Manuel de droit du travail, Larcier, 2018, p. 447 et s. ; spécialement n° 483

Le courrier de licenciement concrétise l'usage, dans le chef la défenderesse, du pouvoir de licencier la demanderesse en raison d' « une prise de connaissance d'une faute grave » en date du jeudi 18/04/2019, reposant sur un ou plusieurs fait(s) commis antérieurement à l'envoi dudit courrier.

Il s'agit nécessairement d'une faute grave survenue antérieurement à cet envoi.

La lettre du 26/04/2019 qui notifie le motif grave, en page 2, retient deux faits reprochés à la demanderesse précisés dans le temps et dans l'espace:

- le 04/04/2019, sur le lieu du travail de la demanderesse, ne pas avoir remis le certificat médical de Monsieur V. pour la journée d'incapacité du 3/04/2019 à Madame G

Ce fait, se situant bien au-delà en amont des 3 jours ouvrables, n'est pas développé en termes de conclusions de synthèse ;

- le vendredi 12/04/2019, « Lors de la distribution des veste et pulls le 12 avril dernier, lorsque Mr H. a eu des propos déplacés envers Mme G, cadre de l'entreprise, vous faisiez partie des collègues présents et vous avez ricané en l'entendant proposer de prendre une douche avec Mme G. Cette attitude cautionne ce genre de comportement qui est inacceptable. ».

Seul ce grief, situé dans les 3 jours ouvrables, est développé en termes de conclusions de synthèse.

Dès lors, uniquement à considérer que la faute grave alléguée est le cautionnement par la demanderesse du comportement de son époux lors de la remise des vestes le vendredi 12/04/2019, la thèse de la défenderesse selon laquelle Monsieur L n'a pris connaissance des faits que le jeudi 18/04/2019 peut être admise, celui-ci ayant rédigé la lettre de licenciement adressée par courrier du mardi 23/04/2019 (le lundi 22/04/2019 ayant été le lundi de Pâques, jour férié).

En conséquence, dans cette seule hypothèse, le délai légal de 3 jours entre la prise de connaissance des faits et le congé a bien été respecté.

Ainsi, hormis les faits survenus lors du drink du vendredi 12/04/2019 auquel ne participait pas Monsieur L et consistant pour Mme R lorsque Mr H Pascal a eu des propos déplacés envers Mme G, à avoir ricané en l'entendant proposer de prendre une douche avec Mme G. attitude jugée inacceptable dans le chef de Mme R par la défenderesse, les autres faits visés à la lettre du 26/04/2019 notifiant des motifs sont anciens, non situés dans le temps ou postérieurs au 18/04/2019.

3. La défenderesse soutient que « Dans ce courrier [du mardi 23/04/2019], l'employeur indique, par erreur, que le fait qui est à la base de sa décision de licenciement pour motif grave, est survenu le [jeudi] 18 avril 2019, par analogie à la situation de son compagnon. »³¹.

A la date du 18/04/2019, il n'est dès lors pas question de faits commis par la demanderesse mais bien d'une prise de connaissance par Monsieur J. L. de(s) fait(s) commis par la demanderesse antérieurement à cette date (cfr lettre de licenciement du 23/04/2019 « (...) A la date du 18 avril 2019 nous avons en effet pris connaissance d'une faute grave que vous avez commise et qui constitue un motif grave (...) »).

La défenderesse a confondu la prise de connaissance d'un ou plusieurs fait(s) qu'elle qualifie de motif(s) grave(s) et la réalisation du (ou des) fait(s).

Quoiqu'il en soit, il n'est pas contesté que le congé pour motif grave survient le 23/04/2019.

Comme il a été dit ci-avant, le tribunal a retenu que Monsieur J. L. était rentré de vacances le 18/04/2019.

Si le congé ne peut être donné pour des motifs que l'employeur connaît depuis plus de 3 jours, rien n'empêche l'employeur de licencier sur le champ pour des motifs connus depuis moins de 3 jours. Des faits survenus après le congé ne peuvent être pris en considération pour l'appréciation du motif grave mais bien des faits survenus avant le congé mais seulement découverts après que celui-ci ait été donné (C.T. Liège, 21/06/1995, JTT 1996, 145).

A l'audience du 09/12/2020, Monsieur L. indique avoir constaté le 18/04/2019 à son retour de vacances que l'ordinateur de Mme R. était toujours protégé par un mot de passe .

Le lettre de notification du motif grave indique que c'est le lundi 22 avril que Monsieur L. et son fils, Mr J.-F. L. n'ont pu se connecter au PC utilisé par Mme R. et que c'est le mardi 23/04/2019 suite au constat de ce que le PC était toujours bloqué qu'il a été accédé par webmail à l'adresse mail de l'entreprise utilisée par Mme R. et qu'il a été découvert l'existence de mails à caractère pornographique.

Suivant déclarations de Monsieur L. à l'audience du 09/12/2020, ce serait dès le lundi 22/04/2019 qu'il aurait accédé à la boîte mail de Mme R. via le webmail.

³¹ Page 11 conclusions de synthèse de la défenderesse

A la même audience, Monsieur Lf précise également que c'est au retour au travail de Mme R , après les congés de Pâques, le mardi 23/04/2019 et alors qu'elle vient d'arriver à l'entreprise vers 7h50 qu'il a convoqué celle-ci dans son bureau et l'a informée de ce qu'elle est licenciée. Qu'ensuite il a reçu Mr H pour lui signifier également qu'il était licencié et qu'après cela il a encore travaillé encore une heure environ avant de quitter l'entreprise pour se rendre sur chantier. Il précise enfin que c'est par la suite et alors qu'il n'était plus présent dans l'entreprise que l'informaticien est arrivé.

Il est acquis que le congé survient avant l'arrivée de l'informaticien et qu'il est notamment motivé par la découverte de l'existence d'un grand nombre d'emails pornographiques sur la boîte mail de Mme R . La date de cette découverte est soit le lundi 22/04/2019 soit le mardi 24/04/2019 grâce à l'intervention de l'informaticien et alors qu'il a déjà été donné congé le matin même.

L'existence de ces emails peut toutefois être prise en considération pour l'appréciation du motif grave (cfr C.T. Liège 21/06/1995, cité ci-avant), la réception de ces emails étant survenues avant le congé de même que leur éventuelle ouverture par Mme R .

L'informaticien Mr J S atteste avoir été appelé en urgence par l'entreprise I le 23/04/2020 pour débloquer le PC de Mme R) et avoir constaté à cette occasion que sa boîte mail était remplies de centaines de mails à caractère pornographique lesquels avaient été ouverts jusqu'au 12/04/2019.

Ainsi la gravité des griefs relatifs à la protection par la demanderesse du PC professionnel par un mot de passe ainsi qu'à l'existence sur sa boîte email de nombreux courriels de nature privée et pornographique pourront être examinés

C. Examen des délais légaux quant au délai de 3 jours entre le congé et la communication du motif grave visée à l'alinéa 4 de l'article 35 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail :

EN DROIT :

« Selon les travaux parlementaires de la loi du 3 juillet 1978, par jour ouvrable, il faut entendre tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et jours fériés légaux (chambre des représentants, session 1977-1978, projet de loi relatif aux contrats de travail, rapport fait au nom de la Commission de l'emploi et du travail, par M. Deneir, 293, session 1977-1978, n°4) »³² ;

Selon la Cour du travail de Gand (sect. Bruges, 23/09/2003, JTT, 2004, 334), la lettre recommandée comprenant le motif doit être envoyée dans le délai légal de 3 jours ; elle ne doit pas être reçue dans celui-ci.

³² C. Trav. Liège, 27/06/1990, JTT, 1991, 162 ; C. Trav. Namur – div. Namur, 12è ch., 12/11/2015, JLMB, 2016/14, p. 670, sommaire

EN L'ESPECE :

La lettre de licenciement a été adressée par envoi recommandé du mardi 23/04/2019 et la lettre comprenant la justification du motif grave a été adressée par envoi recommandé du vendredi 26/04/2019.

En conséquence, le délai légal de 3 jours entre le congé et la communication du motif grave a également bien été respecté.

D. Examen du motif grave :

EN DROIT :

Quant au caractère grave du motif de licenciement,

1. Selon la Cour de cassation,

- l'article 35 n'impose pas que la faute alléguée par un employeur pour justifier le licenciement d'un travailleur, pour motif grave, soit de nature contractuelle ³³ ;

- « En vertu de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave qui permet à chacune des parties de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme est constitué par toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La notion de faute n'est pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé » ³⁴ ;

- « la connaissance suffisante du fait qui constitue le motif grave ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait » ³⁵ ;

- « Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif invoqué » ³⁶ ;

- « le juge du fond apprécie souverainement si des manquements sont suffisamment graves ou non pour rendre définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et l'employé; rien ne s'oppose à ce que, lors de cette appréciation, le juge du fond vérifie aussi si le manquement a causé un préjudice à l'employeur ou si celui-ci a subi un dommage ensuite de ce manquement » ³⁷ ;

³³ Cass. 9/03/1987, pas., 815

³⁴ Cass. 26/06/2006, S050004F, www.juridat.be

³⁵ Cass., 22/01/1990, sect. Française, 3e ch, RG 8691, JTT, 1999, p 89

³⁶ Cass., 3ème ch., 21/05/1990, JTT, 1990, 435 et s., citée par C.T. Mons, 2010/AM/454 en matière de faits d'insubordination

³⁷ Cass. 28/04/1997, S960148N, publié sur le site JURIDAT

b) Selon les cours du travail,

- le motif grave « exige la réunion de trois éléments constitutifs distincts :

- 1) *il faut une faute,*
- 2) *celle-ci doit être intrinsèquement grave,*
- 3) *elle doit être d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur, cette impossibilité étant déterminée par la perte de la nécessaire confiance qui doit exister entre les parties au contrat de travail* (V. VANNES, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », *Contrat de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, Ed. J.B.B., 1988, p.212)... »³⁸ ;

Quant à la charge de la preuve du motif grave du licenciement,

a) Il importe de rappeler

- le prescrit de l'article 870 du Code judiciaire qui se lit comme suit :

« Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue. » ;

- le prescrit de l'article 35 alinéa 8 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail qui se lit comme suit :

« 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 »³⁹ ;

b) le congé pour motif grave doit être considéré comme un mode exceptionnel de rupture du contrat de travail car il s'agit pour le travailleur congédié d'une sanction extrêmement grave ; il faut donc que la preuve soit apportée de manière rigoureuse, quelles que soient les difficultés concrètes que l'employeur peut connaître pour rapporter la preuve d'un fait dans certaines circonstances⁴⁰ ;

EN L'ESPECE :

1. Il a été vu ci-dessus que le fait reproché à la demanderesse est son comportement consistant à cautionner l'attitude de son mari lors de la réception organisée par la défenderesse le 12/04/2019, et plus précisément à avoir « ricané en l'entendant proposer de prendre une douche avec Mme G... ».

Selon le dictionnaire Larousse, « ricaner » signifie « Rire d'une manière méprisante, sarcastique ou stupide. ».

³⁸ C. Trav. Liège, chambre de vacations, 25/7/2006, RG n°34.181/06, inédit

³⁹ C. Trav. Liège, 24/11/1999, J.T.T., 2000, p. 212, citée dans ouvrage collectif, la rupture du contrat de travail, chronique de jurisprudence, 1996-2001, Larcier, pp. 208-209

⁴⁰ C. Trav. Liège, 15/1/2004, inédit, R.G. n° 31.300/03, citée par Steve Gilson, Karen Rosier, Aurélie Frankart, et Mikaël Glorieux, La preuve du motif grave, In Le congé pour motif grave, Anthemis, 2011, p.172

Pour établir ce fait, la défenderesse invoque 3 attestations ⁴¹ écrites par Monsieur D, le 29/03/2020 (pièce 17), Monsieur J le 29/03/2020 (pièce 18) et par Madame G (pièce 18).

Monsieur D n'écrit rien concernant l'attitude de la demanderesse.

Monsieur L écrit que la demanderesse « *rigolait de la situation* ».

Madame G écrit que la demanderesse « *a pouffé de rire* ».

Toutefois, cette attitude est visée par la défenderesse comme attestant de mépris ou de sarcasme.

Il importe de souligner

- que cette attitude survient à l'occasion d'un drink organisé au sein de l'entreprise où l'on peut supposer une ambiance plus détendue.

- que la demanderesse a été occupée en qualité d'employée par la défenderesse à partir du 1/07/1987 jusqu'au 23/04/2019, soit durant une période de 32 ans,

- que durant cette période, la défenderesse ne produit aucun avertissement écrit adressé à la demanderesse.

- que cette attitude de la demanderesse survient suite à un commentaire de Mme G qui félicita les travailleurs de se présenter « propre » à la fête à l'inverse de Monsieur H, conjoint de la demanderesse commentaire qui a pu (dû) être considérée comme une boutade ou une pique à l'égard de Monsieur H et suite à la réplique de celui-ci suivant laquelle qu'il voulait bien aller prendre sa douche si toutefois Madame G l'accompagnait.

Le fait de rire d'une réplique formulée par un autre travailleur, quand bien même il lui serait prêté un caractère sexiste ne peut être constitutif aux yeux du tribunal de motif grave dans le contexte (drink, milieu de travail essentiellement masculin, ...) et au vu du fait, ainsi qu'en atteste Madame G elle-même, que ledit travailleur semblait coutumier d'un tel « humour » sans que l'entreprise ne l'en ait réprimandé jusqu'alors.

Le tribunal s'interroge par ailleurs sur le contexte créé par Madame G à l'occasion du drink précité, laquelle a débuté la discussion par une remarque vis-à-vis du travailleur H sur sa tenue en félicitant les autres travailleurs d'avoir « fait un effort », ceci pouvant être considéré comme blessant vis-à-vis de ce travailleur, voire infantilisant et constituant l'expression d'une certaine hauteur vis-à-vis du personnel.

⁴¹ Conclusions de synthèse de la défenderesse, pages 13-14, n° 2.2.2.

A supposer que Mme F ait effectivement ricané lors de l'échange de propos entre Mme C et son époux, ce fait n'est pas constitutif d'un motif rendant de manière immédiate et définitive impossible toute collaboration professionnelle après plus de 30 ans de relation de travail et sans qu'aucun avertissement écrit n'ait été adressé durant toutes ces années à Mme R

2. Le courrier justifiant le licenciement sur le champ retient, au titre de motif grave, d'autres faits reprochés à la demanderesse, et précisés par le demandeur dans ses conclusions de synthèse en les termes suivants :

« - La protection de l'ordinateur par un mot de passe à l'encontre de plusieurs injonctions de ne pas le faire de la part des dirigeants de l'entreprise ;

- L'utilisation de l'ordinateur et de l'adresse email de l'entreprise pour recevoir et consulter des centaines de mail à caractère pornographique ;

- Le fait de rendre impossible le bon déroulement du travail ;

- Insultes à l'encontre de la famille créatrice de l'entreprise ;

- ...

- Non-respect des horaires de travail ;

- Attitude désagréable envers les collègues de travail ;

- Refus de suivre des formations ;

- Fautes dans l'exécution du travail ;

...

C'est bien entendu la somme de ces faits en sus de l'insubordination caractérisée et les centaines de mail à caractère pornographique découverts le 23 avril 2019 ».

Concernant le grief relatif à la protection par la demanderesse du PC professionnel par un mot de passe et aux nombreux emails de nature privée et pornographiques, la défenderesse invoque

- le rapport de la réunion administrative du 6/12/2018 selon lequel :

« E explique et rappelle qu'il est temps d'être plus professionnel en termes de gestion administrative et d'archivage informatique : le papier c'est fini. Tout doit être archivé électroniquement et conservé.

Cela doit être systématique, tout doit se trouver sur le serveur, un investissement important a été fait il y a 3 ans, il est obligatoire d'y enregistrer tous les documents et de créer une systématique d'archivage sous forme de dossier daté auquel tout le monde a accès.

Tout le monde doit pouvoir trouver l'information dont il a besoin dans les dossiers.

Une exception existe cependant en ce qui concerne les informations de DRH et DRF qui ne peuvent être accessibles qu'à Jean et Yannic. ...

Le PC de Y sera donc le seul à être verrouillé par un mot de passe, aucun autre PC ne peut dès lors être protégé par mot de passe. ... » ;

- l'attestation écrite par l'informaticien S le 23/03/2020 (pièce 14), laquelle se lit comme suit :

« Voici ce que j'ai pu constater lors de mon intervention du 23/04/2019.

Je soussigné J S Informaticien pour la société ARCATECH avoir été appelé en urgence chez mon client l'entreprise L en date du 23/04/2019 pour débloquent le pc utilisé par la secrétaire (R. MC) car celle-ci avait installé un mot de passe qui empêchait l'ouverture du pc.

Je gère le parc informatique et la sécurité informatique de la société L. depuis plusieurs années et j'ai la gestion des tous les accès du personnel, Je pense donc [pouvoir] attester qu'aucun autre pc que celui de la direction financière n'a l'autorisation d'avoir un mot de passe.

Ce 23/04/2019, j'ai constaté que la boîte mails de Mme R était remplie de centaines de mails à caractère pornographique et que tous ces mails avaient été ouverts jusqu'au 12/04/2019. Je confirme également qu'aucune autre adresse mail de l'entreprise n'a reçu ce genre de mail. Madame R ne m'a jamais appelé pour signaler qu'elle recevait ce genre de mail » ;

Il importe de rappeler que ces griefs n'ont pu avoir été constatés le 18/04/2019 (cfr ci-dessus).

Il ressort de ces documents dont les affirmations sont contestées par la défenderesse que :

- la SA L. a réalisé d'importants investissements informatiques, toutes les données doivent se trouver sur le serveur informatique de l'entreprise, et chaque travailleur doit avoir accès au serveur et aux données (sauf les données financières et les données personnelles) ; le tribunal n'aperçoit dès lors pas pour quelles raisons Monsieur L. et son fils avaient besoin d'utiliser le PC de Mme R. pour accéder à des données puisque les données sont censées être sur le serveur et partant accessibles de leur ordinateurs personnels ou de celui de Madame G. La défenderesse n'ayant apporté aucune précision sur ce point, il n'est pas clair pour le tribunal si Monsieur L. et son fils souhaitaient accéder au PC de Madame R. ou à sa boîte email ni ce qu'ils y cherchaient. Par ailleurs, la défenderesse n'indique à aucun moment avoir d'abord cherché l'information souhaitée sur le serveur informatique de l'entreprise ou sur le PC de la DRF qui contenait *a priori* des informations plus utiles à des administrateurs que le PC de Madame R. secrétaire, et semblent avoir sans préalable dirigé leurs recherches vers le PC ou la boîte email de Madame R.

- les informations de DRH et DRF ne peuvent être accessibles qu'à J. et Y. suivant le rapport de la réunion administratives. Le tribunal retient que les informations relatives à la gestion financière et du personnel ne doivent pas être accessibles au personnel. Toutefois, Mme R. suivant les motifs de son licenciement est en charge des factures. A ce titre, elle peut avoir estimé qu'il s'agissait de pièces comptables et financières et qu'il convenait partant que son ordinateur ne soit pas accessible pour tous.

- il n'est pas établi par pièce que Mme R. ait été rappelée à l'ordre concernant le mot de passe existant sur son PC ensuite de la réunion administrative du 06/12/2018 ou même qu'une simple vérification ait été faite du respect de cette directive, voire même que Madame R. ait pu la contourner alors qu'un informaticien « gère le parc informatique et la sécurité informatique de la société L. depuis plusieurs années et « ait la gestion des de tous les accès du personnel »

- l'informaticien est intervenu le 23/04/2019, soit le même jour que le licenciement, et qu'il a eu accès à « *la boîte mails* » de la demanderesse lui permettant de constater que « *des centaines d'emails à caractère pornographiques ... avaient été ouverts* ».

Il importe de relever que les emails produits sous pièce 2 du dossier de la défenderesse « échanges privés de la demanderesse » ont été expédiés à partir de ou ont été réceptionnés par l'adresse « SA.L <info@sal.be> » et non une adresse nominativement liée à Madame R bien qu'elle y avait accès.

En réponse au reproche formulé par la demanderesse quant à l'accès à son PC professionnel, la défenderesse déclare qu'« *accéder à une boîte mail permettant de recevoir des demandes professionnelles de ses clients est primordial pour une entreprise, ...* ».⁴²

Dès lors qu'un important investissement informatique fut réalisé 3 années auparavant par la SA L, que début décembre 2018 à tout le moins, toutes les données se trouvaient sur le serveur de l'entreprise, au vu de l'importance prétendue de la boîte email info@legros.be, boîte mail professionnelle de l'entreprise, et alors qu'un informaticien « gère le parc informatique et la sécurité informatique de la société L depuis plusieurs années » et a « la gestion de tous les accès du personnel », l'accès prétendument forcé à l'ordinateur professionnel utilisé par la demanderesse ne se comprend pas, de même que le fait que celle-ci ait été en mesure de passer outre les autorisations mises en place par le service informatique et rendre son PC inaccessible s'il ne devait pas l'être. Par ailleurs, le fait que la demanderesse soit à l'origine de la réception de l'ensemble des emails litigieux ou de leur ouverture n'est pas établi.

De même l'absence de reproche quant à l'usage privé par la demanderesse de cette adresse électronique si fondamentale pour l'entreprise qu'il doit y être accédé un jour férié par les administrateurs, durant de nombreux mois, voire années, ne s'explique pas.

La défenderesse soutient avoir trouvé « *une écrasante majorité de mails de nature privée ou pornographique* » « *sur la boîte professionnelle de l'entreprise* »⁴³.

Il importe de rappeler que selon la Cour Européenne des Droits de l'Homme, « Les communications effectuées par un travailleur au moyen d'une messagerie instantanée sur internet depuis son lieu de travail sont couvertes par les notions de « vie privée » et de « correspondance ». L'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme leur est applicable.

⁴² Conclusions de synthèse, p. 15, point 2.2.3.

⁴³ Conclusions de synthèse, p. 16, points

Pour être conforme à l'article 8 de la Convention européenne, une mesure de surveillance de ces communications doit faire l'objet d'un avertissement clair quant à la nature et à l'étendue de cette mesure, et ce préalablement à sa mise en place. Il convient également d'examiner, pour déterminer s'il y a violation de l'article 8, l'étendue de la surveillance opérée, le degré d'intrusion dans la vie privée, l'existence de raisons légitimes justifiant la mise en place de la surveillance, la possibilité de mettre en place un système de surveillance moins intrusif, les conséquences de la surveillance pour l'employé ainsi que l'existence de garanties adéquates. »⁴⁴ ;

« Des données non professionnelles, comme des données clairement identifiées comme étant privées et stockées par un employé sur un ordinateur mis à sa disposition par son employeur pour l'accomplissement de ses fonctions, sont susceptibles de relever de sa « vie privée ». Il n'y a pas violation de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme lorsque l'employeur ouvre des fichiers n'ayant pas été dûment identifiés comme privés, suivant les modalités fixées par un règlement interne. Poursuit un but légitime, l'employeur qui consulte des données en vue de s'assurer que ses salariés utilisent les équipements informatiques qu'il met à leur disposition en conformité avec leurs obligations contractuelles et la réglementation applicable. »⁴⁵.

Selon la Cour de cassation, « Le fait qu'il s'agisse de courriels adressés et reçus à partir de matériel appartenant à l'employeur, dont le contenu est purement professionnel et qui ne contiennent pas d'information de nature privée ne suffit pas à en justifier la prise de connaissance par l'employeur sans l'accord du travailleur. »⁴⁶.

En l'espèce, la prise de connaissance par la défenderesse des emails qu'elle qualifie de nature privée ou pornographique ne s'appuie pas sur un règlement interne, ni sur l'accord de la demanderesse (aucune demande formulée par la défenderesse en communication du mot de passe n'est par ailleurs produite).

La prise de connaissance par l'employeur des emails litigieux l'a été au mépris de l'article 8 de la CEDH. Ils ne seront donc pas pris en considération.

Surabondamment, hormis l'attestation de l'informaticien S , il ne ressort pas du relevé des emails à caractère pornographique (pièce 2 in fine du dossier de la défenderesse) que ceux-ci aient été effectivement adressés sur l'adresse électronique info@l be.

Ces emails sont tous repris sous la date du 06/05/2019 (date d'impression ?) et mentionnant clairement qu'il s'agit de « spam ».

Selon le dictionnaire Larousse, le « spam » se définit comme étant un « courrier électronique non sollicité envoyé en grand nombre à des boîtes aux lettres électroniques ou à des forums, dans un but publicitaire ou commercial. » (C'est le tribunal qui souligne)

⁴⁴ C.E.D.H., grande chambre, 4/09/2017, JTT, 2018, n° 1311 ;

⁴⁵ CEDH, 5ème sect., 22/02/2018, Libert c/ France, JTT, 2018, p. 262 ;
Art. 8 CEDH : Vie privée - Données stockées sur un ordinateur mis à disposition par l'employeur.

⁴⁶ Cass., 20/05/2019, S.17.0089.F/1, orientations, 2020/02, p. 21

Mme R ne peut dès lors être considérée comme ayant sollicité la réception de ces spams à caractère pornographiques.

L'informaticien S indique que le 23/04/2019, jour de son intervention, ces spams étaient ouverts. Monsieur L a déclaré à l'audience du 09/12/2020 avoir eu accès à la boîte mail de Mme R le 22/04/2019. Rien ne permet dès lors de retenir que ce soit Mme R qui ait ouvert ces spams ni que ceux-ci ne se soient pas ouverts lors de la manipulation informatique et d'impression.

Le seul email de ce type produit dans son intégralité par la défenderesse est daté du 05/04/2019 à 18 :20, imprimé le 23/04/2019 mais émanant de « D. » @ertelecom.ru et adressé à D. et non pas à la SA LE ou à Mme R.

En conséquence, le tribunal considère que dans le contexte de la cause, à supposer le rapport du 6/12/2018 opposable à la demanderesse, et que dès lors celle-ci n'avait pas à verrouiller son PC professionnel par un mot de passe, cette éventuelle faute dans le chef de demanderesse – qui pourrait se justifier par la protection de ses données privées et des données comptables et financières inhérentes à ses tâches - n'est certainement pas de nature à rendre définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et l'employé.

3. Les autres griefs sont allégués par la défenderesse à l'encontre de la demanderesse en termes généraux, et ils ne sont pas précisés dans le temps et dans l'espace.

Les attestations déposées par la défenderesse écrites par ses travailleurs salariés ou indépendants doivent être appréciées avec la réserve car elles émanent de personnes se trouvant dans un lien de subordination ou se trouvant dans une communauté d'intérêts à l'égard de la défenderesse, à savoir

- Monsieur J. C. le 10/09/2019 ⁴⁷,
- Monsieur S. V. le 4/07/2019 ⁴⁸
- Monsieur G. C. le 5/12/2019 ⁴⁹
- Monsieur B. F. le 24/09/2020 ⁵⁰

Concernant les prétendues « appropriations » par la demanderesse des cadeaux à l'entreprise, il importe de relever qu'aucune plainte n'a été déposée et qu'aucun avertissement n'a été adressé à la demanderesse. Il semble que cela ait été accepté d'autant qu'il n'est pas soutenu que Mme R achait les cadeaux publicitaires qu'elle reprenait.

⁴⁷ Pièce 20 dossier défenderesse

⁴⁸ Pièce 21 dossier défenderesse

⁴⁹ Pièce 22 dossier défenderesse

⁵⁰ Pièce 26 dossier défenderesse

Par ailleurs, il n'est pas contesté qu'il entrerait dans les attributions de Mme R de déposer le courrier à la poste et notamment les envois recommandés. Le bureau de la Poste d'Anthisnes ferme à 12 H les lundis, mercredis et vendredis. Il ne peut être reproché à Mme R de quitter son travail à 11h30, 11h35 pour s'y rendre ce qui prenait nécessairement entre le moment où elle quitte son poste et celui où elle arrive à la Poste une dizaine de minutes et de tenir compte de ce qu'elle aurait peut-être des personnes qui la précèderaient au guichet.

En conséquence, le tribunal considère que ces griefs ne peuvent pas justifier le licenciement pour motifs graves.

L'indemnité compensatoire de préavis est dès lors due.

Le calcul de l'indemnité de rupture – dont un décompte est précisé en termes de conclusions - n'est pas sérieusement contesté par la défenderesse (aucun autre calcul n'est développé).

Il y a lieu à condamner la SA ENTREPRISES J. L à payer à Mme R la somme de **101.684,16 € bruts** à ce titre, à augmenter des intérêts comme dit ci-après.

2. Examen du licenciement abusif d'un employé

EN DROIT :

1. Le 21/5/2012, le **Tribunal du travail de Bruxelles**⁵¹, a rappelé notamment les normes juridiques applicables en matière de licenciement abusif concernant un employé, en les termes suivants :

« L'abus de droit de licencier en ce qui concerne les employés, doit être examiné à l'aune des principes de droit commun de la théorie de l'abus de droit.

En effet, il n'existe pas pour les employés une disposition spécifique telle que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 existant pour les ouvriers.

En matière contractuelle, c'est l'article 1134 CC. qui constitue la base de l'abus de droit, le principe posé dans cette disposition selon laquelle les conventions doivent être exécutées de bonne foi, interdit à une partie contractante d'abuser des droits que ce contrat lui octroie (Cass. 19 septembre 1983, R.C.J.B., 1986, 282).

La jurisprudence de la Cour de cassation a retenu comme définition de l'abus de droit, le droit «exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et avisée» (Cass. 10 septembre 1971, R.W. 1971-72, 321). ».

2. Le 22/6/2011, la **Cour du travail de Bruxelles**⁵² avait déjà précisé ce qui suit :

⁵¹ Chr. Dr. soc., 2013/04, p. 213 et s.

⁵² R.G. 2009/AB/51.620, Chr. dr. soc., 2013/04, p. 202 et s., v° également www.juridat.be

« L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent (Cass., 12 décembre 2005, JTT, 2066, p. 155).

Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, il incombe à la partie qui s'estime victime d'un abus du droit de rupture d'en apporter la preuve (article 1315 du Code civil et article 870 du Code judiciaire). ».

3. Le 8/3/2013, la Cour du travail de Liège ⁵³a précisé les principes applicables, dans les termes suivants :

« Selon la Cour de cassation⁵⁴, afin qu'il y ait lieu de conclure à l'existence d'un abus de droit de licencier, l'employé concerné doit prouver l'existence des trois éléments suivants :

1. une faute distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail⁵⁵.

L'employé ne peut considérer tout exercice déraisonnable du droit de licencier comme un abus de droit, mais uniquement son exercice indécent, ce qui signifie l'exercice qui est à tel point déraisonnable qu'une personne bien-pensante n'agirait pas de la sorte⁵⁶.

Il doit toujours y avoir un élément de culpabilité pour pouvoir conclure à un abus de droit de licencier.⁵⁷

2. un dommage matériel ou moral spécifique, distinct du dommage causé par le licenciement même.⁵⁸

En effet, l'indemnité compensatoire de préavis forfaitaire due en cas de rupture irrégulière couvre tout le dommage, tant matériel que moral, causé par la rupture du contrat de travail.⁵⁹ La soudaineté d'un licenciement constitue une caractéristique inhérente à celui-ci. Le dommage qui en résulte est couvert par l'indemnité de préavis.

3. enfin, l'employé devra prouver l'existence d'un lien causal entre la faute et le dommage.⁶⁰

En vertu de la jurisprudence, il n'y a pas lieu de conclure l'existence d'un abus de droit de licencier lorsqu'il existe pour le licenciement une raison relative à la personne ou au comportement de l'employé ou aux nécessités de la société.⁶¹

Lorsque le motif du licenciement présente un minimum de sérieux et de probabilité, il n'est pas possible de conclure à l'existence d'un abus de droit de licencier.⁶²

Par ailleurs, un employeur qui constate qu'un travailleur ne répond pas aux attentes en fonction des nécessités de la société et des tâches qui lui sont confiées en vertu du contrat de travail, n'abuse pas de son droit de licencier en mettant fin au contrat de travail.⁶³

⁵³ R.G. 2012/AL/143, cité par Baudoin PATERNOSTRE, in Orientations, 2013/8, p. 27 et s.

⁵⁴ « Le droit de rompre de façon unilatérale le contrat de travail fait partie de l'essence même du contrat de travail » (Cass. 16 octobre 1969, Pas. I, 1970, 646 ; Cass 31 octobre 1975, Jur. Cass., 1975,287).

⁵⁵ T.T. Verviers 19 décembre 1973, J.T.T., 1974,108.

⁵⁶ CT Anvers 21 mars 1983, R.W. 1983-84, 299.

⁵⁷ CT Gand 10 décembre 1976, R.W., 1976-77,2225.

⁵⁸ CT Mons 25 septembre 1997, JTT, 1998, 315 ; CT Bruxelles 8 janvier 1991, RSR 1991, 187 ; CT Bruxelles 29 juin 1979, JTT, 1980, 84.

⁵⁹ Cass. 7 mai 2001, JTT, 2001,410 ; CT Anvers (sect. Hasselt) 2 septembre 1997, Limb. Rechtsl. 1997,236.

⁶⁰ CT Bruxelles 29 juin 1982, TSR 1982, 627.

⁶¹ « Misbruik van ontslagrecht en willekeurig ontslag », Brussel, 2002, De Boeck en Larcier, p. 183, n° 78.

⁶² CT Liège 22 mai 1995, Cfiron. Soc. 1996, 30 ; CT Mons 16 mars 1995, JTT, 1996,147.

⁶³ CT Mons 25 mars 1996, Inf. Soc. Secr. 1997/1, s.p.

Dans un arrêt du 12 décembre 2005, la Cour⁶⁴ de cassation s'est ainsi exprimée :

« n'est pas entaché d'abus de droit le licenciement décidé par l'employeur pour des motifs qui concernent le comportement même non fautif du travailleur ou nécessités par les exigences du travail. ... ».

Dans un arrêt⁶⁵ plus récent encore, la Cour de cassation s'est référée à l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent. ».

4. Le 16/04/2012, la Cour du travail de Mons⁶⁶ a identifié 3 catégories d'abus de droit :

« Il peut être conclu à l'existence d'un abus de droit dans trois types de situation :

1. lorsque le titulaire d'un droit l'exerce dans le but de nuire à autrui ;
2. lorsque le titulaire d'un droit l'exerce d'une manière anormale et dommageable, c'est-à-dire lorsqu'il occasionne un dommage à autrui en utilisant son droit d'une manière excédant les limites qu'un exercice normal impliquerait dans le chef d'une personne normalement prudente et diligente ;
3. lorsque l'avantage que le titulaire d'un droit retire de l'exercice de celui-ci occasionne à autrui un inconvénient sans proportion aucune avec l'avantage qu'il a lui-même retiré de l'exercice de son droit (...)

...

Très clairement, les juridictions du travail ne peuvent opérer de contrôle sur l'opportunité de la mesure de licenciement, leur tâche se limitant exclusivement, à vérifier si, dans le cadre du pouvoir de licenciement conféré à un employeur, ce dernier n'a pas fait preuve d'abus de droit en exerçant son droit de licenciement dans le but de nuire au travailleur, en l'exerçant de manière anormale et dommageable pour le travailleur ou en l'exerçant de manière telle à créer, dans son chef, un inconvénient sans proportion aucune avec l'avantage que l'employeur en retire.

Aux fins de compléter ou de préciser les types de situation révélatrice d'abus de droit, il s'impose de rappeler que le caractère abusif du licenciement pourra également être déduit des circonstances entourant celui-ci, étant entendu qu'un licenciement ne peut être opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à la compétence, à la réputation, au crédit ou à l'honorabilité du travailleur ou se dérouler dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour le travailleur.

Enfin, il va évidemment sans dire que le travailleur (employé) supporte la charge de la preuve de ses affirmations portant sur le caractère abusif de la mesure de licenciement dont il a été victime et ce en vertu des dispositions des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire. ».

EN L'ESPECE,

Il incombe à la demanderesse de prouver une faute spécifique commise par l'employeur dans le cadre de la mise en œuvre de la décision de licenciement.

En effet, l'employeur comme l'employé ont le droit à tout moment de mettre fin au contrat de travail. Ils doivent cependant respecter les obligations que la loi impose : soit notifier un préavis, soit payer l'indemnité compensatoire de préavis. Le simple fait de décider de rompre le contrat n'est pas fautif. Des circonstances particulières de nature à rendre fautif le licenciement doivent, dès lors, être prouvées par le demandeur.

⁶⁴ Cass., 12 décembre 2005, J.T.T., 2006, p. 155

⁶⁵ Cass., 18 février 2008, J.T.T., 2008, p. 117

⁶⁶ R.G. n° 2011/AM/107, chr. dr. soc., 2013/04, p. 206 et s.

C'est à juste titre que la demanderesse soutient que la défenderesse a recherché « à charger le navire » après sa prise de connaissance des faits survenus lors du drink ayant présidé au licenciement le même jour de son compagnon alors même que seul le fait d'avoir rigolé de la réplique émise par celui-ci pouvait lui être imputé, sans que ce seul fait par ailleurs non fautif puisse constituer un motif grave.

Il n'a jamais été précisé par la demanderesse de quel renseignement qui ne pouvait attendre le retour au travail le 23/04/2019 de Mme R_i elle avait impérativement besoin le 22/04/2020, jour férié, au point de devoir avoir accès à l'ordinateur de Mme R_i alors que par ailleurs les données de l'entreprises se trouvent sur un serveur nécessairement accessible aux administrateurs de la société L

Après 32 années d'ancienneté, sans la moindre critique et sans que soit rapportée la preuve formelle de ce qu'elle ait reçu sans le moindre avertissement quant à ses prestations ou quant à son attitude, la demanderesse a subi un licenciement sur le champ, ressenti d'autant plus difficilement que son compagnon a également été licencié le même jour également sur le champ.

Les allocations de chômage allouées au couple étaient et sont nettement inférieures aux rémunérations.

Le tribunal relève également que la notification des motifs fait également état du « passé judiciaire » de son compagnon sans autre précision. Cette allusion à des faits non précisés ni justifiés et s'ils étaient avérés qui concerne la vie privée de son compagnon est totalement gratuite.

Dès lors, le licenciement a été exercé de manière anormale et dommageable par la défenderesse, causant un préjudice matériel et moral dans le chef de la demanderesse, lequel peut être évalué ex aequo et bono au montant de 2.500 eur.

3. Examen du chef de demande relatif aux éco-chèques

L'article 1315 du Code civil se lit comme suit :

« Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver.

Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. ».

En d'autres termes, le créancier doit prouver sa créance. Et le débiteur doit prouver l'exécution de son obligation ou encore l'extinction de sa dette.

En l'espèce, la débiton d'éco-chèques n'est pas contestée, à charge de l'employeur.

Il appartient dès lors à ce dernier d'établir la remise des éco-chèques dans les mains du travailleur, quod non en l'espèce pour l'année 2019.

La fiche de paie du mois d'avril 2019 au nom de Madame R ne démontre pas cette exécution ⁶⁷ tandis que le compte individuel⁶⁸ valorise ceux-ci à la somme de 250 €.

En conséquence, il y a lieu de faire droit à la demande et à condamner la défenderesse à la somme de 250 € au titre d'écochèques 2019.

INTERETS

L'article 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs se lit comme suit :

*« La rémunération⁶⁹ porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité.
Cet intérêt est calculé sur la rémunération, avant l'imputation des retenues visées à l'article 23.
».*

L'article 10 de la loi du 12 avril 1965 est une disposition légale impérative prévue en faveur des travailleurs. La violation d'une telle disposition peut être invoquée pour la première fois devant la Cour de cassation. ⁷⁰

Concernant l'assiette du calcul des intérêts, la Cour de cassation⁷¹ a jugé qu'en vertu de cet article 10, les intérêts ne sont pas dus par l'employeur au travailleur sur la partie de la rémunération de ce dernier qui a été retenue au titre de précompte professionnel et de cotisation de sécurité sociale. Seul le montant net de la rémunération est donc à augmenter des intérêts légaux.

Dès lors que le contrat a pris fin le 23/04/2019, les intérêts légaux sont dus à partir de cette date sur les sommes nettes dues par la défenderesse.

PAR CES MOTIFS,

le Tribunal, statuant contradictoirement,

⁶⁷ Pièce 17 de la demanderesse

⁶⁸ Pièce 18 de la demanderesse

⁶⁹ L'article 2 de la même loi définit la notion de rémunération comme suit :
« 1° le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;
2° le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage;
3° les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement. ... ».

⁷⁰ Cass., 11 décembre 2006, S.04.0143.N, www.juridat.be

⁷¹ Cass. 6 février 2006, S.05.0063.N, www.juridat.be ; Cass., 10 mars 1986, Pas., 1986, I, 868.

Reçoit la demande,

La dit fondée,

Condamne la SA ENTREPRISES J. L à payer à Madame Marie-Christine R es sommes suivantes :

- la somme de 101.684,16 € bruts au titre d'indemnité de rupture,
- la somme de 250 € au titre d'écochèques 2019,

à augmenter des intérêts légaux sur les sommes nettes dues à partir du 23/04/2019 ;

Condamne la SA ENTREPRISES J. L à payer au demandeur la somme forfaitaire de 2.500 € au titre d'indemnités pour licenciement abusif à majorer des intérêts légaux à dater du 23/04/2019.

Condamne la défenderesse aux dépens de l'instance liquidés par la demanderesse à la somme de 6.000 € étant l'indemnité de procédure de base.

Condamne la SA ENTREPRISES J. L au remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 20 € (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tous recours et sans caution ni cantonnement.

Fait et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre de la **DIVISION DE HUY du Tribunal du Travail DE LIEGE**, du MERCREDI TREIZE JANVIER DEUX MILLE VINGT ET UN.

Présents :

Madame Véronique TORDEUR, Juge, présidant l'audience,
Monsieur Eric VAN TRAELEN, Juge social au titre d'employeur,
Madame Emmanuelle PIRARD, Juge social au titre d'employée,
Monsieur Denis COURTOY, Greffier.

Le Greffier,

La Présidente et les Juges sociaux.

