

numéro de répertoire 2022/
date du jugement <u>10/01/2022</u>
numéro de rôle R.G. : 20/ 2083/ A

☐ ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Quatrième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Gl
Domiciliée

Partie demanderesse,
ayant comme conseil Me ROBIDA STEPHANE, avocat, à 4100 BONCELLES,
Route du Condroz 61-63, et ayant comparu par Me L. REYNKENS, avocat

Contre :

BRICO BELGIUM sa, (BCE: 0427.572.733),
Dont le siège social est situé ch. de Zellik, 65 à 1082 BERCHEM-ST-
AGATHE

Partie défenderesse,
ayant comme conseil Me LENAERTS HENRI-FRANCOIS, avocat, à 1160
AUDERGHEM, Bd du Souverain, 280, et ayant comparu par Mes E. DE
HEPSEE & S. CLUYDTS, avocats

PROCEDURE

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 reçues au greffe le 9/7/2020 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue le 5/1/2021 ;
- les conclusions des parties ;
- les dossiers des parties ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **13/12/2021**.

Vu la non conciliation des parties.

1. Les faits et la demande

Madame G a été engagée par la SA Brico Belgium, ci-après la société, à partir du 2 janvier 2013 à temps partiel (20 heures/semaine) en qualité d'employée caissière.

La relation de travail a débuté par 3 contrats de travail à durée déterminée successifs puis s'est poursuivie dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans le cadre de sa fonction de caissière, si Madame G devait effectivement pointer à la caisse les articles (parfois volumineux et lourds) des clients du magasins, elle était également amenée à effectuer d'autres tâches au sein du magasin (approvisionnement des rayons, rangement, etc.).

Depuis le 10 janvier 2008, Madame G exerce une activité complémentaire en tant qu'indépendante dans le secteur de l'infographie, du lettrage et de l'imprimé, et aussi du reportage photo de mariages et de bébés.

Depuis le 16 avril 2018, Madame G est en incapacité de travail. Sa mutuelle l'a autorisée, à partir du 22 mai 2018, à exercer l'activité de graphiste pendant la durée de son incapacité de travail, à raison de 5 heures par semaine¹.

Par courrier du 22 octobre 2019, la société a mis fin au contrat de travail pour motif grave.

Ce courrier, signé par Monsieur L en qualité de HR Manager, est rédigé comme suit:

«Vous avez été engagée le 02/01/2013 comme caissière 20h semaine dans notre magasin de Flémalle. Vous êtes absente pour « maladie » depuis le 4/06/2018.

Hier lundi 21 octobre, votre magasin a attiré mon attention sur votre site internet: manifestement, vous gérez deux sociétés, répertoriées sur « Google » (et ; les deux sont localisées à votre adresse personnelle). Vous mettez en avant votre diplôme d'infographe, votre passion pour la photo. Vous proposez de la composition graphique, du lettrage de véhicule ou de vitrines, des reportages photos et vidéos de mariage, des imprimés en tout genre, des photos de bébés,... Vous donnez vos numéros de téléphone fixe et gsm, avec des heures d'ouverture : du lundi au samedi de 10h00 à 18h00, fermé le dimanche... Et vous publiez les recommandations de clients : « un endroit merveilleux et une photographe d'une douceur incroyable »...

Et donc, pendant que vous bossez temps plein pour vos sociétés, vous nous rentrez des certificats médicaux couvrant votre incapacité à travailler comme caissière, nous vous avons payé un mois de salaire mensuel garanti, 5 mois de « complément bénévole », nous avons dû vous remplacer par une caissière qui ne peut prétendre à un contrat définitif, puisqu'elle vous remplace le temps de votre maladie et, depuis presque un an et demi, vous bénéficiez d'une indemnité indûment payée par la mutuelle (indemnités somme toute financées par les cotisations onss des personnes qui travaillent en Belgique alors que vous bénéficiez du revenu de vos deux sociétés !!!).

Et lorsque j'ai voulu vous inviter à un entretien ce matin pour vous demander des explications de vive voix, vous avez répondu à votre manager qui vous appelait hier au téléphone que vous n'étiez pas bien et incapable de vous déplacer...

Je pense que vous vous moquez bien de nous, ces faits sont inqualifiables, vous avez rompu la confiance que nous avons en vous et ils justifient votre licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnité ce 22 octobre 2019. »

¹ Voir pièce 7 du dossier de Madame G

Par l'intermédiaire de son organisation syndicale, par courrier du 28 octobre 2019, Madame Gi a contesté les motifs de son licenciement.

Par courrier du 5 novembre 2019, par l'intermédiaire de son conseil, la société est restée sur sa position.

Madame G , via son organisation syndicale, a de nouveau interpellé à deux reprises la société mais cette dernière n'a pas donné suite à ces courriers.

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Liège le 8 juillet 2020, Madame G a introduit la présente procédure et demande :

- la condamnation de la société au paiement d'un montant de 10.065,79 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois et 18 semaines de rémunération à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 22 octobre 2019 jusqu'à complet paiement ;
- la condamnation de la société aux dépens liquidés dans son chef au droit de greffe de 20 euros et à l'indemnité de procédure de 1.320 euros.
- d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Au terme de ses conclusions de synthèse, elle maintient les mêmes demandes.

2. Position des parties

Madame Gi soulève un premier moyen relatif à la régularité du licenciement pour motif grave. Elle estime, en effet, que la société savait depuis plusieurs années qu'elle avait une activité complémentaire en tant qu'indépendante dans le secteur du reportage photo et de l'infographie. Elle rappelle d'ailleurs qu'elle a eu l'occasion de prêter à ce titre pour le magasin, pour lequel elle travaillait, pour réaliser un reportage photo, qu'elle a émis une facture et que le magasin a payé cette prestation.

Dès lors, elle en conclut que le délai de 3 jours fixé par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'a pas été respecté et que le licenciement pour motif grave est irrégulier.

Quant au fond, elle considère qu'elle n'a pas commis de faute en poursuivant, durant son incapacité de travail, son activité complémentaire d'indépendante. Elle rappelle qu'elle avait une autorisation de sa mutuelle pour ce faire et soutient avoir toujours respecté la limitation de 5 heures par semaine qui lui était fixée par la mutuelle.

Elle estime donc que son licenciement n'est pas dument fondé sur une faute constituant un motif grave et qu'elle a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis.

La société invoque que ce n'est que le 21 octobre 2019 que Monsieur L a été informé des faits par la gérante du magasin où était occupée Madame Gi . Elle soutient que seul Monsieur L avait le pouvoir de licencier et que la gérante du magasin ne l'avait pas. Dès lors, elle considère que le licenciement pour motif grave est bien intervenu dans le délai de 3 jours de la prise de connaissance des faits par la personne qui a le pouvoir de licencier.

Quant au fond, elle estime que l'activité complémentaire que Madame G continuait d'exercer alors qu'elle était en incapacité de travail depuis plusieurs mois

retardait sa guérison et sa reprise du travail.

Elle affirme qu'elle n'était pas informée de l'existence de cette activité complémentaire, ce qui constitue déjà, à ses yeux, une rupture de confiance.

Elle soutient que l'ampleur de cette activité complémentaire était supérieure à ce qui était autorisé par la mutuelle.

Elle demande donc, à titre principal, de débouter Madame G de son recours et de la condamner aux dépens qu'elle liquide à l'indemnité de procédure de 1.430 €.

A titre subsidiaire, si le tribunal devait faire partiellement droit aux demandes de Madame G, elle postule la compensation des dépens et l'absence d'exécution provisoire du jugement.

A titre infiniment subsidiaire, si le tribunal devait refuser d'écarter l'exécution provisoire, elle demande de pouvoir cantonner les sommes à la caisse des dépôts et consignations.

3. Analyse du Tribunal

3.1. Quant à la recevabilité

Aucun moyen d'irrecevabilité n'est soulevé.

La demande, introduite dans les formes et délai légaux, est recevable.

3.2. Quant au fondement

3.2.1. Quant au délai de 3 jours

A. Rappel des principes applicables

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

Le point de départ de ce délai de trois jours est le moment où la partie qui donne le congé a acquis des faits reprochés une connaissance suffisante². Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est ainsi connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice³.

Cette prise de connaissance qui constitue le point de départ du délai doit avoir lieu dans le chef de la personne ou de l'organe compétent pour prendre la décision de licencier⁴, sans que l'entreprise puisse être tenue de s'organiser pour qu'elle soit informée plus tôt

² Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58, Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 212.

³ Cass., 22 octobre 2001, www.juridat.be, Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.*, p. 390, Cass., 19 mars 2001, www.juridat.be, Cass. 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500, Cass. 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58.

⁴ Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506, Cass. 24 juin 1996, *Pas.*, n° 254.

ou en temps utile⁵, sans que l'enquête que l'employeur prescrit doive être entamée sans délai et menée avec célérité⁶ et sans qu'il puisse être envisagé la possibilité d'un congé plus rapide mais irrégulier puisque notifié par une personne ou un organe incompétent.

Il y a lieu de prendre en compte la connaissance effective et non le moment auquel cette prise de connaissance aurait pu ou dû avoir lieu⁷.

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

Il résulte de la combinaison de l'article 35 dernier alinéa, de l'articles 870 du Code judiciaire et de l'article 1315 du Code civil, qu'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a eu connaissance des faits dans le délai de trois jours ouvrables précédent le licenciement mais qu'une fois cette preuve rapportée, il appartient au travailleur qui soutient que l'employeur en avait connaissance plus tôt, de l'établir.

Il ne peut en effet être exigé de l'employeur qu'il prouve une absence de connaissance antérieure, la preuve d'un fait négatif étant particulièrement difficile et chaque partie ayant la charge de prouver ses propres allégations. Si l'article 35 met à charge de l'employeur la preuve de la connaissance du fait constitutif du motif grave dans un délai de trois jours ouvrables avant la notification du congé, il ne dispense pas le travailleur, conformément à l'article 870 du Code judiciaire, d'apporter la preuve des faits qu'il allègue pour démontrer une connaissance antérieure à ce délai⁸.

B. Application au cas d'espèce

La société dépose le courriel adressé le 21 octobre 2019 à Monsieur L par Madame C ; Manager du magasin Brico auquel était affectée Madame G par lequel elle l'informe de l'exercice par Madame G d'une activité complémentaire pendant son incapacité de travail.

La société soutient, sans que cela soit contesté, que Madame C ; en sa qualité de manager du magasin Brico où était affectée Madame G , n'a pas le pouvoir de licencier les membres du personnel occupé dans son magasin et que c'est Monsieur L qui avait ce pouvoir, en sa qualité de HR Manager au sein de la direction du personnel, service central basé à au siège de Bruxelles.

Eu égard aux principes rappelés ci-dessus, la prise de connaissance des faits qui ont fondé le licenciement pour motif grave est bien intervenue le 21 octobre 2019 dans le chef de la personne qui avait le pouvoir de licencier.

Le délai de 3 jours, fixé par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, précitée, a

⁵ Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506, Cass., 13 mai 1991, *Pas.*, p. 803.

⁶ Cass., 17 janvier 2005, www.juridat.be.

⁷ Cass., 14 mai 2001, www.juridat.be, Cass., 25 avril 1988, www.juridat.be.

⁸ Cass., 4 déc. 1989, *J.T.T.* 1990, p. 92, disponible sur www.juridat.be; Cl. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, p. 82.

donc bien été respecté, puisque le licenciement est intervenu par courrier recommandé du 22 octobre 2019.

Madame G invoque que la société avait connaissance depuis plusieurs années du fait qu'elle exerçait une activité complémentaire et de la nature de cette activité. Toutefois, elle ne démontre pas que cette connaissance était établie dans le chef de la personne qui avait le pouvoir de la licencier.

3.2.2. Quant au motif grave

A. Rappel des principes applicables

Aux termes de l'article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant de ces contrats prennent fin par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture.

Conformément à l'article 35, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978, chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Selon l'alinéa 2 de la même disposition, est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Il est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice⁹. Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle¹⁰.

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif¹¹. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation¹².

Il est indifférent que les circonstances en question soient ou non invoquées dans la

⁹ Cass., 20 novembre 2006, www.juridat.be, Cass., 3 juin 1996, www.juridat.be, Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

¹⁰ Cass., 6 juin 2016, www.juridat.be.

¹¹ Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

¹² Cass., 6 juin 2016, www.juridat.be.

notification des motifs¹³ et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours antérieur au congé¹⁴.

Par contre, un fait ultérieur au congé ne peut influencer sur la gravité du motif invoqué et l'impossibilité immédiate et définitive qui en résulte¹⁵.

Néanmoins, dès lors que n'est pas apportée soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé¹⁶ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

Il est traditionnellement jugé que les comportements malhonnêtes, frauduleux ou déloyaux du travailleur à l'égard ou au préjudice de son employeur ont un caractère de motif grave de licenciement. Il en va notamment ainsi des actes effectifs de concurrence exercée pendant la durée du contrat - à plus forte raison quand elle est déloyale¹⁷, des faits de vols¹⁸, de la rédaction de faux rapports d'activité ou de faux pointage¹⁹ ou d'autres comportements du même ordre²⁰.

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

A l'inverse, la notification du congé proprement dit n'est, comme pour tous les autres congés, soumise à aucune condition de forme²¹.

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

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

¹³ Cass., 21 mai 1990, www.juridat.be

¹⁴ Cass., 6 septembre 2004, www.juridat.be

¹⁵ Cass., 1er octobre 2012, www.juridat.be, *Pas.*, 2012, p. 1793, *Rev. dr. Santé*, 2013-14, p. 107, note S. TACK.

¹⁶ Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376.

¹⁷ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social 2013-2014 – Droit du travail*, Kluwer, n° 4175 et les nombreuses références citées.

¹⁸ *Idem*, n° 4176.

¹⁹ *Idem*, n° 4213 et 4214.

²⁰ *Idem*, n° 4195.

²¹ Cass., 15 juin 1981, *Pas.*, 1981, p. 1170.

B. Application au cas d'espèce

La société a estimé que l'activité complémentaire exercée par Madame G pour son propre compte pendant son incapacité de travail, outre le fait qu'elle ne l'en ait pas informée au préalable et qu'elle ne s'en est pas expliquée auprès de son employeur qui l'avait invitée à un entretien, était de nature à retarder sa guérison, et rompait par conséquent immédiatement et de manière définitive toute relation de confiance. La société invoque que l'incapacité de travail de Madame G était due à des maux de dos et non à un burnout.

La société considère :

- que Madame G exerçait, pendant son incapacité de travail, une autre activité professionnelle, alors qu'elle n'était prétendument pas capable d'exercer sa fonction de caissière, et sans avoir prévenu son employeur de l'exercice de cette activité au préalable;
- que, bien que cette activité ne soit pas entièrement similaire à celle exercée pour le compte de la société, les deux activités impliquaient toutefois de la manutention de matériel potentiellement lourd et encombrant ;
- que cette activité semble excéder les limites fixées par le médecin-conseil dans le formulaire d'autorisation de reprise d'une activité autorisée.

B.1. Quant à l'absence d'information préalable

La société soutient qu'elle n'avait pas été informée du fait que Madame G exerçait une activité complémentaire, ni qu'elle continuait à l'exercer pendant son incapacité de travail. Elle analyse cela comme une rupture de confiance.

Madame G exerce cette activité depuis le 10 janvier 2008, soit bien avant son entrée au service de l'employeur qui date du 2 janvier 2013. Elle affirme que l'exercice de cette activité était renseigné dans le CV qui a été remis à l'employeur au moment de son engagement et qui doit figurer dans son dossier au sein du service du personnel.

Pour rappel, Madame G était employée à raison de 20 heures/semaine par la société et non à temps plein. Elle bénéficiait donc de temps disponible en-dehors de son temps de travail pour la société.

Madame G dépose à son dossier²² plusieurs factures émises par sa société, dans le cadre de laquelle elle exerce son activité complémentaire, pour des prestations qu'elle a réalisées pour le magasin Brico dans lequel elle était affectée. Il s'agit de factures des 22 février 2013, 26 juillet 2013, 26 février 2015, 23 avril 2015 et 23 novembre 2015. Il y a également des factures pour des prestations réalisées pour des collègues travaillant dans le même magasin Brico.

Il est donc bien établi qu'elle a été transparente avec son employeur.

Par ailleurs, même si Madame C n'était pas encore manager du magasin à l'époque de ces factures, la société admet²³ que Madame C a été informée par

²² En pièce 22

²³ En page 6 de ses dernières conclusions

une autre travailleuse du magasin du fait que Madame G exerçait une activité complémentaire. Cette autre travailleuse avait d'ailleurs été une cliente de Madame G puisqu'une facture du 28 juin 2015 est émise à son intention pour des faire-part de mariage, des photos de remerciements et un reportage de photos de mariage. Madame Cl déclare d'ailleurs dans son attestation du 18 juin 2021 : *« j'ai été avertie que madame G exerçait une activité complémentaire pendant sa maladie. Je n'ai pas soulevé les doutes à ce moment précis, ni été voir plus loin. »* Il ressort de cette attestation que c'est « quelques temps après », que Madame Cl a « donc décidé d'analyser la situation en profondeur (...) ».

Dès lors, même si cette information n'était pas connue de Monsieur L ; la personne qui pouvait licencier, avant le 21 octobre 2019, elle était tout de même connue au sein du magasin où travaillait Madame G. Il ne peut donc pas lui être reproché à titre de faute grave d'avoir voulu dissimuler cette information.

B.2. Quant au refus de donner des explications à la société.

Lorsque Monsieur L : a été averti par Madame C de l'exercice par Madame G d'une activité complémentaire qu'elle poursuivait pendant son incapacité de travail, il a demandé à Madame C de contacter Madame G par téléphone, le 21 octobre 2019, pour l'inviter à un entretien rapidement afin qu'elle fournisse des explications.

Madame G a répondu qu'elle ne se sentait pas bien et ne pouvait pas se déplacer. La société invoque que cette attitude a renforcé la perte de confiance en Madame G.

Madame G justifie la réponse ainsi donnée par le fait qu'elle ne se sentait ni physiquement, ni psychologiquement apte à se rendre à une réunion avec des membres du personnel de la société.

Elle explique en effet que son incapacité de travail est due tant à des problèmes de dos qu'à un burnout.

Elle explique notamment avoir été la cible de moqueries de la part de certains de ses collègues en juin 2018, lorsqu'elle a repris le travail après une opération au dos. Elle explique que sa situation professionnelle, à l'époque, au sein du magasin lui procurait énormément de stress et qu'elle a fait une dépression si bien que cet état psychologique combiné à une sévère rechute de ses problèmes au dos a engendré une nouvelle période d'incapacité de travail qui s'est prolongée jusqu'au licenciement.

Elle dépose²⁴ deux certificats d'un neuropsychiatre qui attestent la suivre régulièrement depuis le 18 octobre 2018 pour burnout et anxio-dépression suite à une difficulté relationnelle importante avec un employé du Brico où elle travaillait.

Dans ces conditions, le fait que Madame G n'ait pas pu se rendre à l'entretien auquel elle était conviée par son employeur est justifié et ne peut pas être retenu, et encore moins à lui seul, comme étant constitutif d'une faute justifiant un licenciement.

²⁴ Pièces 21 et 33 du dossier de Madame G

pour motif grave.

B.3. Quant à l'exercice d'activités similaires.

La société admet que les activités exercées par Madame G à savoir dans le cadre de sa fonction de caissière d'une part, et de son activité complémentaire d'indépendante, d'autre part, n'étaient pas entièrement similaires (et elle ne prétend pas qu'elles auraient été concurrentes), mais elle estime quand même que les deux activités impliquaient de la manutention de matériel potentiellement lourd et encombrant. En effet, l'activité professionnelle exercée par Madame G pour son propre compte impliquait notamment le port de charges lourdes (réception du matériel, livraison des commandes, installation du matériel, ...), et des mouvements potentiellement importants.

La société relève par exemple, sur la base des pièces déposées par Madame G qu'elle effectuait notamment des prestations comme la dépose d'une bâche et pose d'une nouvelle bâche (facture n° 22/2018), mise en place de la décoration d'un mariage (facture n° 11/2019), installation de bâches et panneaux (nécessitant la location d'une nacelle) (facture n° 13/2019), ou encore enlèvement – dépose – pose de panneaux de 11m de long.

La société invoque que la réalisation de ces prestations par Madame G était de nature à retarder sa guérison, en se basant sur le fait que son incapacité de travail était due à des douleurs au dos.

Madame G affirme que son incapacité n'est pas uniquement due à des problèmes de dos mais également à un burnout, notamment à cause de difficulté relationnelle qu'elle rencontrait au sein du magasin où elle travaillait. Les pièces médicales²⁵, déjà visées ci-dessus, corroborent cette explication.

Elle explique que des voisins et membres de sa famille, dont le plus souvent son mari, lui apportaient une aide pour les mises en place ou transports de matériels encombrants ou lourds et qu'elle n'effectuait donc pas ces tâches elle-même. Elle dépose plusieurs attestations²⁶ de ces personnes qui confirment cette affirmation.

Elle estime dès lors que l'exercice de son activité complémentaire ne retardait en rien sa guérison et sa potentielle reprise de travail chez son employeur.

La société ne démontre pas que Madame G réalisait elle-même ces prestations. Il n'est pas établi non plus que de telles tâches de transports et mise en place de matériel étaient récurrentes et fréquentes.

Dès lors, le retard de guérison en raison de l'exercice par Madame G de son activité complémentaire ne peut pas être retenu car il n'est pas établi.

²⁵ Pièces 21 et 33 du dossier de Madame G.

²⁶ Pièce 29 du dossier de Madame G.

B.4. Quant au fait que le volume de l'activité complémentaire aurait dépassé les limites fixées par la mutuelle.

Madame G a été autorisée par sa mutuelle, à partir du 22 mai 2018, à exercer l'activité de graphiste pendant la durée de son incapacité de travail, à raison de 5 heures par semaine²⁷.

La société émet de sérieux doutes quant au respect de cette limitation de 5 heures par semaine.

Elle a procédé à une analyse des factures déposées par Madame G : dans le cadre de la présente procédure.

Elle a notamment comparé le type de prestations facturées avec le temps annoncé sur le site de Madame G pour la durée de certaines prestations comme les shootings photos.

Elle en conclut, au vu de la fréquence de certaines prestations et de la date des factures, qu'un dépassement de 5 heures de travail par semaine était inévitable à certaines périodes.

Elle relève que l'activité de Madame G avait une ampleur conséquente.

Comme déjà mentionné ci-dessus, Madame G bénéficiait de l'aide de proches ; elle dépose également l'attestation²⁸ d'une stagiaire qui déclare qu'elle s'occupait du tri des dossiers photos et de la correction des photos sous photoshop.

Elle explique encore, avec cohérence et pertinence, que certaines prestations s'étaient dans le temps comme par exemple pour un mariage : si les photos sont prises le jour du mariage, le travail de classement, retouche et autres manipulations peut être effectué la semaine suivante. De même, la confection des faire-part et des remerciements s'effectue nécessairement à d'autres moments. Donc toutes les prestations facturées pour un mariage, par exemple, ne sont pas nécessairement réalisées durant la semaine du mariage.

Par ailleurs, l'analyse de la société se base sur des durées de prestations renseignées à titre indicatif sur le site de Madame G, cela n'induit pas nécessairement que les prestations ont bien duré pendant le temps indicatif mentionné sur le site.

A aucun moment, la mutuelle n'a estimé que Madame G dépassait la limite de 5 heures par semaine qui lui était autorisée.

Dès lors, le tribunal estime que le dépassement de la limite fixée par la mutuelle n'est pas établi à suffisance.

²⁷ Voir pièce 7 du dossier de Madame G

²⁸ pièce 29 du dossier de Madame G

B.5. Conclusions

Le tribunal considère que la société a procédé à un licenciement pour motif grave de manière précipitée et non justifiée.

Le ton de la lettre de licenciement et certains de ses passages (par exemple « *vous vous moquez bien de nous* ») dénotent une irritation dans le chef de son rédacteur qui n'était pas informé de l'exercice par Madame G d'une activité complémentaire qu'elle n'avait pourtant pas dissimulé au sein du magasin où elle était occupée depuis plusieurs années.

Le tribunal relève encore que l'analyse très minutieuse et détaillée à laquelle s'est livrée la société dans ses dernières conclusions, en comparant les factures et durées de prestations de Madame G ; pour en déduire l'ampleur de son activité complémentaire, n'avait pas été réalisée au moment de la décision du licenciement.

Par ailleurs, il ressort de l'attestation²⁹ de Madame C ; Manager du magasin où était affectée Madame G qu'elle a été avertie par deux travailleuses du magasin de l'exercice d'une activité complémentaire par Madame G .

L'une de ces deux travailleuses était engagée dans le cadre d'un contrat de remplacement pour remplacer Madame G durant son incapacité.

Il ressort de cette même attestation que la travailleuse « remplaçante » a fait part à Madame C des inconvénients liés à la nature précaire de son contrat qui n'était qu'un contrat de remplacement, notamment pour obtenir un crédit hypothécaire.

Madame C indique : « *n'étant pas insensible aux propos tenus par ma collaboratrice, j'ai donc décidé d'analyser la situation en profondeur et j'ai constaté que madame G exerçait bien une activité complémentaire à temps plein.* »

Madame C a écrit, dans son mail adressé à Monsieur L , le 21 octobre 2019, pour lui faire part de l'activité complémentaire exercée par Madame G durant son incapacité de travail : « *aujourd'hui elle est remplacée par une fille géniale que je viens de trouver en pleure car elle est tiraillée par quitter la société pour avoir un cdi ailleurs ou rester en sachant que 3 profite bien de la situation.* »

La chronologie des faits démontre que ces éléments sont à l'origine de la décision de licenciement pour motif grave.

Il ressort de tout ce qui précède que l'existence d'un motif grave entraînant une rupture de confiance immédiate et définitive n'est pas établie.

Dès lors, la société est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis à Madame G.

Madame G ; postule une indemnité compensatoire de préavis qu'elle chiffre à 10.065,79 € brute, correspondant à 3 mois et 18 semaines de rémunération.

Comme cela a été acté au procès-verbal de l'audience, la société n'émet pas de contestation relativement au montant de l'indemnité compensatoire de préavis qui est revendiqué par Madame G

²⁹ Pièce 10 du dossier de la société

Il y a donc lieu de condamner la société à payer à Madame G la somme de 10.065,79 € brute à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts calculés au taux légal à partir du 22 octobre 2019 jusqu'à complet paiement.

3.2.3. Quant à l'exécution provisoire

A. Rappel des principes applicables

L'article 1397 du Code judiciaire dispose que :

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires.

L'article 1398 du Code judiciaire dispose que :

L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit.

Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement.

B. Application au cas d'espèce

La société demande de déroger au principe de l'exécution provisoire.

A défaut, elle sollicite de pouvoir cantonner les sommes qu'elle serait condamnée à payer, à la caisse des dépôts et consignation.

Elle avance les Inconvénients supportés par chacune des parties si elles devaient poursuivre la récupération des cotisations sociales et autres retenues fiscales auprès des administrations compétentes en cas de réformation du présent jugement.

Ces arguments sont insuffisants pour justifier une dérogation au principe de l'exécution provisoire. Ils ne relèvent que d'une pure application des principes légaux de sécurité sociale et droit fiscal sans aucune spécificité démontrée au cas d'espèce.

Le législateur n'a pas exclu ce type de condamnations du principe de l'exécution provisoire et il n'y a donc pas lieu de s'écarter du principe énoncé à l'article 1397, alinéa 1^{er} du Code judiciaire.

Toutefois, l'exécution provisoire ne s'oppose pas au cantonnement et rien ne justifie qu'il

soit exclu en l'espèce.

4. Les dépens

Il y a lieu de condamner la société aux dépens, conformément à l'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire.

En l'espèce, les dépens sont composés de l'indemnité de procédure et de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Madame G liquide l'indemnité de procédure à la somme de 1.320 €.
Cette demande n'est pas contestée et est conforme aux dispositions légales.
Il y a donc lieu de condamner la société à lui verser cette somme.

En vertu de l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de la contribution de 20 € au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens.

Cette contribution de 20€ a été avancée par Madame G et il convient de condamner la société à lui rembourser.

5. La décision du Tribunal

PAR CES MOTIFS LE TRIBUNAL,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit le recours et le dit fondé,

Condamne la société à payer à Madame G la somme de 10.065,79 € brute à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts calculés au taux légal à partir du 22 octobre 2019 jusqu'à complet paiement,

Dit le jugement exécutoire par provision,

Autorise la société à cantonner cette somme conformément aux articles 1403 et suivants du Code judiciaire,

Condamne la société à payer à Madame G la somme de 1.320 euros à titre d'indemnité de procédure.

Condamne la société à rembourser à Madame G la somme de 20 euros que cette

dernière avait avancée à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

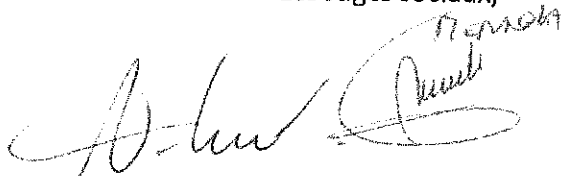
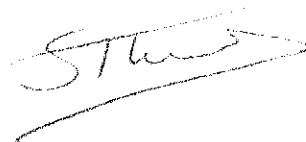
AINSI jugé par la Quatrième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

THOMAS SANDRINE,
MENDOLIA MIRELLA,
THIELMANS ANDRE,

Juge, président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Les Juges sociaux,

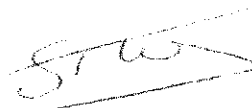
Le Juge,

Handwritten signatures of the judges, including Thomas Sandrine, Mendolia Mirella, and Thielmans Andre.Handwritten signature of the judge.

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **10/01/2022** par **THOMAS SANDRINE**, Juge, président la chambre, assistée de **MASSART MICHELE**, Greffier,

Le Greffier,

Le Juge.

Handwritten signature of the greffier, Michele Massart.Handwritten signature of the judge.