



numéro de répertoire 2022/4436
date du jugement <u>25/03/2022</u>
numéro de rôle R.G. : 21/ 450/ 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

Troisième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Madame B (RN:), domiciliée à
, faisant élection de domicile au cabinet de ses
conseils, Maîtres Hervé DECKERS et Clara MINNE, avocats, à 4460 GRACE-
HOLLOGNE, rue Saint-Exupéry, 17B11, BAT17.

Partie demanderesse, comparaissant personnellement, assistée de Maître
Hervé DECKERS, avocat précité.

Contre :

La SRL SADEMI, dont le siège social est établi Chaussée de Tongres 269 à 4000
LIEGE, inscrite à la BCE sous le n° 0534.786.338.

Partie défenderesse, représentée par Maître Wivine SAINT-REMY, avocat, à 5100
JAMBES (NAMUR), Avenue de Luxembourg, 152.

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 reçue au greffe le 17 février 2021 ;
- l'ordonnance 74751 CJ déposée à l'audience du 16 mars 2021 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 17 mai 2021 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 26 juillet 2021 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 27 septembre 2021 ;
- les conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 26 novembre 2021 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 2 février 2022 ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 25 février 2022.

Vu l'absence de conciliation des parties ;

I. OBJET DE LA DEMANDE

Madame B demande la condamnation de la SRL SADEMI au paiement :

- de 6.860,58 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis de 13 semaines, sous déduction des retenues sociales et fiscales ;
- de 13.721,15 € brut à titre d'indemnité pour non-respect de la protection contre le licenciement des travailleurs bénéficiant d'un congé parental correspondant à 6 mois de rémunération sous déduction des seules retenues fiscales ;

- À défaut, de 7.734,07 € brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ou à défaut d'indemnité pour licenciement abusif, sous déduction des seules retenues fiscales ;
- des intérêts au taux légal sur ces montants depuis l'introduction de la présente procédure jusqu'à complet paiement.

Il demande en outre la condamnation de la SRL SADEMI à délivrer un C4 rectifié dans les 10 jours du prononcé du jugement et ce sous astreinte de 1.000 € par jour de retard à dater de l'expiration du délai prévu.

Elle demande condamnation de la SRL SADEMI aux dépens.

II. FAITS

1.

La SRL SADEMI exploite une agence immobilière sous l'enseigne commerciale ARIES IMMOBILIER.

Madame B. a été engagée par la SRL SADEMI dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein à partir du 6 juin 2017 afin d'accomplir des tâches de secrétariat et d'assistance administrative, de réception des clients, de tenue des réseaux sociaux, etc.

A partir du 20 novembre 2019, Madame B a bénéficié d'un congé parental lui donnant droit, dans le cadre du régime d'interruption de carrière, à une réduction d'1/5^{ème} de ses prestations à temps plein.

Le 31 décembre 2019, Madame E et la SRL SADEMI ont signé un avenant au contrat de travail, en exécution de la CCT concernant la classification de fonctions et de la CCT concernant les salaires du 24 septembre 2019 de la CP 323, précisant que Madame B relève de la catégorie 4 et qu'elle a une expérience de 3 ans pour la fonction. Cet avenant précise qu'il est établi à l'occasion de l'instauration de la classification de fonction et d'un changement de fonction.

D'après le descriptif de fonction, Madame E exerce à partir du 31 décembre 2019 la fonction d' « *assistant administratif – assistant juridique* ». Le but de sa fonction est d'effectuer des tâches administratives et de rédiger et assurer le suivi des compromis de vente.

Selon Madame F il s'agissait d'une promotion. Selon la SRL SADEMI, cette modification avait pour seul but de renforcer l'efficacité de Madame B qui laissait à désirer lorsque les tâches à accomplir étaient multiples.

Le mercredi 2 décembre 2020, Madame W (responsable de l'agence immobilière) a envoyé un message à Madame B pour lui demander si elle pourrait accepter une modification de son horaire le samedi suivant (le 5 décembre 2020), c'est-à-dire de faire « le tard » à la place du « tôt ».

Madame B a répondu le jour même « *Ah mince ça va être compliqué car on soupe chez le papa de dem pour la Saint-Nicolas des enfants et ça m'embête de reporter car il n'a plus vu Tyméo depuis longtemps.* »

Au terme de l'échange, alors que Madame E indique qu'elle peut peut-être quand même essayer de s'organiser, Madame W lui répond : « Tracasse pas. Je vals demander à orlane (...) ».

Selon les déclarations concordantes des parties, Madame B s'est vue notifier verbalement son licenciement pour motif grave par Monsieur A , gérant de la SRL SADEMI, le vendredi 4 décembre 2020.

Le 5 décembre 2020, le motif grave à l'origine de cette décision lui a été notifié par recommandé.

Les motifs sont libellés comme suit :

« - Vous avez refusé de modifier votre horaire de travail pour la journée du 5 décembre au motif que vous soupiez 'chez le papa de dem pour la Saint-Nicolas des enfants'. Ce motif de refus révèle le comportement gravement dangereux que vous adoptez. En effet, vous ne respectez nullement les mesures gouvernementales qui imposent notamment la limitation des contacts rapprochés avec une seule personne. En agissant de la sorte, vous mettez en péril la santé et la sécurité de vos collègues de travail (dont une est enceinte et a un état de santé particulièrement fragile, ce que vous savez). Votre comportement est inadmissible, nous ne pouvons le tolérer au sein de notre entreprise.

- L'absence totale de conscientisation dans votre chef est d'autant plus évidente que vous ne deviez travailler que 6 jours au mois de décembre. Participer à une fête familiale durant le seul week-end où vous deviez prester en décembre est inacceptable.

- La gravité de votre comportement est accentuée par le fait que vous êtes informée des conséquences désastreuses qu'entraînerait une mise en quarantaine du personnel de l'entreprise dans l'hypothèse d'un(e) cas avéré/suspicion de Covid :

• Soit une majoration conséquente des coûts due à la nécessité d'engager du personnel en remplacement (a priori non formé et donc moins efficace) pour maintenir l'agence ouverte et ce, dans un contexte économique que vous savez fragile ;

• Soit une absence totale du chiffre d'affaire due à la fermeture de l'entreprise à laquelle s'ajoutera une majoration des charges dues à l'obligation de payer des indemnités pour non-ouverture de l'agence.

- L'obligation de respecter les règles sanitaires vous a été rappelée, ainsi qu'à l'ensemble du personnel, dès la sortie du premier confinement. Cette obligation est d'autant plus capitale au sein de notre entreprise puisque le télétravail ne peut être mis en œuvre.

- Nous soulignons encore que votre comportement dangereux a déjà été dénoncé à plusieurs reprises et notamment ensuite de votre mariage en août 2020 pour lequel vous avez organisé une fête dans un restaurant. A ces occasions, il vous a été rappelé l'importance du respect strict des règles de distanciation sociale et de limitation des contacts, et ce, pour éviter de mettre en péril la santé et la sécurité de vos collègues.

- Outre le caractère dangereux de votre comportement, celui-ci est illégal, ce dont vous êtes consciente. Par conséquent, il n'est pas conforme à celui du travailleur normalement prudent et diligent et il entraîne une atteinte à la réputation de l'entreprise.

Votre comportement est illégal et dangereux. Nous considérons que vous mettez volontairement en péril la santé et la sécurité de vos collègues de travail mais aussi la survie de l'entreprise. »

Par l'intermédiaire d'un courrier du 23 décembre 2020 de son conseil, Madame B. a contesté son licenciement et a réclamé le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de protection.

En l'absence de suite favorable, Madame B. a introduit la présente procédure par requête déposée le 17 février 2021.

III. RECEVABILITE DE LA DEMANDE

La demande de Madame B. est recevable, aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

IV. EXAMEN DE LA DEMANDE

IV.1. INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS

1. Rappel des principes

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail,

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

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

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.»

Pour qu'il y ait motif grave justifiant le licenciement au sens de cette disposition, il faut donc :

- que le travailleur ait commis une faute
- que cette faute présente une certaine gravité
- que cette faute grave soit telle qu'elle rende impossible toute collaboration professionnelle
- et ce de façon immédiate et définitive.

On enseigne encore généralement qu'il y a motif grave lorsque la faute entraîne une rupture immédiate et irrémédiable de la confiance.

2. Application dans les faits

1.

Le respect des délais de trois jours ouvrables prescrits par l'article 35 n'est pas contesté.

Il ne pose aucune difficulté en l'espèce :

- les faits à l'origine du licenciement sont survenus le mercredi 2 décembre 2020
- le congé pour motif grave a été notifié oralement à Madame B le vendredi 4 décembre 2020, soit dans le délai de trois jours ouvrables à partir de la connaissance des faits
- les motifs graves ont été notifiés par recommandé le samedi 5 décembre 2020, soit dans les trois jours ouvrables de la notification du congé.

2.

Madame B soutient que ce qui lui est reproché par son employeur au terme de la lettre de notification du motif grave c'est d'une part, d'avoir refusé de modifier son horaire le samedi 5 décembre et d'autre part, d'avoir indiqué qu'elle allait se rendre chez son beau-père pour fêter la Saint-Nicolas.

La SRL SADEMI le conteste. Elle soutient qu'il n'a jamais été reproché à Madame B d'avoir refusé de modifier son horaire et qu'il lui est uniquement reproché d'avoir participé à une rencontre familiale chez son beau-père pour la Saint-Nicolas, alors qu'à l'époque une telle activité était contraire aux mesures gouvernementales qui imposaient la limitation des contacts rapprochés avec une seule personne en vue de limiter la propagation de la covid-19.

La SRL SADEMI estime qu'en agissant de la sorte, Madame B a mis en péril la santé et la sécurité de ses collègues de travail, ainsi que la santé financière de l'entreprise compte tenu des conséquences désastreuses qu'entraînerait une mise en quarantaine du personnel de l'entreprise dans l'hypothèse d'un cas avéré ou d'une suspicion de Covid.

3.

A la lecture de la lettre de notification des motifs graves, le Tribunal considère que le refus de modification d'horaire n'est pas notifié à titre de motif grave mais seulement comme un préambule à l'énoncé du motif grave.

En effet, si certes le premier tiret de la lettre commence par les mots « *vous avez refusé de modifier votre horaire de travail pour la journée du 5 décembre* », la lecture de la suite et de la lettre dans son ensemble permet de constater que le reproche porte sans ambiguïté non pas sur ce refus mais sur le motif du refus à savoir le fait d'avoir l'intention de souper « *chez le papa de dem pour la Saint-Nicolas des enfants* ».

C'est donc ce seul fait qui sera examiné par le Tribunal en tant que motif grave du licenciement.

4.

En l'espèce, il résulte sans ambiguïté de la lettre de notification du motif grave qu'il est reproché à Madame B d'avoir prévu de se rendre chez son beau-père pour fêter la Saint-Nicolas des enfants.

Il s'agit donc seulement d'un projet, d'une intention.

Seule cette intention peut être examinée à titre de motif grave puisqu'au jour du licenciement, Madame B. n'a pas participé à cette rencontre familiale.

Il ne lui est pas reproché de s'y être rendue mais d'avoir eu l'intention de s'y rendre.

C'est donc en vain que la SRL SADEMI tente dans ses conclusions d'assimiler purement et simplement l'intention de participer à une réunion familiale à une participation effective (p. 13 de ses conclusions de synthèse, 2^{ème} paragraphe).

Il s'agit donc de décider si un tel projet est, en lui-même, constitutif d'une faute à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles.

A cet égard, le parallèle peut être fait avec un cas que la jurisprudence rencontre fréquemment, à savoir l'intention du travailleur de faire concurrence à son employeur : il est traditionnellement considéré que la seule intention, non encore traduite dans des actes, de faire concurrence à son employeur n'est pas considéré comme un motif grave¹.

La doctrine écrit également que :

*« Pour qu'il y ait motif grave, il faut donc qu'il y ait à la base une faute commise personnellement par le travailleur ou l'employeur (ou un de ses organes), mais il peut s'agir également d'une faute commise par un tiers agissant à la demande de l'une des parties au contrat. La faute doit être commise: la simple intention, même manifestée, de commettre la faute ne justifie pas le renvoi pour faute grave. »*² (c'est le Tribunal qui souligne)

Le Tribunal estime en l'espèce que la seule intention de se rendre à une rencontre familiale qui serait contraire aux mesures sanitaires en vigueur (à supposer que tel soit le cas) n'est pas constitutif d'un motif grave.

En effet, une telle intention ne peut même pas constituer une faute. En effet, l'intention n'est qu'un état d'esprit, une planification et non un acte contraire à un comportement normalement prudent et diligent. L'intention de commettre une faute n'équivaut pas à une faute.

A supposer que la rencontre familiale projetée par Madame B. ait été contraire aux mesures sanitaires en vigueur, force est d'admettre que Madame B. n'aurait pas pu encourir la moindre amende administrative ou judiciaire le 4 décembre ou même le 5 décembre avant d'y participer effectivement, preuve s'il en est qu'au 4 décembre 2020, lorsque le congé a été notifié à Madame B., elle n'avait pas commis le moindre comportement contraire aux normes sanitaires.

Madame B. aurait d'ailleurs pu se raviser et changer ses projets si la SRL SADEMI s'en était offusquée et avait attiré son attention sur les risques que, selon elle, elle allait faire encourir à ses collègues ainsi qu'à l'entreprise.

¹ C. trav. Bruxelles, 11 décembre 1996, J.T.T. 1997, 131 ; C. trav. Bruxelles (3e ch.) 27 mai 2011 (Inédit) ; C. trav. Gand (sect. Bruges) 28 mars 1994, RW 1994-95, 128 ; Trib. trav. Liège (div. Dinant), 19 décembre 2016, R.G. 15/743/A, www.terralaboris.be

² Partena Professionnel (Francis Verbrugge).

Or la SRL SADEMI n'a pas émis la moindre objection lorsque Madame E a annoncé ce projet (cf la réponse de Madame W, responsable de l'agence immobilière, évoquée ci-dessus ; pièce n°1 de la SRL SADEMI) mais l'a licenciée dès le 4 décembre 2020, avant même que Madame E ait participé à la moindre réunion familiale.

Quant aux reproches qui sont faits à Madame E relativement à l'organisation de son mariage en août 2020, ils portent sur des faits antérieurs de bien plus de 3 jours ouvrables au 4 décembre 2020. Il est donc inutile de les examiner à ce stade puisqu'ils ne pourraient en aucun cas fonder le licenciement pour motif grave à cette date.

Le fait invoqué par la SRL SADEMI n'est donc pas constitutif d'un motif grave au sens de l'article 35 précité.

Madame E a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Le montant qu'elle réclame à ce titre n'est pas contesté. Il sera donc octroyé.

IV.2. INDEMNITE DE PROTECTION LIEE AU CONGE PARENTAL

1.

Il n'est pas contesté que Madame B bénéficiait au jour de son licenciement de la protection contre le licenciement prévue par l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985.

Celui-ci dispose que :

« Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 100, alinéa 1er, 100bis et 100ter ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, § 1er 102bis et 102ter, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

Cette interdiction prend cours :

- le jour de l'accord ou;*
- le jour de la demande (en cas d'application des articles 100bis, et 105, § 1^{er}), ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière;*

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100 et 100bis ou à la réduction visée aux articles 102 et 102bis.

Est considéré comme motif suffisant, le fait que le congé a été donné afin de permettre au travailleur d'obtenir la prépension conventionnelle.

Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail.

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1er, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles

16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats- délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical. » (c'est le Tribunal qui souligne)

2.

Selon la SRL SADEMI, que le comportement de Madame B soit considéré ou non comme un motif grave par le Tribunal, il constitue un motif suffisant de licenciement.

La SRL SADEMI invoque à titre de motif suffisant :

- le non-respect régulier par Madame B des mesures sanitaires applicables
- le manque de qualité de ses prestations de travail.

Ces deux motifs seront analysés successivement :

- Non-respect des normes sanitaires

Conformément aux développements repris ci-dessus, l'intention de Madame B de participer à une réunion familiale le 5 décembre ne peut constituer un motif suffisant de licenciement puisqu'elle ne peut être assimilée à la participation effective à une telle réunion familiale. Une simple intention de commettre une faute (pour autant que la réunion familiale projetée constitue effectivement un manquement aux normes sanitaires) ne constitue pas une faute et ne peut donc justifier le licenciement.

Reste donc à examiner les événements passés auxquels Madame B a, selon la SRL SADEMI, participé au mépris des règles sanitaires.

Selon la SRL SADEMI, Madame B avait l'habitude de ne pas respecter les mesures sanitaires. Elle évoque à cet égard l'organisation de son mariage en août 2020, la participation à son enterrement de vie de jeune fille ainsi qu'une réunion familiale sans autre précision, et produit à l'appui de ses dires diverses photos.

En août 2020, sans entrer dans le débat de la légalité des arrêtés ministériels successifs qui ont été pris pour limiter la propagation de la COVID-19, les mesures sanitaires imposées par le gouvernement étaient notamment les suivantes :

- Dans les établissements horeca, 10 personnes maximum par table³
- Rassemblements de plus de 10 personnes (enfants de moins de 12 ans non compris) uniquement autorisés dans les conditions prévues et pour les activités autorisées ; *a contrario*, les rassemblements de maximum 10 personnes à partir de 12 ans sont autorisés sans condition⁴ ;
- Autorisation des mariages civils avec un maximum de 100 personnes⁵ ;
- Port du masque dans certains lieux, notamment les établissements horeca sauf lorsqu'on est assis à table, et lors des mariages notamment⁶.

³ article 5 de l'AM du 30 juin 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, tel que modifié par l'AM du 28 juillet 2020 entré en vigueur le 29 juillet 2020.

⁴ article 11 §1^{er} de l'AM précité

⁵ article 11 §3 de l'AM précité

⁶ article 21bis de l'AM précité

- Autorisation d'événements publics assis de 100 personnes en intérieur avec respect d'un protocole et à défaut, de la distanciation sociale ou du port du masque⁷
- Autorisations d'événements publics assis de 200 personnes en extérieur avec respect d'un protocole, ou à défaut de la distanciation sociale ou port du masque⁸.
- Autorisation de manifestations statiques de 200 personnes sur la voie publique avec respect de la distanciation sociale ou port du masque⁹.

Le Tribunal estime que l'interprétation de ces mesures et la compréhension de leur champ d'application respectif ne sont pas aisées et peuvent parfois aboutir à certaines incohérences. Le Tribunal estime qu'il faut en tenir compte pour apprécier le comportement de Madame B

Les photos produites permettent de constater que le nombre d'invités au mariage de Madame E est largement inférieur à 100 personnes. Certes, on peut constater sur les photos que Madame B. et ses invités ne portent pas le masque. Le Tribunal constate toutefois également que la plupart des photos sont faites en extérieur, soit en milieu aéré (alors que des rassemblements publics en extérieur de 200 personnes sont autorisés sans masque avec respect de la distanciation sociale (article 11 §4 et §5 précités)). Les photos en intérieur ne démontrent pas de promiscuité particulière, au contraire. La plupart des photos en intérieur ne laissent en outre apparaître qu'une dizaine d'adultes ce qui correspond à la limite des rassemblements privés autorisés.

Quant aux photos de l'enterrement de vie de jeune fille de Madame B. elles témoignent d'une activité en plein air d'un groupe de 6 ou 7 amies maximum, qui ne semble nullement contraire aux normes en vigueur à l'époque.

Il en est encore ainsi des photos produites en pièce n°22 par la SRL SADEMI, sur lesquels on voit seulement trois adultes, qui semblent du reste constituer la famille proche de Madame E (frère et sœurs).

L'allégation de la SRL SADEMI selon laquelle elle aurait adressé un rappel à l'ordre à Madame B. suite à l'organisation de son mariage n'est nullement démontrée et est démentie par Madame B.

Elle semble d'ailleurs être en contradiction avec le message que Monsieur A. lui a envoyé le 24 juillet 2020 afin d'annoncer qu'il ne viendrait pas à son mariage.

Il indiquait alors : *« A contre-cœur nous avons pris la décision de ne pas venir. Je ne veux pas que ce soit tendu avec Florence et je t'avoue que le covid a pesé aussi dans la balance... Quoi qu'il en soit, nous serons heureux de venir te voir à la commune et/ou à l'église si nous le pouvons [smiley]*
Si tu sais donner les horaires et les adresses...[smiley]
Aussi avez-vous fait une liste quelque part ? Ou avez-vous prévu une urne ?
Dis-moi quoi [smiley]
J'espère que tu ne seras pas déçue et que tu comprendras [smiley]
Je suis sûre que ta journée (tes journées du coup) seront superbes et répondront à tes attentes [smiley]»

⁷ article 11 §4 de l'AM précité

⁸ article 11 §4 et article 4 de l'AM précité

⁹ article 11 §5 et article 4 de l'AM précité.

A l'examen de cette pièce et de la pièce n° 14 de Madame B qui ne sont pas contradictoires contrairement à ce que semblent soutenir les parties), il semble établi que Madame B a dû revoir l'organisation de son mariage (comme la plupart des candidats au mariage de l'époque) pour « coller » aux normes sanitaires applicables et que Monsieur A, de son côté, a décliné l'invitation (que Madame B avait maintenue à son égard).

La Covid-19 n'a manifestement pas été le seul motif de refus. Le motif lié à une certaine Florence n'est pas explicité. Le Tribunal retient surtout de ce message de Monsieur A que loin de reprocher à Madame BAERT d'organiser son mariage dans le contexte sanitaire de l'époque, il s'excuse de ne pas y participer et lui souhaite de passer de bons moments.

Le Tribunal fait le constat qu'aucun rappel à l'ordre ou avertissement écrit n'a jamais été adressé à Madame E pour lui reprocher le moindre manquement aux normes sanitaires, que ce soit suite à son mariage ou à un autre événement alors que manifestement son employeur prenait connaissance de ses publications sur *facebook*.

Dans ces conditions, le Tribunal considère qu'il n'est nullement établi que Madame E a régulièrement méconnu les règles sanitaires comme la SRL SADEMI le soutient et que la SRL SADEMI ne peut en tirer aucun motif suffisant de licenciement.

- Qualité des prestations de travail

Quant au manque de qualité des prestations de Madame E outre que la lettre de licenciement pourtant longue, n'en fait pas état, le Tribunal considère qu'il n'est nullement démontré.

La SRL SADEMI dépose divers e-mails faisant état de reproches adressés par Madame W

Il s'agit de 4 e-mails datant de juillet 2018, septembre 2018, octobre 2018 et avril 2019 qui témoignent d'un agacement de Madame W

Ces e-mails ne concernent toutefois pas exclusivement Madame B (Ils sont pour certains adressés à plusieurs employées) et sont antérieurs (pour le plus récent) d'un an et demi au licenciement.

Or la SRL SADEMI soutient précisément que la fonction de Madame B a été modifiée en décembre 2019 pour coller davantage à son profil, le but étant de la concentrer sur une tâche en particulier au lieu de lui confier une multitude de tâches.

Après ce changement de fonction, la SRL SADEMI ne fait plus la preuve d'aucun reproche adressé à Madame B

Les messages échangés entre une certaine Roxane et une certaine Amandine en septembre 2020 (pièce n°36 de la SRL SADEMI) ne permettent pas d'établir un manquement dans le chef de Madame E puisqu'il semble qu'il y a deux Amandines et qu'il est impossible de savoir laquelle se voit dénigrer par les deux autres ...

Le Tribunal note en outre que Madame E n'a jamais reçu le moindre avertissement formel de la SRL SADEMI et qu'elle a bénéficié d'une augmentation de salaire en décembre 2019.

Le Tribunal constate qu'indépendamment de la question de savoir si Madame B. a ou non bénéficié d'une promotion en décembre 2019, elle a alors été classée en catégorie 4 dans la classification de fonctions de la CP 323, ce qui correspond à une certaine responsabilité.

Les tâches qui lui furent alors confiées (rédaction des compromis de vente) semblent du reste constituer des tâches importantes pour une agence immobilière (qui lui valent d'ailleurs le titre d'assistante juridique et non plus de secrétaire), ce qui démontre donc qu'une certaine confiance lui était accordée depuis décembre 2019.

Le Tribunal estime donc que la SRL SADEMI ne démontre pas que les prestations de travail de Madame B. laissaient à désirer au moment de son licenciement, les seuls reproches démontrés étant bien antérieurs à son licenciement.

Dans ces conditions, la SRL SADEMI ne démontre pas que licenciement de Madame E est intervenu pour un motif suffisant.

Elle peut donc prétendre au paiement de l'indemnité de protection de 6 mois de rémunération.

La SRL SADEMI ne conteste pas le montant réclamé à ce titre. Il sera donc octroyé.

IV.3. DOCUMENTS SOCIAUX

1.

Madame B. soutient que le certificat de chômage C4 délivré par la SRL SADEMI est incomplet et n'a pas été signé par la SRL SADEMI en sorte que l'ONEm n'accepte pas le document en l'état.

Madame E soutient en outre que le C4 doit être rectifié compte tenu de la présente procédure.

La SRL SADEMI soutient au contraire que l'original du C4 transmis à Madame E est bel et bien signé.

Elle soutient également que même si la demande principale de Madame B. aboutit, il n'y a pas lieu à rectification du C4, le présent jugement pouvant suffire à régulariser sa situation auprès de l'ONEm.

2.

Le C4 produit en pièce n°3 par la SRL SADEMI n'est pas signé. Madame B. ne produit toutefois pas son exemplaire ni la moindre pièce établissant le refus de l'ONEm d'admettre son C4, en sorte qu'il n'est effectivement pas établi qu'elle a reçu un C4 non signé. Elle ne précise par ailleurs pas en quoi le C4 serait incomplet. Sa demande à cet égard est donc non fondée.

En revanche, le Tribunal estime qu'il y a lieu de faire droit à la demande de Madame E d'obtenir un C4 rectifié puisque le Tribunal a invalidé le licenciement pour motif grave.

Certes, en l'absence d'un C4 rectifié, l'ONEm devrait, en toute logique, accepter de revoir la situation de Madame B. sur base du présent jugement. La délivrance d'un formulaire C4 rectifié conformément au présent jugement constitue néanmoins une suite administrative logique qui permettra sans doute d'accélérer le traitement du dossier de Madame B. par l'ONEm.

Il y a donc lieu de condamner la SRL SADEMI à délivrer à Madame B un C4 rectifié conformément au présent jugement, dûment signé et complété.

Le Tribunal estime que rien ne permet de considérer que la SRL SADEMI n'exécutera pas spontanément cette condamnation. Sa présence et sa participation loyale à la présente procédure semblent au contraire démontrer une volonté de « jouer le jeu » et de se soumettre aux décisions de justice.

Il n'y a donc pas lieu d'assortir cette condamnation d'une astreinte.

IV.4. CANTONNEMENT

1.

La SRL SADEMI demande d'être autorisée à cantonner. Madame B s'y oppose au motif qu'elle se trouverait dans une situation financière difficile.

2.

Le Tribunal rappelle que les jugements définitifs sont exécutoires par provision sauf si le juge décide le contraire dans une décision spécialement motivée (article 1397 du Code judiciaire), que l'exécution provisoire a lieu aux risques et périls de la partie qui y recourt (article 1398 alinéa 1 du Code judiciaire) et qu'enfin, le débiteur peut recourir au cantonnement si celui-ci n'a pas été exclu par le Juge (article 1398 alinéa 2 du Code judiciaire).

3.

Au regard de ces principes, le présent jugement est exécutoire par provision, rien ne justifiant de déroger à ce principe (aucune dérogation n'étant du reste demandée par la SRL SADEMI).

Madame B ne démontre pas en l'espèce qu'elle serait confrontée à un préjudice grave si elle n'obtenait pas rapidement le paiement effectif des sommes auxquelles le Tribunal condamne la SRL SADEMI.

Elle ne dépose aucun document à l'appui de ses allégations.

Rien ne justifie par conséquent que le cantonnement soit exclu.

IV.5. DEPENS

Conformément à l'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie qui succombe, soit en l'espèce la SRL SADEMI.

Elle sera donc condamnée aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire, laquelle est due à Madame B. Celle-ci la fixe à juste titre à la somme de 2.600,00 €, soit le montant de base pour les litiges évaluables en argent dont l'enjeu se situe entre 20.000,01 € et 40.000,00 €.

DECISION DU TRIBUNAL

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande de Madame B recevable et fondée,

Condamne la SRL SADEMI à payer à Madame B

- 6.860,58 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis de 13 semaines, sous déduction des retenues sociales et fiscales;
- 13.721,15 € brut à titre d'indemnité pour non-respect de la protection contre le licenciement des travailleurs bénéficiant d'un congé parental correspondant à 6 mois de rémunération, sous déduction des retenues fiscales ;
- Les intérêts de retard au taux légal sur les sommes brutes précitées à dater du 17 février 2021 jusqu'à complet paiement ;

Condamne la SRL SADEMI à délivrer à Madame E un certificat de chômage C4 rectifié, dûment complété et signé, conformément au présent Jugement ;

Condamne la SRL SADEMI aux dépens, soit en faveur de Madame E

- l'indemnité de procédure : 2.600,00 €
- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (avancée par Madame B.) : 20,00 €.

Dit que le présent jugement est exécutoire par provision et que la faculté de cantonner est maintenue.

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

Stéphanie BAR,
Cédric ANDRIES,
Philippe SONCK,

Juge président la chambre
Juge social à titre d'employeur
Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux,

Le Président,



Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

Le VENDREDI VINGT-CINQ MARS DEUX MILLE VINGT-DEUX

par St. BAR, Président de la chambre,
assisté de C. FAUVILLE, Collaboratrice, Greffier assumé en application de l'article 329 du code judiciaire.

Le Greffier,

Le Président,

