Tribunal du Travail de Liège - Division Liège

Jugement de la Sixième chambre du 27/11/2020

En cause :

Madame M

Partie demanderesse,
Partie défenderesse sur reconvention,
ayant comme conseil Maître GILMAN Juliette, avocat, à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT, Chaussée de la Hulpe 181/24

Contre :

L'a.s.b.l. THÉÂTRE DE L'ALÉNA, immatriculée à la BCE sous le numéro 0476.482.509, dont le siège social est établi rue de Berloz, 2 à 4000 LIÈGE

Partie défenderesse,
Partie demanderesse sur reconvention,
ayant comme conseil Maître MAUSEN José, avocat, à 4000 LIÈGE, rue de l'Académie, 73

Indications de procédure

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

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

- la requête introductive d'instance et ses annexes déposées au greffe le 25 septembre 2019 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la 1ère chambre du Tribunal de céans le 5 novembre 2019 ;
- les conclusions de l'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna reçues au greffe le 15 janvier 2020 ;
- les conclusions de Mme M reçues au greffe le 13 mars 2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de l'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna reçues au greffe le 29 mai 2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Mme M reçues au greffe le 30 juillet 2020 ;
- les conclusions de synthèse de l'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna reçues au greffe le 30 septembre 2020 ;
- le dossier de Mme M reçu au greffe le 30 juillet 2020 ;
- le dossier de l'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna déposé au greffe le 21 octobre 2020 ;
- le dossier complémentaire de l'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna déposé à l'audience du 23 octobre 2020.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **23 octobre 2020.**

I. OBJET DE L'ACTION

Par requête du 25 septembre 2019, Mme M conteste le licenciement pour motif grave dont elle a fait l'objet le 28 septembre 2018 et poursuit la condamnation de l' a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna à lui payer les sommes suivantes :

- 7.094,74 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 15 semaines de rémunération ;
- 602,76 € bruts à titre de prime de fin d'année au prorata ;
- 1,00 € provisionnel à titre de complément de pécule de vacances sur la prime de fin d'année.

Par voie de conclusions déposées le 15 janvier 2020, l'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna introduit une action reconventionnelle visant à obtenir la condamnation de Mme M à lui rembourser la somme de 1.048,75 €, à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 24 septembre 2018.

Par voie de conclusions déposées le 13 mars 2020, Mme M étend sa demande et poursuit la condamnation de l'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna à lui payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 10 semaines de rémunération, soit un montant de 4.729,83 €.

II. DISCUSSION

A. Les faits

Mme M est entrée au service de l'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna le 16 septembre 2014, dans le cadre d'un contrat de travail employé, à durée déterminée d'abord puis ensuite à durée indéterminée et à temps plein en qualité de secrétaire.

Du 22 mai 2018 au 12 juin 2018, Mme M est en incapacité de travail.

Le 25 juin 2018, M. B , directeur de l'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna, envoie un long courrier à Mme M reprenant toute une série de critiques et manquements :
« (...) vous trouverez une liste, non exhaustive, des catastrophes et manquements graves que j'ai découvert à la suite de votre congé lorsque j'ai dû effectuer votre fonction. »

Il est ainsi demandé à Mme M de prendre son heure de table dans la tranche midi à treize heures, d'être opérationnelle à 9h précise, d'être à l'heure, de relever ses mails et messages immédiatement, de consulter chaque jour les versements faits sur le compte et de les inscrire immédiatement au bon endroit, de faire la comptabilité en temps et en heure, de suivre les paiements dus par les élèves, d'être rigoureuse dans les factures à payer, de ne plus recevoir sa famille sur le lieu de son travail, de ne plus réaliser des courses privées durant son temps de travail, d'avoir de l'ordre et de la rigueur dans son bureau, de prendre son casse-croûte, de ne plus traiter ses affaires personnelles pendant ses heures de travail, d'être polie avec lui (dire bonjour et au revoir).

M. B termine ainsi : « *Les milliers de fichiers personnels, photographies, etc. bloquant quasi la mémoire de l'ordinateur de bureau ont été retirés et placés sur une clé USB que je vous remettrai mais qui constituent à elles seules la démonstration de l'argumentaire ci-dessus.* » (voir pièce n° 3 du dossier de l'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna).

Ce courrier ne fera pas l'objet d'une réponse de la part de Mme M

Mme M. s'est adressée au service ATTENTIA le 14 août et le 27 septembre 2018.

Mme M est à nouveau en incapacité de travail du 17 septembre 2018 au 31 octobre 2018 inclus.

Le 24 septembre 2018, M. B met Mme M. en demeure de rapporter la tablette Samsung et la caisse : « *(...) vous êtes rentrée chez vous avec le matériel informatique de l'association qui permet de réaliser la gestion courante. C'est pour le moins inacceptable. Une fois de plus, vous posez des actes qui mettent en danger vos collègues et la viabilité même du lieu. Monsieur l'administrateur D vous a contactée le mercredi 19 septembre pour se rendre chez vous et récupérer la tablette de marque Samsung. Vous lui avez argumenté que vous n'y étiez pas mais que vous l'appelleriez le lendemain pour lui signifier quand il pourrait passer. Nous sommes le 24 septembre et vous n'avez toujours pas daigné le faire. Vous mettez ici et sciemment le lieu en difficulté. Je constate aussi, ce jour, que vous avez également emporté la caisse du Centre contenant les premiers paiements des élèves ou de leurs parents, ce qui nous place là encore en fâcheuse posture.*
Je vous mets en demeure d'envoyer immédiatement, dès réception de ce courrier, quelqu'un nous rapporter ce qui n'aurait jamais dû quitter votre bureau (caisse et tablette samsung) (...) » (voir pièce n° 7 du dossier de Mme M).

Le 27 septembre 2018, l'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna licencie Mme M pour motif grave.

Le 1er octobre 2018, les motifs lui sont communiqués : « *A la date du jeudi 27 septembre 2018, la caisse et le matériel informatique n'ont pas été restitués et nous sommes sans la moindre nouvelle de votre part. Cette situation, avoir emporté sans justification aucune la tablette et l'argent de la caisse, avoir omis sciemment de les restituer lorsqu'une mise en demeure formelle vous a été donnée, n'avoir donné aucun signe de vie alors que vous avez connaissance de la mise en demeure et que vous avez contacté personnellement au téléphone M. D que nous étions prêts à nous déplacer jusque chez vous, bien que vous eussiez pu faire le déplacement puisque votre domicile est à une centaine de mètres du théâtre, est totalement inacceptable (...)*
La rupture de votre contrat de travail ne vous dispense évidemment pas de restituer sans délai ce qui n'aurait jamais dû quitter votre bureau, soit la tablette Samsung, avec bien sûr ses données ainsi que l'argent de la caisse.
À défaut de les obtenir en retour dans les 48 heures, nous serons contraints de déposer une plainte de nature pénale. (...) » (voir pièce n° 7 du dossier de l' a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna).

La tablette sera restituée finalement le 4 octobre par le père de Mme M dans un climat agressif, ce monsieur ayant menacé M. B et Mme MO (voir pièce n° 8 du dossier de l' a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna).

La police a d'ailleurs dû intervenir et contacter Mme M pour que les clés du bâtiment, le déclencheur d'alarme ainsi que le chargeur soient restitués.

M. B a alors constaté que Mme M avait tenté de pénétrer le compte en banque de l'a.s.b.l. après son licenciement (voir pièce n° 9 du dossier de l' a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna).

Par ailleurs, une plainte pour vol a été déposée le 5 octobre qui a été classée sans suite par le parquet.

B. Quant à l'action principale

1. Quant au respect du délai de trois jours

a) Position des parties

Mme M considère que le délai de trois jours visé à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'a pas été respecté. Elle fait valoir qu'il est impensable que le Théâtre ne se soit aperçu de la disparition de la caisse que le 24 septembre 2018, soit plus de 10 jours après son arrêt pour maladie. Dès le mercredi 19 septembre, ses accès administrateur sur la page Facebook du Théâtre ont été supprimés, démontrant l'intention de la licencier bien avant le 28 septembre.

L'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna estime avoir respecté le délai de trois jours. Elle a tenté de récupérer la tablette dès le 19 septembre 2018. En l'absence de réaction de la part de Mme M , elle lui a envoyé une lettre de mise en demeure le 24 septembre lui enjoignant de rendre immédiatement la tablette. C'est à ce moment que le délai commence à courir. Les arguments soulevés par Mme M ne résistent pas à l'analyse.

b) Position du Tribunal

L'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que *« 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. »*

Au sens de l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, 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 cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass. 22.10.2002, Cass. 6.09.99,Cass.14.05.2001, www.cass.be).

Il ne résulte pas de cette règle que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doive être entamée sans délai et menée avec célérité (Cass., 17 janvier 2005, *Arr. Cass.* 2005, p. 114).

Si les faits qui ont donné lieu au licenciement sont invoqués par la partie qui rompt plus de trois jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie doit prouver les circonstances qui ont eu pour effet que ces faits n'ont été portés à sa connaissance que trois jours ouvrables au plus avant le licenciement.

De la circonstance que le licenciement a été décidé à la suite d'un entretien portant sur des faits qui étaient déjà connus de l'employeur, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, avant cet entretien, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause (C. trav. Mons, 13 septembre 2005, *J.T.T.* 2006, p.14).

Ledit délai de trois jours ouvrables ne commence à courir que lorsque la personne qui a le pouvoir de licencier a acquis une connaissance suffisante des faits.

La preuve du respect de ce délai incombe à la partie qui invoque le motif grave.

Ces trois éléments sont fonction des circonstances propres à chaque espèce et doivent s'arbitrer logiquement, humainement et rationnellement sans nécessairement y voir un ajout à la loi mais le souci bien légitime d'agir en parfaite connaissance de cause. En d'autres termes, le congé, parce qu'il doit être de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute relation contractuelle, doit nécessairement s'inscrire dans cette immédiateté contenue dans l'intervalle de trois jours ouvrables tout en s'assortissant de circonstances intrinsèques à l'espèce. De la sorte, il ne peut pas être différé par l'exécution de vérifications superflues comme il ne peut se donner dans la précipitation (C. trav. Mons 27 mars 1997, *J.L.M B.* 1997, p.1621).

Des faits connus depuis plus de trois jours ouvrables peuvent être invoqués à l'appui d'un renvoi pour motif grave pour autant qu'un autre fait, invoqué dans la lettre de rupture, soit connu dans le délai légal (C. trav. Bruxelles 26 octobre 1994, *J.T.T.* 1995, p. 35).

Est illégale la décision selon laquelle l'employeur connaissait depuis plus de trois jours ouvrables le fait invoqué pour justifier le congé pour motif grave, et qui est fondée sur le motif qu'il devait avoir pris connaissance de ce fait plus tôt (Voir notamment Cass.14.05.2001, www.cass.be).

En l'espèce, le Tribunal considère que l'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna a respecté le délai de trois jours qui a débuté le 24 septembre 2018, soit le jour de l'envoi de la mise en demeure de rapporter la tablette manquante.

Ce n'est qu'à partir de cette date qu'un manquement dans le chef de Mme M a pu être constaté, la tentative amiable précédente s'étant soldée par un échec.

2. Quant au motif grave

a) Position des parties

Mme M conteste avoir commis une faute grave. Elle fait valoir qu'il existe une pratique courante au sein du théâtre lui permettant de reprendre la tablette chez elle. Elle n'a pas volé le contenu de la caisse. Le Théâtre ne le prouve d'ailleurs pas. Elle n'était pas la seule à posséder une clé de son bureau : M. Bl en avait une et une autre clé était cachée dans une poutre, accessible à tous. Quant à la restitution de la tablette, elle sentait que l'employeur tentait de la licencier à tout prix. Elle a dès lors pris contact dès le 20 septembre avec son syndicat pour savoir ce qu'elle devait faire. Elle a attendu la réponse qui n'est arrivée que le 26 septembre. Cette réponse étant obscure, elle n'a pu être conseillée utilement que le 1er octobre. Elle a donc rendu la tablette par l'intermédiaire de son père. Elle avait peur d'être prise en faute, raison pour laquelle elle n'a pas réagi au courrier de son employeur. Enfin, le courrier de mise en demeure ne comportait pas de date butoir. Les autres faits repris dans le courrier de licenciement ne peuvent être pris en compte, étant ancien de plus de trois jours. En tout état de cause, elle n'est pas restée inerte face aux reproches formulés et a demandé un entretien avec l'AG. La décision de la licencier était dans l'air. Elle dépose des attestations démontrant la qualité de son travail.

L'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna considère que Mme M a fait preuve d'un acte d'insubordination en ne rendant pas la tablette Samsung qu'elle avait reprise chez elle, outil indispensable à la bonne gestion de l'a.s.b.l.. Elle a tenté une démarche amiable par l'entremise de M. D dès le 19 septembre. Mme M avait promis de réserver une suite, ce qui ne sera pas le cas. Elle a dès lors été contrainte de lui envoyer une mise en demeure qui ne sera pas non plus suivie d'effet. Mme M ne conteste pas que la tablette Samsung est un outil de travail, comme elle le souligne à son syndicat. Elle ne justifie en rien le fait d'avoir repris cette tablette un vendredi soir puis de la conserver alors qu'elle était en incapacité de travail pendant au moins 45 jours. Son excuse d'attendre la réponse de son syndicat n'est pas pertinente, sachant d'autant plus qu'elle est arrivée le 26 septembre, soit avant le licenciement. Or Mme M ne réagit toujours pas à l'égard de son employeur à ce moment-là. Mme M n'a jamais été autorisée à reprendre la tablette chez elle. En tout état de cause, Mme M devait remettre la tablette sans discussion dès qu'il lui a été demandé de le faire. De plus, Mme M. a fait une intrusion dans le compte en banque de l'a.s.b.l. alors qu'elle était licenciée. Elle a ensuite pris le contenu de la caisse. Elle n'a pas réagi à l'accusation portée dans le courrier de mise en demeure. Elle est la dernière à avoir accédé à ladite caisse. Mme M était loin d'être exempte de tout reproche, comme le démontre le courrier lui envoyé le 25 juin 2018.

b) Position du Tribunal

- En droit

L'article 35 alinéa 2 dispose que *« Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».*

Le droit du travail connaît un régime de résiliation du contrat de travail fondé sur les caractéristiques spécifiques des relations professionnelles et sur le particularisme du contrat de travail, contrat conclu *intuitu personae*, où les qualités personnelles des parties contractantes sont considérées comme fondamentales et essentielles.

Le fondement légal de ce droit de rupture spécifique est évident.

Le contrat de travail est un contrat à prestations successives dont l'exécution repose sur des relations personnelles et constantes entre l'employeur et le travailleur mais qui est probablement surtout fondé sur la confiance réciproque que pareilles relations impliquent.

La notion légale de « motif grave » implique que les éléments suivants soient réunis :

1) le motif grave doit être constitutif de « faute » : celle-ci peut résulter d'un comportement actif ou passif ;
2) cette faute doit être intrinsèquement grave : il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles (Cass., 9 mars 1987, *J.T.T.*, 1987, p .128 ; Cass., 9 mars 1995, *J.T.T.*, 1995, p. 281) ;
3) elle doit entraîner l'impossibilité de poursuivre la relation de travail laquelle est déterminée par la perte de confiance de la personne qui la subit envers son auteur : ainsi, il ne suffit pas que le travailleur ait commis une faute grave ; encore faut-il que cette faute, en raison de sa gravité particulière et de ses effets sur les rapports de travail, ne permette plus à la partie qui la subit d'avoir confiance dans les services de l'autre (Voir « La rupture du contrat pour motif grave » V. Vannes, in *Contrat de travail, 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, p. 209 et suivantes).

Il est par ailleurs de jurisprudence constante qu'il existe une hiérarchie dans la gravité des fautes pouvant entraîner un licenciement de telle sorte que l'exigence de proportionnalité entre la faute commise et la sanction commande de reconnaître que certaines de ces fautes ne sont pas de nature à empêcher la poursuite immédiate des relations contractuelles (Voir notamment Claeys et Engels in « La rupture du contrat de travail –Chronique de jurisprudence 2002-2005 », p.162.) (c'est le Tribunal qui souligne).

En effet, il se déduit de l'intensité requise pour que la faute grave soit un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, que le licenciement immédiat sans préavis ni indemnité est une sanction que l'employeur doit appliquer avec la pondération requise, sans précipitation ni réaction excessive, le licenciement pour motif grave devant être exclu lorsque les parties auraient pu aplanir le différend par une mise au point, une discussion, voire un

avertissement (C. Trav. Liège, 7 mars 2000, *Chron.D.S.*, 2001, p. 234) (c'est le Tribunal qui souligne).

C'est à l'employeur de prouver le motif grave qu'il invoque.
La preuve du motif grave — qui incombe à l'employeur — doit être apportée de manière rigoureuse (C. trav. Bruxelles (vac.) n° 51.049, 14 août 2008, J.T.T. 2009, p.125).

Dès lors, tout doute doit profiter au destinataire du congé (voir S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, La preuve du motif grave, in *Le congé pour motif grave, notions évolutions, questions spéciales*, Ed. Anthémis 2011, p. 178).

- En l'espèce

Selon l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur contracte notamment l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus.

Il doit, en outre, agir conformément aux ordres et aux instructions donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat.

La Cour du travail de Mons rappelle utilement que, sauf en ce qui concerne les contraintes matérielles inhérentes à l'exécution de la prestation (présence sur le lieu de travail, respect de l'horaire, etc.), le travailleur - en mettant sa capacité de travail à la disposition de l'employeur - contracte une obligation de moyen laquelle s'apprécie par rapport au travail convenu et non une obligation de résultat.

L'obligation d'exécuter le travail sous lien de subordination est, en définitive, l'obligation essentielle du travailleur : l'insubordination occupe la place la plus élevée dans la hiérarchie des fautes graves possibles en ce qu'elle nie et contrevient à l'élément essentiel du contrat de travail, qui est l'autorité de l'employeur.

Le refus d'ordre peut concrètement revêtir deux formes et consister :

- soit dans le refus d'exécuter le travail convenu ;
- soit dans le refus de suivre les instructions. (...)

La Cour du travail de Bruxelles tempère le principe ci-dessus en décidant que l'insubordination du travailleur ébranle la confiance nécessaire à la poursuite de la relation contractuelle et constitue le motif grave prévu par la loi à la double condition de :

1° se révéler sans ambiguïté ;
2° d'avoir pour objet un ordre que l'employeur peut légitimement intimer à son travailleur, c'est-à-dire qui correspond à son contrat de travail et ne viole aucune norme juridique ou morale incontestée (voir PATERNOSTRE, B., Motif grave et insubordination Ors. 2006, liv. 3, p. 17-22)(souligné par le Tribunal).

Il a ainsi été jugé que :

- Est un motif grave le fait, pour un travailleur, de refuser, de façon réitérée, de se soumettre aux instructions de son employeur, lorsque celles-ci sont conformes aux prescriptions de son contrat de travail. (C. trav. Mons (2e ch.) n° 2007/AM/20.608, 19 décembre 2011 Chron. D.S. 2013 (sommaire), liv. 2, p. 120)

- En refusant catégoriquement à trois reprises au moins d'exécuter des ordres légitimes, la travailleuse révèle un esprit rebelle, se rend coupable d'insubordination caractérisée alors que l'autorité constitue le corollaire de la subordination, caractéristique essentielle du contrat de travail. Ce comportement est gravement fautif d'autant plus qu'il est répétitif. (Art. 35 loi relative aux contrats de travail). (C. trav. Liège (8e ch.) 23 avril 2010 J.L.M.B. 2010, liv. 31, p.1468)

- Des actes répétés qui sont contraires aux instructions données doivent être appréciés non seulement en fonction du préjudice causé à l'employeur mais aussi en fonction des répercussions qu'ils ont sur la confiance que l'employeur doit pouvoir placer dans le travailleur. (C. trav. Anvers 8 avril 1992 R.W. 1992-93, 439)

Le Tribunal considère que Mme M s'est rendue coupable d'un acte d'insubordination caractérisé en ne rendant pas la tablette Samsung à son employeur et ce, malgré une démarche amiable et une mise en demeure, rompant définitivement la confiance que l'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna pouvait placer en elle.

Le Tribunal relève les éléments suivants :

- Mme M affirme, sans cependant le démontrer, qu'elle avait l'autorisation de sa hiérarchie pour rependre la tablette Samsung chez elle : *« Celui-ci me réclame une tablette dont je me sers dans le cadre de mon travail et que je reprends chaque jour à mon domicile par souci de sécurité à la demande de ma hiérarchie. »* (voir pièce n° 13 du dossier de Mme M ;
- cela étant, il n'est pas contesté que le vendredi 14 septembre 2018, Mme M a repris la tablette à son domicile ;
- il est acquis et non contesté que la tablette Samsung ne constitue pas un avantage en nature dans le chef de Mme M et qu'il s'agit exclusivement d'un outil de travail utile et indispensable au bon fonctionnement de l'a.s.b.l. ;
- le lundi 17 septembre 2018, Mme M envoie un certificat médical à l'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna la plaçant en incapacité de travail jusqu'au 31 octobre 2018 ;
- le 19 septembre 2018, M. D prend téléphoniquement contact avec Mme M pour récupérer la tablette et se propose de venir la chercher chez elle, sachant que Mme M habite à un jet de pierre du théâtre ;
- Mme M prétend ne pas être présente et précise qu'elle reprendra contact avec lui le lendemain pour fixer les modalités de la remise ;
- cependant, Mme M n'en fera rien ; elle adressera plutôt un mail à son syndicat *« Que dois-je faire et dans quelles conditions sachant*

que mon employeur cherche à me prendre en faute ? » (voir pièce n° 13 du dossier de Mme M) ; elle ne se manifestera en aucune manière auprès de son employeur ;

- sans nouvelle de sa part, l'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna n'a d'autre choix que de lui envoyer une mise en demeure l'invitant à « *envoyer immédiatement, dès réception de ce courrier, quelqu'un nous rapporter ce qui n'aurait jamais dû quitter votre bureau* » (voir pièce n° 5 du dossier de l' a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna) (souligné par le Tribunal) ;
- à nouveau, Mme M reste muette, laissant l'employeur dans le désarroi alors que « *le matériel informatique de l'association (...) permet de réaliser la gestion courante* » (voir pièce n° 5 du dossier de l' a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna) ;
- or il apparaît des pièces qu'elle a déposées que Mme M a reçu une réponse de son syndicat le 26 septembre 2018 qui lui conseille d'envoyer un proche rapporter la tablette contre un accusé de réception ; Mme M ne fera alors toujours aucune démarche auprès de son employeur, arguant qu'elle n'avait pas compris la teneur du mail de son syndicat qui précisait également que « *si cela fait partie d'un avantage en nature, votre employeur ne peut vous réclamer le matériel durant le mois de salaire garanti car celui-ci fait partie du salaire* » ; elle n'aurait eu ses apaisements que le 1er octobre, après un rendez-vous avec le service juridique de son syndicat ; cela n'est pas crédible ; Mme M ne pouvait ignorer que ladite tablette ne faisait pas partie de son package salarial, aucun document en ce sens n'ayant été signé ;
- partant, l'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna n'a eu d'autre choix que de licencier Mme M pour motif grave ;
- ce n'est que le 1er octobre 2018, soit deux semaines après le début de son incapacité de travail, que Mme M se manifeste auprès de M. D pour rendre la tablette contre accusé de réception ; c'est à juste titre que M. D décline son offre, vu son licenciement ;
- la tablette sera remise finalement le 4 octobre 2018, soit près de trois semaines après le début de l'incapacité de travail, par le père de Mme M dans un climat tendu et agressif ; Mme M se rendra également sur son ex-lieu de travail pour rendre le chargeur, les clés du bâtiment et le déclencheur d'alarme, démontrant ainsi qu'elle était tout à fait capable de se déplacer pour rendre ce qui ne lui appartenait pas et dont elle n'avait, normalement, aucune utilité.

Le Tribunal considère que l'attitude de Mme M est inacceptable et inexcusable.

Alors qu'il lui est demandé somme toute quelque chose de simple (à savoir rendre une tablette indispensable pour la bonne gestion de l'a.s.b.l. dont elle n'est au demeurant pas la propriétaire), de manière courtoise, polie et amiable dès le 19 septembre 2018, Mme M fera le choix de ne réagir à l'égard de son employeur d'aucune manière, ni coup de téléphone, ni courrier, ni email.

Elle adoptera une attitude attentiste à l'égard de son syndicat qu'elle a interpellé le 20 septembre pour savoir comment réagir à la demande qui lui était faite. À un point tel que lorsqu'elle sera mise en demeure de ramener la tablette

« *immédiatement* », elle continuera à ignorer la requête tout à fait légitime de son employeur.

Or Mme M , secrétaire de l'a.s.b.l., connaît sans doute possible l'utilité de cet outil qu'elle protège contre des vols (suivant sa thèse) en la reprenant systématiquement chez elle.

Alors qu'elle sait être en incapacité de travail pendant au minimum 45 jours, elle fait le choix de laisser son employeur dans des difficultés plutôt que, d'initiative, rendre le matériel aussitôt que possible.

Le Tribunal relève ainsi du certificat médical que Mme M avait les sorties autorisées.

Il n'y a donc aucune explication utile face à son comportement que le Tribunal qualifie de dilatoire.

Le fait que Mme M prétende aujourd'hui avoir eu peur de M. B au point de n'avoir pu avoir aucune réaction à l'égard de son employeur ne résiste pas à l'analyse : c'est justement en restant inerte que Mme M s'est mise dans les difficultés, ce qu'elle ne pouvait ignorer lors de la réception du courrier de mise en demeure.

Le Tribunal considère que l'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna a été patiente avant de licencier Mme M lui laissant la chance de prendre la bonne décision – ce qui n'a pas été le cas.

Le Tribunal n'examine pas les autres reproches formulés à l'égard de Mme M , la non-restitution de la tablette suffisant à justifier un licenciement pour motif grave.

La demande n'est pas fondée, ni celle liée au licenciement manifestement déraisonnable, indépendamment de l'éventuelle prescription.

C. Quant à l'action reconventionnelle

1. Position des parties

L'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna poursuit la condamnation de Mme M à lui rembourser la somme de 1.048,75 €, soit la somme qui reposait dans la caisse du théâtre le jour du départ en incapacité de Mme M . Or son bureau était fermé à clé. Seul M. B en possède une autre.

Mme M fait valoir que la demande formulée par l'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna est prescrite. Elle réfute ensuite les accusations de vol. Elle n'a pas pris l'argent. L'employeur reste d'ailleurs en défaut de le prouver.

2. Position du Tribunal

Cependant, l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « *Les **actions naissant du contrat** sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder*

un an après la cessation du contrat. »

S'agissant d'une disposition dérogatoire au droit commun, la Cour de cassation en limite l'application aux droits naissant du contrat de travail. Cependant, le texte ne fait aucune distinction selon que l'action se fonde sur une disposition de la loi ou sur une autre disposition : il suffit que l'action ne puisse naître sans contrat de travail (voir « La prescription extinctive en droit du travail », F.KEFER et J.CLESSE, in « La prescription », CUP vol XXIII, p.13) (souligné par le Tribunal).

Cette disposition s'applique aux actions tendant à l'exécution d'obligations qui prennent leur source dans le contrat de travail (Cass., 5 mai 2008, *Chron. D.S.* 2008, p. 450).

L'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'applique aussi aux actions résultant indirectement du contrat de travail, qui y trouvent leur origine et ne seraient pas nées sans ce contrat (C. trav. Anvers, 6 mars 2000, *Chron. D.S.* 2002, p. 441).

Il a été jugé que *« La demande d'un employeur visant à obtenir l'indemnisation du préjudice résultant de l'absence de restitution d'un ordinateur portable mis à la disposition d'un ancien travailleur constitue une action en réparation fondée sur la responsabilité contractuelle, car la faute reprochée au travailleur n'a pas causé un dommage différent de celui qui résulte de la mauvaise exécution du contrat de travail. Cette demande est en conséquence soumise au délai de prescription d'un an visé par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. »* (C. trav. Mons (3e ch.) 12 décembre 2013, J.L.M.B. 2015, p. 639)

L'action de l'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna se fonde sur le contrat.

Dans la mesure où elle a été introduite le 15 janvier 2020, soit plus d'un an après la cessation du contrat qui date du 28 septembre 2018, la demande est prescrite.

DÉCISION DU TRIBUNAL,

Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Dit l'action principale **non fondée**,

Déboute Mme M de ses demandes,

Dit l'action reconventionnelle **prescrite**,

Déboute l'a.s.b.l. Théâtre de l'Aléna de ses demandes,

Compense les dépens et délaisse à Mme M la contribution de 20 € au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

AINSI jugé par la Sixième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

PICCININ Françoise,	Juge présidant la chambre,
SELBIANI Dominique,	Juge social employeur,
DEFAYS Damien,	Juge social employé,

Le Président et les Juges sociaux,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **27/11/2020 par PICCININ Françoise,** Juge présidant la chambre, assistée de **WALLRAF Nadine, Greffier,**

Le Président et le Greffier,