



|                                              |
|----------------------------------------------|
| numéro de répertoire<br><b>2022/</b>         |
| date du jugement<br><b><u>17/05/2022</u></b> |
| numéro de rôle<br><b>R.G. : 21/ 1743/ A</b>  |

☐ ne pas présenter à  
l'inspecteur

**expédition**

|            |            |            |
|------------|------------|------------|
| délivrée à | délivrée à | délivrée à |
| le<br>€    | le<br>€    | le<br>€    |

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

**Jugement**

**Neuvième chambre**

|                    |
|--------------------|
| présenté le        |
| ne pas enregistrer |

---

**En cause :****Madame****B**

Partie demanderesse au principal, partie défenderesse sur reconvention,  
ayant comme conseil Maître DRION DENIS, avocat, à 4000 LIEGE, rue  
Hullos, 103-105, **n'ayant pas comparu à l'audience du 19 avril 2022**

**Contre :**

**LE SPF FINANCES**, (BCE: 0308.357.159), dont les bureaux sont établis Bd  
du Roi Albert II, 33 Bte 80 à 1030 SCHAERBEEK

Partie défenderesse au principal, partie demanderesse sur reconvention,  
ayant comme conseil Maître Benoît LESPIRE, avocat à 4000 LIEGE, rue  
Louvrex, 81, et ayant comparu par Maître Muriel PONTIERE, avocate se  
substituant à son confrère précité

---

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 30 août 2012 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 30 novembre 2012 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 8 janvier 2013 ;
- la requête 747§2 CJ adressée par la partie défenderesse versée au dossier de procédure le 15 juin 2021 ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la chambre de céans le 7 septembre 2021 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 7 mars 2022 ;
- le dossier de la partie défenderesse.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 19 avril 2022.

**I. FAITS PERTINENTS**

Le 1<sup>er</sup> mars 1991, Mme B. est entrée au service du SPF FINANCES en qualité de rédacteur dans le ressort de la direction de l'enregistrement de Liège dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à raison de 38 heures par semaine.

Elle est affectée à la Direction régionale de l'Enregistrement depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2004 et y exerce la fonction d'assistante administrative.

Elle a obtenu une interruption de carrière complète pour la période du 1<sup>er</sup> mars 2011

au 29 février 2012.

Elle y a cependant mis fin à dater du 31 décembre 2011.

Le 27 avril 2012, le SPF FINANCES adresse un courrier recommandé à Mme B . l'informant qu'il lui a versé indûment la somme de 1.585,51 € à titre de rémunération alors qu'elle promérait une indemnisation de son incapacité par sa mutuelle.

Deux rappels sont envoyés les 30 mai et 25 juin 2012 et le dossier est alors transmis à l'administration générale de la Documentation Patrimoniale pour recouvrement.

Le 8 août 2012, le directeur régional faisant fonction, Mme V. , adresse un courrier recommandé à Mme B. l'informant qu'il lui a versé indûment la somme de 1.585,51 € à titre de rémunération alors qu'elle promérait une indemnisation de son incapacité par sa mutuelle. Le directeur régional faisant fonction, Mme V. , adresse un courrier recommandé à Mme B. l'informant qu'il lui a versé indûment la somme de 1.585,51 € à titre de rémunération alors qu'elle promérait une indemnisation de son incapacité par sa mutuelle.

Ce courrier est libellé comme suit :

*«Je vous prie de me faire connaître, de manière concise mais néanmoins exhaustive, vos explications quant aux faits suivants:*

*1. Il ressort de documents en ma possession qu'à partir du 28 juin 2012 vous avez transmis des renseignements couverts par le secret professionnel au Cabinet H , une société de détectives privés. Les renseignements concernent le numéro national, les débiteurs de revenus professionnels (relevés 281.10), les propriétés d'immeuble et de véhicule automobile de liste de personnes.*

*Voulez-vous me faire connaître les motifs de cette activité effectuée en violation des engagements pris dans votre déclaration signée le 1<sup>er</sup> mars 1991 et rappelée par l'Autorité et moi-même à plusieurs reprises depuis.*

*2. Vous avez obtenu une interruption de carrière complète pour la période du 1<sup>er</sup> mars 2011 au 29 février 2012, à laquelle, sur votre demande il a été mis fin prématurément au 31 décembre 2011. Toutefois malgré de nombreuses demandes (y compris par mail personnel du 10 mai 2012) vous n'avez jamais donné suite ce qui a obligé les services de P&O à s'adresser directement à l'ONEM qui a dans un courrier du 13 juillet 2012 confirmé que vous n'aviez entrepris aucune démarche et*

*3. Vous avez introduit une demande de congé de vacances pour les 18 et 19 juin 2012. Or, dans le logiciel absentéisme, il apparaît que vous avez introduit un certificat médical pour la période du 18 au 29 juin 2012 en avertissant le système MEDEX non le 18 avant 9 heures mais seulement le 20 juin 2012, ce qui a eu pour conséquence d'empêcher le contrôle médical les deux premiers jours de l'absence et obligé Monsieur R. à apporter les corrections nécessaires dans PERSASSIST.*

*Le point 3, qui peut être attesté par les impressions d'écran effectuées par Monsieur Ri n ma présence, reste également sans réponse.*

*Vous trouverez en annexe une copie des échanges de mails et de courriers concernant le C62 ainsi qu'une copie de la réponse(?) de Madame B. . »*

*Les pièces vous sont adressées ce jour par mail.*

*Si je suis en possession du recommandé ou de tout autre élément, je vous les ferai immédiatement parvenir. »*

Par lettre recommandée du 22 août 2012, le SPF FINANCES met fin au contrat de travail pour motif grave en ces termes :

*« Par la présente, l'Administration vous signifie votre licenciement pour motif grave, sans préavis ni indemnité de rupture, en vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.*

*En effet, en date du 8 août 2012, une demande d'explications vous a été adressée à propos de votre comportement concernant les renseignements fournis à un tiers non autorisé entre le 28 juin et début juillet 2012 en violation du secret professionnel (1), le C62 ayant donné lieu au courrier du 10 juillet 2012 (2) et vos absences pour la période du 18 au 29 juin 2012 (3).*

*Par courrier daté du 17 août ( réceptionné le 21 août 2012), vous vous êtes exprimée à propos des points 1 et 3, sans fournir d'explication pour le point 2.*

*Dès lors, en date du 21 août 2012, informée de manière complète et objective des circonstances de la cause suite à votre courrier, l'Administration a la certitude de l'existence de fautes graves dans votre chef entraînant ainsi votre licenciement pour motif grave.*

- Le dossier établit que, en violation du secret professionnel, vous avez fourni à un tiers, des renseignements issus des bases de données fiscales BELCOTAX, D.I.V, et CADNET, vraisemblablement afin de permettre à ce tiers de cerner le profil financier ainsi que les revenus et biens saisissables de personnes, et ce sur base de listes que vous avez fournies.*
- Le dossier démontre les manquements relatifs au C62.*
- Enfin, alors que vous aviez introduit une demande de congé de vacances pour les 18 et 19 juin 2012, vous avez envoyé un certificat médical pour la période du 18 au 29 juin 2012 en avertissant le système MEDEX, non le 18 avant 9 heures, mais seulement le 20 juin 2012, ce qui a eu pour conséquence d'empêcher le contrôle médical les deux premiers jours de votre absence pour maladie.*

*Ces faits rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle future. »*

C'est dans ce contexte que Mme B. a introduit la présente procédure par

requête du 30 août 2012.

Ensuite, le 20 septembre 2012, le SPF FINANCES a dénoncé des faits de corruption à la direction criminalité économique et financière de la Police fédérale.

Le 5 octobre 2012, le SPF FINANCES a informé Mme B. qu'il lui adressait un ultime rappel concernant le paiement indu de la rémunération avant d'entamer une procédure judiciaire de recouvrement.

Par voie de ses conclusions déposées le 8 janvier 2013, le SPF FINANCES introduit une demande reconventionnelle visant la condamnation de Mme B. au paiement de la somme Indue de 1.585,51 €.

Depuis lors, par ordonnance rendue le 11 février 2019, la Chambre du Conseil du Tribunal de Première Instance de Liège, Division Liège a dit les préventions mises à charge de Mme B. établies et ordonné la suspension du prononcé.

## **II. OBJET DE LA DEMANDE ET POSITION DES PARTIES**

Mme B. T conteste la régularité de son licenciement.

Par le biais des seules conclusions déposées le 30 novembre 2012, nonobstant le calendrier de procédure notifié ultérieurement, elle invoque le non-respect du délai de trois jours.

Le SPF FINANCES était au courant des faits invoqués à l'appui de son licenciement à tout le moins dès le 8 août 2012. Or le licenciement n'a été notifié que le 22 août 2012.

D'autre part, sur le fond, elle considère que son employeur ne rapporte pas la preuve des faits lui reprochés.

Le SPF FINANCES dépose seulement des courriers électroniques de publicité du bureau Survex ainsi qu'une note manuscrite dont elle dénie être l'auteur.

Subsidiairement, Mme B. relève que rien ne prouve qu'elle aurait agi de sa propre initiative et qu'elle n'ait pas répondu à une injonction de l'un de ses supérieurs.

Mme B. postule en conséquence la condamnation du SPF FINANCES au paiement d'une indemnité équivalente à 12 mois de préavis.

A titre subsidiaire, elle demande au tribunal d'ordonner une mesure d'expertise servant à déterminer si l'écriture figurant sur le document déposé par le SPF FINANCES est bien la sienne.

**Le SPF FINANCES** estime quant à lui qu'aucune indemnité compensatoire de préavis n'est due.

En ce qui concerne la régularité formelle du licenciement, il soutient qu'il n'a acquis la

certitude de l'existence de fautes graves qu'après avoir pris connaissance des observations de Mme B ; soit le 21 août 2012, endéans le délai de trois jours requis.

En ce qui concerne les motifs ayant emporté la décision de licenciement, il relève que :

Mme B n'a nullement contesté le manquement relatif à ses absences entre le 18 et le 19 juin 2012.

Concernant le C62, les pièces produites établissent que Mme B n'avait nullement averti l'Onem de la fin anticipative de son interruption de carrière.

Enfin, en ce qui concerne la violation du secret professionnel, les faits dénoncés ont été établis par l'ordonnance du 11 février 2019 de la Chambre du Conseil.

Le SPF FINANCES demande dès lors que la demande de Mme B soit déclarée non fondée.

Par conclusions déposées le 8 janvier 2013, le SPF FINANCES a introduit une demande reconventionnelle visant la condamnation de Mme B au paiement de la somme de 1.585,51 € à titre de montants indument perçus, somme à majorer des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires depuis la mise en demeure du 27 avril 2012.

Ces sommes correspondent à des rémunérations indues en raison de jours d'absence pour cause de maladie indemnisés par la mutuelle de Mme B

### **III. RECEVABILITE**

La procédure a été introduite par requête reçue au greffe le 30 août 2012. Elle est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux et devant la juridiction compétente.

Il en est de même de la demande reconventionnelle introduite par le SPF FINANCES par conclusions, le 8 janvier 2013.

### **IV. ANALYSE DU TRIBUNAL**

#### **1.La demande de Mme B**

##### **1.1 Les 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.

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats 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».*

### Le motif grave

La notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond. Il s'agit, d'une part, de l'existence d'un fait fautif<sup>1</sup> et, d'autre part, de la propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties, qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles<sup>2</sup>.

L'article 35 de la loi sur les contrats de travail « n'impose ni que la faute soit de nature contractuelle, ni que l'employeur ait subi un préjudice ; il suffit que le comportement du travailleur soit d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles<sup>3</sup> ».

La notion de motif grave ne peut pas être appréciée dans l'absolu. Il se peut qu'une même faute soit dans un cas un motif grave de licenciement, et qu'elle ne le soit pas dans un autre cas. Le fait qui justifie le congé pour motif grave est le fait en lui-même ainsi que toutes les circonstances qui peuvent lui conférer la nature d'un motif grave<sup>4</sup>.

L'appréciation de la gravité de la faute s'effectue *in concreto*, ce qui signifie que le juge doit tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à attribuer à un fait le caractère de motif grave : l'ancienneté du travailleur, les fonctions, l'importance des responsabilités dans l'entreprise, le passé professionnel, le caractère isolé de la faute ou la propension du travailleur à commettre des fautes, les antécédents et les faits

<sup>1</sup> Cass., 23 octobre 1989, *Pas.*, 1990, 1, p.215 et *J.T.T.*, 1989, p.432

<sup>2</sup> Cass., 9 mars 1987, *J.T.T.*, 1987, p.128

<sup>3</sup> Cass., 9 mars 1987, *J.T.T.*, 1987, p. 128 ; Cass., 6 mars 1995, *J.T.T.*, p. 281.

<sup>4</sup> Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass.3 juil 1996, *J.T.T.*, 1996, 437 cité dans W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium droit du travail*, 2018-2019, p.2457, n°4395

antérieurs au licenciement<sup>5</sup>.

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond.

Le juge procède à un contrôle de proportionnalité entre la faute et la sanction. Il peut tenir compte de tous les éléments de nature à fonder son appréciation, à condition de ne pas modifier les critères que la loi donne à la notion de motif grave, par exemple en y ajoutant le critère de proportionnalité entre la faute et la perte de l'emploi<sup>6</sup>.

#### Délai de 3 jours et organe compétent pour licencier

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 stipule à cet égard 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 délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ayant le pouvoir de décider du licenciement du travailleur a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux 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<sup>7</sup>.

Un congé n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt<sup>8</sup>. « *Il ne résulte d'aucune disposition de l'article 35 de la loi sur les contrats de travail, 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<sup>9</sup> 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 lieu.

#### La charge de la preuve

Le dernier alinéa de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 rappelle que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier.

En vertu du mécanisme probatoire de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, c'est sur l'employeur que repose la charge de la preuve, tant de la réalité du motif grave que du

<sup>5</sup> V. Vannes, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. JBB, 1998, page 228- V. VANNES, "Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques", BXL, Bruylants 1996, pages 633 et suivantes, COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, pages 1542 et suivantes

<sup>6</sup> Cass., 6 juin 2015, J.T.T., 2016, 351 cité in W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium droit du travail, 2018-2019, p.2466-2467, n°4407

<sup>7</sup> Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p.390 ; Cass., 8 novembre 1999, J.T.T., 2000, p. 210; Cass., 7 décembre 1988, R.W., 1999-2000, p.848

<sup>8</sup> Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390; Cass., 28 février 1994, J.T.T., 1994, p. 286

<sup>9</sup> Cass., 17 janvier 2005, J.T.T., 2005, p.137

respect du formalisme légal.

L'employeur doit ainsi établir tant la matérialité des faits qu'il invoque que leur caractère fautif, de même que l'impossibilité de poursuivre le contrat induite par la faute grave invoquée.

Si la partie qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve certaine, le doute profite à l'autre partie et le motif grave ne peut être retenu.

## **1.2 Application des principes au cas d'espèce**

### **La connaissance des faits, le délai de trois jours**

Mme B invoque le non-respect du délai de trois jours puisque dès le mois de juillet, le Directeur régional faisant fonction avait la connaissance certaine des faits lui reprochés et qu'il lui appartenait d'en informer le Service compétent.

Mme B ne conteste pas que le pouvoir de licenciement incombait à Mr V

Seul est dès lors invoqué le fait qu'il appartenait au Directeur régional faisant fonction de l'informer des faits, dès sa prise de connaissance, soit avant le 8 août 2012.

Comme il l'a été rappelé ci avant, il importe de s'attacher à la prise de connaissance effective des faits par l'organe détenteur du pouvoir de licencier et non d'épingler les éléments relevant du caractère organisationnel de l'entreprise ou encore de la défaillance de certains de ses membres qui ont conduit à une connaissance différée du détenteur du pouvoir de licencier.

Or en l'occurrence, il apparaît que Mr V. i été averti de la situation par un courrier émanant de Mme V. en date du 8 août 2012.

Le tribunal relève que ce courrier mentionne cependant qu'une demande d'explication est adressée le même jour à Mme B

Ensuite le 21 août 2012, Mme V informe Mr V le la réponse apportée par Mme B

Elle complète également son courrier de ses remarques quant aux éléments évoqués et déniés par Mme E

Le tribunal considère que ce n'est qu'à la réception de ce courrier que Monsieur V a pu être rempli de la connaissance certaines des faits emportant la décision de mettre fin au contrat pour motif grave.

Il est tout à fait compréhensible qu'au regard de l'exceptionnelle et ultime sanction que représente la rupture d'un contrat de travail pour motif grave, l'employeur se

garantisse de la plus parfaite clairvoyance en permettant à son travailleur de faire valoir sa position et ses moyens de défense.

Dans le même ordre d'idée, il a été jugé que :

*« Quel que soit le résultat, l'audition du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquiescer (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 du travailleur et de la justice. De la circonstance que le licenciement a été décidé après un entretien, sur la base de faits qui étaient connus avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en toute connaissance de cause<sup>10</sup> »*

En conséquence, le Tribunal considère que le délai de trois jours est respecté.

#### Le motif grave

Pour rappel, le SPF FINANCES invoque trois fautes constitutives de motif grave :

1. Il fait grief à Mme B d'avoir violé le secret professionnel, en fournissant à des tiers des renseignements issus des bases de données fiscales.
2. Mme B a commis des manquements s'inscrivant dans le cadre de son interruption de carrière. Elle n'a pas dûment informé l'Onem de la fin anticipée de celle-ci et fourni le formulaire C62 comme elle le prétendait.
3. Mme B a fait obstacle au contrôle de son incapacité. Elle n'en a averti le MEDEX qu'en date du 20 juin 2012 alors que l'incapacité débutait le 18 juin 2012.

Concernant la preuve du premier grief, le SPF FINANCES dépose l'ordonnance rendue par la Chambre du Conseil de Liège en date du 11 février 2019 qui déclare établies les préventions retenues à charge de Mme B à savoir :

- La corruption publique passive, Madame ayant fourni des renseignements couverts par le secret professionnel provenant de banque de données fiscales, en échange d'une promesse de rémunération
- La violation du secret professionnel en qualité d'auteur
- Le détournement de biens publics, Madame ayant utilisé les fournitures mises à sa disposition par l'administration qui l'emploie en vue de procéder à des impressions de documents destinés à des fins privées
- Le hacking interne, Madame ayant outrepassé le pouvoir d'accès à certaines bases de données accordé par l'administration qui l'emploie et repris certaines données pour les communiquer à des tiers

<sup>10</sup> Cass., 14 octobre 1996, J.T.T., 1996, p.500

Le tribunal constate en conséquence que la faute retenue par le SPF FINANCES est matériellement établie.

Il considère en outre que celle-ci est d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles.

On ne peut en effet considérer que le SPF FINANCES ne s'est pas trouvé devant l'évidence d'un motif grave tant il est indispensable et nécessaire qu'un agent du service public, confronté régulièrement à des données à caractère personnel, démontre intégrité, probité et diligence dans le traitement de celles-ci.

Communiquer à des tiers de tels renseignements, sciemment, dans la recherche de surcroît de lucre, conduit incontestablement à rompre de manière immédiate et définitive le rapport de confiance nécessaire à la poursuite de l'exécution du contrat de travail.

Cette faute justifie à elle seule le motif grave de sorte que le tribunal considère qu'il n'est pas requis d'analyser les autres fautes invoquées.

Partant, la demande sera déclarée non fondée.

## **2. La demande reconventionnelle du SPF FINANCES**

Le SPF FINANCES a introduit une demande reconventionnelle tendant à la condamnation de Mme B au remboursement de la somme de 1.585,51 € à titre de rémunération indûment perçue.

Mme B. a présenté une incapacité de travail indemnisée par sa mutuelle dans le cadre d'un mi-temps médical.

Le tribunal constate que le SPF FINANCES a rémunéré Mme B. durant tout le mois de juin, du 22 au 24 septembre, du 21 au 29 octobre et du 17 au 30 octobre 2010 alors que l'indemnisation de ces périodes incombait à la mutuelle.

La demande reconventionnelle sera en conséquence déclarée fondée.

### **PAR CES MOTIFS,**

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

DIT la demande principale recevable et non fondée.

DEBOUTE Mme B. de l'ensemble de ses prétentions.

DIT la demande reconventionnelle recevable et fondée.

**CONDAMNE** Mme B. au paiement de la somme de 1.585,51 € à titre de rémunération indue à majorer des intérêts au taux légal à compter du 27 avril 2012.

**CONDAMNE** Mme B| aux frais et dépens de l'instance liquidés à la somme de 1.560 €.

**DECLARE** le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution ni garantie, avec la faculté de cantonnement.

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

|    |                               |
|----|-------------------------------|
| V  | , Juge, président la chambre, |
| L  | Juge social employeur,        |
| F, | Juge social employé,          |

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **17/05/2022** par V,

B|, Juge, président la chambre, assistée de

Greffier,

La Présidente, les Juges sociaux et le Greffier,