

numéro de répertoire
2022/
date du Jugement
<u>12/09/2022</u>
numéro de rôle
R.G. : 21/ 1215/ 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 :

L
Domiciliée :

Partie demanderesse,

Étant représentée par Mme
déléguée syndicale C.S.C. au sens de l'article 728 CJ, dont les bureaux sont
établis à 4020 LIEGE, boulevard Saucy, 8-10, porteuse d'une procuration
écrite

Contre :

HOBECO SA, (BCE: 0449.572.828),
Dont le siège social est situé Rue Henri Goossens 7 à 4431 LONCIN

Partie défenderesse,

Comparaissant par Me MOUREAU OLIVIER, avocat, à 4000 LIEGE, quai de
Rome, 2,

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 28/4/2021 ;
- le jugement du 19/10/2021 ordonnant une comparution personnelle des parties
en vue de les informer sur le processus de médiation ;
- l'ordonnance 747§1 CJ du 21/12/2021 ;
- les conclusions des parties ;
- les dossiers des parties.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du
27/6/2022.

Vu la non conciliation des parties ;

1. Les faits et la demande

Depuis le 7 juin 2000, Madame L. était occupée en qualité de secrétaire, à temps
plein, au service de M. D., dirigeant de sociétés.

En réalité, la relation de travail était conclue entre Madame L. et une des
sociétés. Au fil du temps, il y a plusieurs sociétés qui se sont succédées mais le travail a

toujours consisté en tâches de secrétariat sur instructions de M. L
Finalement, par un avenant du 1er janvier 2019, le contrat de travail de Madame L
a été repris par la société HOBECO, ci-après la société.

Madame L a remis un certificat médical couvrant une période d'incapacité de travail de sa part du 17 mars 2020 au 23 mars 2020.
Pour rappel, mars 2020 est le début de la période de la crise sanitaire due au covid 19.

A partir du 18 mars 2020, comme son état de santé s'était amélioré, Madame L a repris le travail en télétravail.

Après le 23 mars 2020, soit la fin de la période visée par le certificat, le télétravail était toujours obligatoire de sorte que Madame L a continué à prester en télétravail. Une organisation avait été mise en place afin de distribuer, essentiellement à M. M le directeur technique, présent sur le lieu de travail, les tâches qui relevaient de la fonction de Madame L et qui devaient nécessairement être accomplies en présentiel au sein de l'entreprise.

Le dossier contient des échanges de courriels qui indiquent que M. M et Madame L étaient en contact régulier afin que l'ensemble des tâches soit réalisé : ainsi M. M posait ses questions à Madame L et cette dernière donnait les renseignements et informations nécessaires à M. M pour qu'il puisse exécuter les tâches, elle lui demandait également de lui fournir les informations qu'il fallait collecter sur place au bureau pour qu'elle-même puisse avancer en télétravail.

Le lundi 27 avril 2020, M. M au terme d'un échange de mails avec Madame L au sujet du back office de son télétravail, lui écrit que M. D leur avait communiqué ce 27 avril 2020 que le bureau recommencerait normalement le lundi 4 mai 2020.

Le jeudi 30 avril 2020, à 17 heures 53, Madame L a adressé un courriel à M. D où elle indiquait « A demain ».
M. D lui a répondu par courriel du même jour à 18 heures 09 en indiquant «Bonsoir, à lundi au bureau, Bon we. »

Madame L a adressé le courriel suivant le lundi 4 mai 2020 à 9 heures 05, à M. D et d'autres collègues :

Bonjour Monsieur D et Cie, j'ai téléphoné à mon médecin traitant, qui m'a informée que le télétravail était toujours la norme à ce jour, Et que comme je télétravaille depuis le 18 mars 2020 jusqu'à ce jour, que je devais continuer à télétravailler. Aussi ayant 56 ans avec des antécédents rénaux, je suis dans la catégorie des personnes à risque... En vous remerciant pour votre compréhension, et en souhaitant à chacun une belle journée malgré la grisaille,

M. D lui a répondu par courriel du même jour à 9 heures 32 en la licenciant :

*« Bonjour
Suis pas d'accord, nous avons mis toutes les mesures
Pour protéger tout le monde, gel masque et distance de 1 5 mètres
Je considère que tu refuses de venir travailler malgré toutes les précautions que nous avons prises
J ai autorisé le télétravail provisoire et a fait tout le courrier et classement*

pour toi.

viendra chercher les cartes et je demanderai à de couper ton accès au bureau.

Pour le reste, mes avocats feront le nécessaire

Tu a profité du système en travaillant de chez toi et as osé nous compter des hrs supplémentaires alors que jamais tu n'a eu du travail pour 8 hrs.

Assume les conséquences »

Un échange de courriels entre Madame L , via son adresse personnelle, et M. D s'en est ensuite suivi :

- Madame L a écrit à 10 heures 30 en ces termes :

« M'ayant coupé l'accès à distance, juste après envoi de votre mail, je vous répons dès lors via mon adresse privée :

- 1. Vous m'informez que vous n'êtes pas d'accord avec ce que le médecin m'a communiqué, pourtant le télétravail est la norme actuelle,*
- 2. je n'ai pas profité du système pour effectuer du télétravail mais c'était recommandé par la Ministre, avant même que je ne commence à télétravailler,*
- 3. j'ai toujours travaillé 8H par jour et même parfois 9h et mettais mes quelques heures supplémentaires de côté pour le jour où je vais devoir m'absenter pour la signature des actes. Je mettais même la minuterie chez moi sur mon temps de midi pour rester correct avec vous.*

Dès lors, par la présente, je conteste tous les mensonges que vous invoquez à mon sujet dans votre mail de ce matin. »

- Par courriel du 4 mai 2020 à 11 heures 13, M. D a envoyé des photos du bureau et des protections mises à disposition du personnel.
- Madame L y a répondu à 11 heures 48 qu'elle n'avait pas eu d'information concernant les mesures de protection avant de recevoir ces photos.
- par courriel du 4 mai 2020 à 11 heures 58, M. D a répondu :

« FAUX

te l'avait dit la semaine dernière et encore ce matin.(il peut en témoigner) Et moi confirmé encore ce matin par mail.

Et je ne suis pas fou de faire reprendre le personnel sans mesures dictées par le gouvernement.

n'a pas arrêté un seul jour et ces mesures existe depuis plusieurs semaines. (plusieurs personnes peuvent le témoigner). »

- Par courriel du 4 mai 2020 à 12 heures 51, Madame L a répondu qu'elle n'en avait eu connaissance que quand M. M était venu lui reprendre ses cartes et classeurs ainsi que son badge et la clé de la boîte aux lettres. Elle explique que le cas de M. M ou de certains autres membres du personnel () n'était pas le sien, étant donné qu'elle, elle avait des problèmes rénaux.

Le 4 mai 2020 à 13 heures 50, à la requête de la société, un huissier est venu constater la disposition et l'équipement des locaux de travail afin de corroborer les affirmations de M. D quant au parfait respect des règles sanitaires et la mise à disposition du matériel de désinfection et de protection.

Le 5 mai 2020, à 8 heures 04, Madame L. a transmis, par courriel, à la société, un certificat médical de son médecin qui la plaçait en quarantaine du 4 mai 2020 au 17 mai 2020 ; son médecin lui avait envoyé ce certificat le lundi 4 mai 2020 à 16h25, par courriel.

Le 4 mai 2020, la société a envoyé le courrier suivant à Madame L. , par courriel, par courrier recommandé et par courrier simple :

« Madame L

Par la présente, je mets immédiatement fin à votre contrat de travail, sans indemnité et sans préavis, pour le motif grave suivant : refus de reprendre le travail ce lundi 04 mai 2020 au matin, sans avoir pu constater par vous-même - ou fait constater par une personne mandatée - que les mesures de précaution prescrites par le gouvernement et les instances sanitaires dans le cadre de la pandémie du coronavirus étaient plus que largement respectées au sein de notre entreprise HOBECO de Loncin.

Ce refus de reprendre le travail fait suite à une série de faits que je vous rappelle ci-dessous,

1) Le 17 mars dernier, à 12h48, vous nous aviez envoyé un mail précisant que «vous toussiez avec une température de 37,1°» (ce qui, entre parenthèses, n'est pas reconnu médicalement comme étant une température anormale, ou du moins inquiétante). Un certificat médical, que nous avons bien pris en considération, était joint.

2) Ce mail a alerté le personnel interne avec pour conséquence que G , détachée de KPMG dans nos bureaux, a dû immédiatement quitter les lieux sur instruction de son employeur pour rester en quarantaine à son domicile durant quatorze jours.

3) Sans remettre en doute la portée du certificat médical que vous m'avez transmis, il est paradoxal de constater que, depuis quelques jours auparavant, vous aviez déjà clairement invoqué devant vos collègues le souhait de pouvoir faire du télétravail. Or, de par la nature de votre fonction, cela ne me paraissait pas vraiment réalisable ; ce qui ne m'a pas empêché toutefois de vous envoyer un mail dans lequel je précisais comprendre votre démarche de vouloir rester à la maison par simple prudence, sur base du certificat médical reçu.

4) Le 18 mars, soit le lendemain de l'envoi de votre mail un peu alarmiste, vous nous avez envoyé un autre mail précisant que « vous alliez bien et que la température avait disparu ». Dans différents mails, vous nous précisiez ensuite «faire du télétravail »; ce que vous espériez pouvoir faire déjà depuis un certain temps.

5) Toujours au travers de différents mails, vous vous plaigniez de la quantité de travail à devoir réaliser en télétravail ; impliquant pour vous la nécessité de faire des heures supplémentaires, alors que votre collègue M (au départ de Loncin) a réalisé une grande part des tâches qui normalement vous sont dévolues. En interne, nous estimons (et pourrions l'expliquer au besoin) que cette quantité

de travail prise en charge avoisine les 50% pour les mois de mars et avril.

6) En date du 27 avril 2020 à 15h13, M. vous a transmis un mail précisant que le travail reprendrait de manière normale au bureau le 04 mai au matin ; décision justifiée par le fait que l'entreprise avait bien mis en place toutes les mesures sanitaires recommandées par le gouvernement; et cela depuis un certain temps.

7) Vous n'avez pas exprimé, de façon explicite, votre désapprobation par rapport à cette nouvelle information.

8) Le jeudi 30 avril au soir, je vous ai personnellement envoyé un mail que je terminais par les mots suivants : « Bonsoir. A lundi au bureau. »; mail auquel vous n'avez absolument pas réagi négativement.

9) Depuis l'envoi de ce mail, il n'y a eu aucun contact de votre part, que ce soit par mail ou par téléphone, avec moi-même ou l'un de mes collaborateurs.

10) Quel ne fut pas dès lors notre étonnement, alors que vous étiez parfaitement au courant de la reprise fixée au 04 mai, de recevoir aujourd'hui à 09h05 un mail de votre part précisant que vous ne viendriez pas au bureau.

11) Comme signalé dans un mail également envoyé ce matin, votre présence dans l'entreprise ce jour était parfaitement gérée au niveau de la sécurité sanitaire. gel hydroalcoolique disponible à l'entrée des bureaux, gants en latex et masques disponibles à l'entrée, surface de bureau de plus de 30 m2 pour vous-même et une collègue mi-temps détachée de chez KPMG (qui se trouve à plus de 2,5 m de votre bureau !), maintien des distances de sécurité à tout moment, etc. Bref des conditions qui vont même bien au-delà de celles recommandées par les instances politiques et sanitaires. Malheureusement, vous n'avez même pas pris la peine de venir le constater par vous-même ; ou de le faire constater par une personne dûment mandatée, ni pris la peine de vous entretenir téléphoniquement avec moi à ce sujet.

Nous ne pouvons par conséquent accepter votre refus injustifié de venir travailler à Loncin ce matin ; et nous sommes dès lors dans l'obligation de mettre immédiatement un terme à votre contrat, sans indemnité et sans préavis, pour motif grave. »

Le 4 mai 2020, Madame L. a envoyé à la société un courrier recommandé pour contester son licenciement et en informant la société qu'elle transmettait les informations au service juridique de son syndicat.

Madame L. a contesté le licenciement pour motif grave par courrier de son organisation syndicale du 7 mai 2020 et a réclamé le versement d'une indemnité de rupture ainsi que d'autres montants qu'elle estime dus dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

Par courrier de son conseil du 2 juin 2020, la société a contesté l'ensemble des demandes de Madame L.

Après avoir encore écrit plusieurs fois à la société, Madame L. a introduit le

présent recours par requête remise au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège, le 28 avril 2021.

Elle demande de condamner la société à lui payer :

- le montant de 42.422,03 € brut à titre d'indemnité de rupture,
- le montant de 12.019,57€ imposable à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- le montant de 868,07 € brut à titre de prime de fin d'année 2020,
- le montant de 240,39 € brut correspondant à la rémunération des jours fériés après rupture, à savoir les 21 mai et 1^{er} juin 2020,
- le montant de 243,02 € brut correspondant à sa prime sectorielle 2020,
- 917,89 € bruts - 775,39 € bruts (payés) à titre de simple pécule anticipé,
- 917,89€ imposables - 775,39 € imposables (payés) à titre de double pécule anticipé,
- 2.579,14 € bruts – 2.557,28 € bruts (payés) à titre de simple pécule 2020,
- 2.579,14 € imposables – 2.557,28 € imposables (payés) à titre de double pécule 2020,
- 661,07 € bruts à titre d'arriérés de rémunération pour le mois de mars 2020,
- 177,55 € nets à titre de rémunération pour le mois d'avril 2020.

Elle demande également de condamner la société au paiement des intérêts légaux et judiciaires ainsi qu'aux dépens dont les droits de greffe de 20 €.

Par ses dernières conclusions, remises au greffe le 22 mars 2022, Madame L demande de condamner la société à lui payer :

- le montant de 42.422,03 € brut à titre d'indemnité de rupture correspondant à 9 mois et 21 semaines de rémunération,
- le montant de 868,07 € brut à titre de prorata de prime de fin d'année (= 4/12 x 2.604,22 €),
- le montant de 240,39 € brut correspondant à la rémunération des jours fériés après rupture, à savoir les 21 mai et 1^{er} juin 2020,
- le montant de 243,02 € brut correspondant à sa prime sectorielle 2020,
- le montant de 12.019,57€ correspondant à 17 semaines de rémunération, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- 917,89 € bruts - 775,39 € bruts (payés) à titre de simple pécule anticipé,
- 917,89€ imposables - 775,39 € imposables (payés) à titre de double pécule anticipé,
- 2.579,14 € bruts – 2.557,28 € bruts (payés) à titre de simple pécule 2020,
- 2.579,14 € imposables – 2.557,28 € imposables (payés) à titre de double pécule 2020,
- 145,04 € bruts à titre d'arriérés de rémunération pour le mois de mars 2020,
- 177,55 € nets à titre de rémunération pour le mois d'avril 2020,
- 2.583,55 € brut – 2.573,65 € bruts (payés) = 9,9 € bruts à titre de régularisation de la prime de fin d'année 2019,
- 263,02 € bruts – 107,81 € bruts (payés) = 155,21 € bruts à titre de régularisation de la prime sectorielle 2019.

Les deux derniers montants constituent des demandes nouvelles qui n'étaient pas visées dans la requête introductive.

Elle demande également de condamner la société au paiement des intérêts légaux et judiciaires ainsi qu'aux dépens dont les droits de greffe de 20 €.

2. Position des parties

Madame L conteste s'être rendue coupable d'insubordination en ne se présentant pas sur le lieu de travail le lundi 4 mai 2020 au matin.

Elle relève qu'aucune communication claire officielle ne lui enjoignait la reprise de ses prestations au bureau dès cette date.

Elle rappelle qu'elle a justifié son absence du lieu de travail par un certificat médical de quarantaine et qu'elle souhaitait simplement continuer à bénéficier de télétravail parce que son état de santé et ses antécédents faisaient d'elle un profil à risque face au covid 19.

Elle considère donc n'avoir commis aucune faute et demande le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Elle estime que la rupture est intervenue de manière brusque sans tenir compte du contexte de l'époque et de toutes les angoisses et interrogations suscitées par l'épidémie de covid 19, à un moment où les données sur ce virus étaient encore peu connues notamment quant à sa transmission. Elle rappelle qu'elle comptait 20 ans de service en qualité de secrétaire de M. C

Elle soutient avoir été victime d'un licenciement sauvage qui est manifestement déraisonnable et demande, à ce titre, le paiement d'une indemnité maximale correspondant à 17 semaines de rémunération.

Enfin, elle demande la condamnation de la société à différentes sommes s'agissant de pécules, d'arriérés de rémunération et de primes.

La société estime qu'il n'y avait aucune raison valable dans le chef de Madame L de ne pas avoir repris le travail en présentiel dès le lundi 4 mai 2020 au matin, comme il le lui était demandé.

Elle explique tous les aménagements et équipements qui étaient mis en place dans ses locaux afin de garantir le parfait respect des règles et mesures imposées par le gouvernement en vue d'éviter la contamination au covid 19.

Elle précise que Madame L savait que la reprise en présentiel était prévue le 4 mai 2020 au matin et n'avait fait valoir aucune réserve.

La société considère donc qu'elle s'est rendue coupable d'insubordination en s'opposant à une reprise de travail dans les bureaux et qu'il s'agit bien d'un motif grave.

Elle estime que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable puisqu'il est fondé sur un motif grave lié au comportement d'insubordination de Madame L

A titre subsidiaire, si le tribunal devait estimer que le licenciement est manifestement déraisonnable, elle demande de limiter l'indemnité au minimum de 3 semaines de rémunération.

En ce qui concerne les sommes complémentaires réclamées par Madame L , la

société explique que certaines de ces sommes ont déjà été payées et que les réclamations correspondantes sont donc devenues sans objet, que d'autres ne sont pas fondées parce que Madame L les calcule erronément ou ne sont pas dues.

Elle demande de condamner Madame L aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'elle liquide au montant de base de 3.250 €.

3. Analyse du Tribunal

3.1. Quant à la recevabilité

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

La demande nouvelle, introduite par conclusions remises au greffe le 22 mars 2022, qui vise le paiement de 9,9 € bruts à titre de régularisation de prime de fin d'année 2019 et de 155,21 € bruts à titre de régularisation de prime sectorielle 2019, est également recevable.

3.2. Quant au fondement

3.2.1. Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis.

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 préjudice¹. 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 professionnelle².

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de

¹ Cass., 20 novembre 2006, www.juportal.be, Cass., 3 juin 1996, www.juportal.be, Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

² Cass., 6 juin 2016, www.juportal.be.

nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif³. 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 appréciation⁴.

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.

Le comportement fautif d'un travailleur peut justifier son licenciement sur-le-champ pour autant que ce comportement rende impossible la poursuite de l'exécution du contrat; il importe peu que le comportement fautif soit directement lié à l'exécution du contrat ou qu'il se soit simplement produit à l'occasion de cette exécution, ou même qu'il soit un fait de la vie privée.⁵

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 forme⁶.

Par ailleurs, les motifs graves doivent être exprimés de manière à permettre, d'une part, à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre notifiant le congé et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est invoqué devant lui⁷. Par contre, des faits qui ne sont pas mentionnés dans la notification du motif grave peuvent être pris en considération pour éclairer les faits invoqués comme motif grave.

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.

B. Application au cas d'espèce

La société considère que Madame L s'est rendue coupable d'insubordination en refusant de venir prestre son travail en présentiel au bureau le 4 mai 2020 au matin alors qu'elle y était attendue.

Madame L invoque, tout d'abord, qu'elle n'avait pas reçu de communication

³ Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

⁴ Cass., 6 juin 2016, www.juportal.be.

⁵ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social, Droit du travail*, T.3, 2021-2022, Wolters Kluwer, p.2646 et les références de jurisprudence y citées.

⁶ Cass., 15 juin 1981, *Pas.*, 1981, p. 1170.

⁷ Cass., 2 juin 1976, *Pas.*, p. 1054 ; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, p. 737.

claire et directe du fait qu'elle devait reprendre son travail en présentiel au bureau à partir du 4 mai 2020 au matin.

La société soutient que cette information résultait des courriels de M. M. du 27 avril 2020 et de M. D du 30 avril 2020 et reproche à Madame L de ne pas avoir formulé la moindre réserve à la reprise en présentiel dont elle a été informée par ces courriels.

Le courriel du lundi 27 avril 2020, de M. N mentionnait :

« M. D nous a communiqué ce jour que le bureau recommençait normalement ce lundi 04/05. »

Le courriel de M. D du jeudi 30 avril 2020, est une réponse à un courriel que Madame L lui a adressé à 17 heures 53.

M. D a simplement répondu par courriel de 18 heures 09 en indiquant «*Bonsoir, à lundi au bureau, Bon we.* »

Le vendredi 1^{er} mai étant un jour férié, Madame L est crue par le tribunal lorsqu'elle indique qu'elle n'a pris connaissance de ce dernier courriel de M. D que le lundi 4 mai en début de matinée au moment où elle se connecte, à son domicile, pour débiter sa journée de télétravail.

Le seul courriel de M. M du lundi 27 avril 2020 ne constitue pas une instruction claire et précise de reprendre le travail en présentiel le lundi 4 mai en matinée. Il s'agit plutôt d'une indication qui appelle une confirmation officielle de la hiérarchie, d'autant plus qu'à l'époque, les informations variaient très vite et les acteurs du monde du travail devaient sans cesse attendre les dernières mesures prises par le gouvernement pour ajuster les instructions à donner aux travailleurs.

Il ne peut pas être reproché à Madame L de ne pas avoir compris à la lecture de ce seul courriel qu'elle devait être présente au bureau le 4 mai 2020.

Il ne peut pas, non plus, lui être reproché de ne pas avoir formulé de réserve quant à son retour au travail en présentiel puisqu'il est tout à fait légitime que Madame L n'ait pas considéré cette information comme une instruction ferme et définitive.

Aucune faute ne peut être reprochée à Madame L à titre de motif grave puisque, dès qu'elle a pris connaissance du courriel de M. D du 30 avril 2020, qui, lui non plus, n'était pourtant pas rédigé comme une instruction claire de reprise du travail en présentiel, elle a compris que sa hiérarchie s'attendait à ce qu'elle soit présente au bureau le lundi 4 mai au matin.

Et elle a alors immédiatement pris toutes les mesures nécessaires pour justifier pourquoi elle n'y était pas et a précisé qu'elle continuait à prester en télétravail.

Elle a en effet réagi par courriel, dès 9 heures 05, en précisant qu'elle avait pris contact avec son médecin qui recommandait la poursuite du télétravail pour elle, notamment eu égard au fait qu'elle fait partie des personnes à risque face au covid 19 puisqu'elle a 56 ans et a des antécédents de problèmes rénaux.

Son médecin lui a délivré, le jour-même, par courriel de 16h25, un certificat de quarantaine pour la période du 4 mai au 17 mai 2020 qu'elle a transmis par courriel à la société le mardi 5 mai à 8 h.04.

Elle a donc agi avec rigueur, sérieux et célérité et aucune faute ne peut lui être reprochée. Contrairement à ce qu'invoque la société, son attitude était dument justifiée.

C'est à tort que la société fait grand cas du fait que Madame L a refusé de reprendre le travail en présentiel sans même avoir pris la peine de s'assurer que toutes les mesures requises avaient été mises en place dans les bureaux afin de protéger tout le monde au mieux de la propagation du coronavirus.

En effet, en licenciant immédiatement Madame L dans la demie heure qui a suivi son courriel annonçant sa poursuite du télétravail, la société n'a laissé aucune possibilité à Madame L de se renseigner ; la société n'a elle-même pas pris la peine de discuter avec Madame L et de l'informer ; au contraire, elle l'a immédiatement licenciée pour motif grave sans même envisager d'autres possibilités.

La société a fait établir un constat par huissier, le lundi 4 mai en début d'après-midi, afin de démontrer que toutes les mesures de précaution requises avaient été mises en place pour permettre la reprise du travail en présentiel selon les normes édictées par le gouvernement.

Cela n'est pas de nature à établir que Madame L a commis une faute.

En effet, la société ne démontre pas avoir communiqué toutes ces informations à Madame L avant le 4 mai 2020.

Si elle avait eu connaissance de ces informations avant, cela aurait pu avoir un impact sur le déroulement des faits car Madame L aurait pu réagir en posant des questions et éventuellement émettre des réserves préalables, avec document médical à l'appui, quant à un retour en présentiel, bref, un dialogue aurait pu s'installer et des solutions auraient pu être discutées.

La société discute encore longuement sur la question de savoir si le télétravail, que les mesures gouvernementales faisait passer d'obligatoire à recommandé à partir du 4 mai 2020, était envisageable pour la fonction de Madame L

La société s'efforce de démontrer que la fonction de Madame L n'était pas compatible avec du télétravail parce qu'elle impliquait de nombreuses tâches à réaliser au sein du bureau.

Cela n'est pas plus de nature à démontrer un comportement fautif dans le chef de Madame L

Tout au plus, ça démontre que la volonté de Madame L de poursuivre le télétravail dérangeait l'organisation de la société, ça ne constitue pas pour autant un motif de rupture immédiate et définitive de la poursuite de toute collaboration professionnelle, surtout avec une secrétaire qui travaille au service du même dirigeant depuis près de 20 ans. La société n'a laissé aucune porte de dialogue ouverte avec Madame L en décidant de la licencier immédiatement dans la demie heure sans aucune discussion préalable pour informer mieux Madame L

Dès lors, le licenciement pour motif grave est irrégulier et la société doit être condamnée à verser à Madame L une indemnité compensatoire de préavis.

Madame L postule une indemnité compensatoire de préavis de 42.422,03 € bruts correspondant à 39 semaines (9 mois) plus 21 semaines de rémunération.

La société ne conteste pas le calcul, ni la somme réclamée.

Il y a donc lieu de faire droit à cette demande et de condamner la société à payer à Madame L une indemnité compensatoire de préavis de 42.422,03 € bruts à

majorer des intérêts de retard au taux légal à partir du 4 mai 2020.

3.2.2. Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

A. Rappel des principes applicables

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable comme étant le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge⁸.

L'article 10 de la même CCT règle la charge de la preuve en cas de contestation de la manière suivante:

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

⁸ Commentaire de l'article 8 de la CCT n° 109.

Lorsque les motifs ont été demandés et donnés par l'employeur, l'article 10 de la CCT n°109 du 12 février 2014 prévoit un partage subtil de la charge de la preuve : l'employeur doit démontrer que les motifs du licenciement sont avérés et que ceux-ci ont bien été à l'origine de la décision de licenciement alors que le travailleur doit établir le caractère manifestement déraisonnable du licenciement fondé sur de tels motifs. Ainsi, ne peut être considéré comme un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 le licenciement fondé sur des motifs liés au comportement du travailleur et dont celui-ci n'établit pas qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.⁹

B. Application au cas d'espèce

Comme cela vient d'être jugé, la faute grave invoquée par la société pour motiver le licenciement de Madame L n'est pas fondée.

En effet, Madame L n'a pas commis de faute puisque, dès qu'elle a compris que son employeur s'attendait à ce qu'elle soit présente au bureau et non en prestation de télétravail dès le lundi 4 mai 2020 au matin, elle a immédiatement justifié dument pourquoi elle était toujours en télétravail.

Elle a fourni un certificat médical de quarantaine dès le lendemain matin.

Dès lors, c'est à tort que la société invoque que le licenciement repose sur un motif en lien avec la conduite de Madame L

De plus, un tel licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En effet, sans aucune discussion et donc sans laisser une chance à Madame L de changer d'avis quant au travail en présentiel en étant informée des mesures mises en place, la société l'a immédiatement licenciée pour motif grave, par courriel, dans la demie heure.

Ce n'est pas la manière d'agir d'un employeur normal et prudent avec sa secrétaire depuis près de 20 ans et dont aucun élément du dossier ne permet de déduire qu'elle ne donnait pas satisfaction ou posait des problèmes à son employeur au cours de leur longue collaboration.

Il s'agit d'une décision brutale, prise dans la précipitation, sans fondement adéquat, qui s'apparente à une réaction d'irritation démesurée face à la contrariété de la société due au fait que Madame L, inquiète pour sa santé et à juste titre puisque le médecin lui a rédigé un certificat de quarantaine, souhaitait privilégier le télétravail, recommandé par le gouvernement, au travail en présentiel que l'employeur voulait qu'elle reprenne dès le 4 mai 2020.

Il en découle que le licenciement est manifestement déraisonnable.

Madame L réclame une indemnité maximale soit l'équivalent de 17 semaines de rémunération.

La société demande de limiter l'indemnité au minimum soit l'équivalent de 3 semaines de rémunération.

Le tribunal estime qu'une indemnité correspondant à 10 semaines de rémunération est adéquate.

⁹ C. Trav. Bruxelles, 18 novembre 2019, R.G. 2017/AB/355, www.terralaboris.be.

En effet, le climat anxiogène et d'incertitude planant à l'époque en raison de la crise sanitaire avait des impacts non seulement sur les travailleurs qui craignaient d'être exposés à un virus, peu connu, aux effets graves pour certaines personnes, mais aussi sur les employeurs qui devaient continuer, dans toute la mesure du possible, à poursuivre leur activité professionnelle et faire fonctionner leurs sociétés.

Il y a donc lieu de condamner la société à payer à Madame L une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalent à 10 semaines de rémunération, à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir du 4 mai 2020.

3.2.3. Quant aux autres demandes de condamnation de sommes formulées par Mme L

A l'audience, il apparaît que, depuis le dépôt des dernières conclusions, la situation a encore évolué : certains paiements ont été faits et certaines demandes ne sont soit plus d'actualité, soit plus poursuivies.

Une mise en état actualisée s'impose pour ces demandes.

Les parties étant toujours en cours de dialogue, négociation et conciliation pour ce qui concerne ces demandes, il y a lieu de renvoyer la cause au rôle.

La partie la plus diligente pourra solliciter une nouvelle fixation de la cause lorsque la situation aura terminé d'évoluer et sera figée, afin de clôturer le litige, s'il n'y a plus de questions litigieuses à trancher, ou afin de faire trancher ce qui resterait encore contentieux.

4. 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 la demande principale et la demande nouvelle,

Dit, dès à présent, la demande principale très largement fondée,

En conséquence, condamne la société à payer à Madame L la somme de 42.422,03 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis et la somme correspondant à 10 semaines de rémunération, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir du 4 mai 2020,

Renvoie la cause au rôle et réserve à statuer pour le surplus des demandes afin de

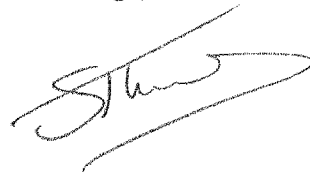
permettre aux parties de poursuivre et faire aboutir leurs négociations toujours en cours concernant ces demandes.

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

THOMAS SANDRINE,
DELVAUX DENISE,
PAUL MARC,

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

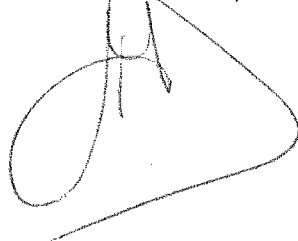
Le Juge,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'STW', written over a horizontal line.

Mr PAUL et Mme DELVAUX, se trouvant dans l'impossibilité de signer le jugement (article 785 du Code Judiciaire).

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **12/09/2022** par **THOMAS SANDRINE**, Juge, président la chambre, assistée de **MASSART MICHELE**, Greffier,

Le Greffier,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Michele', written over a horizontal line.

Le Juge.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'STW', written over a horizontal line.