

Répertoire n° : 23/4820

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION LIEGE
2^{ème} chambre

Jugement du 17 avril 2023

R.G. n° 20/1743/A

EN CAUSE DE :

Madame H

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement assistée de Maître

CONTRE :

La SRL DOMAINE DAMEA, dont le siège social est établi à 6900 MARCHE-EN-FAMENNE (AYE), rue Baschamps, 11, inscrite à la BCE sous le numéro 0540.910.701.

Partie défenderesse, ayant comparu par Maître

PROCEDURE

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

Vu les pièces de la procédure à l'audience de clôture des débats du 13 mars 2023 dont :

- la requête contradictoire reçue au greffe le 29 mai 2020 ;
- les ordonnances des 1^{er} septembre 2020 et 4 octobre 2022 prises en application de l'article 747 du Code judiciaire ;
- les conclusions et dossiers de pièces des parties.

Aucune conciliation préalable, telle que prévue à l'article 734 du Code judiciaire, n'a pu être établie.

Après avoir, à l'audience publique du 13 mars 2023, entendu les parties en leurs explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

I. FAITS PERTINENTS POUR LA SOLUTION DU LITIGE

1. La SRL DOMAINE DAMEA a été constituée en 2013 par Monsieur F E
Monsieur L B I, Monsieur G B. et Madame M F

Elle exploite une maison de repos située à AYE.

2. Madame H a été engagée par la SRL DOMAINE DAMEA selon un contrat de travail, conclu à durée indéterminée, pour exercer, à dater du 7 mars 2017, les fonctions d'éducateur A1, en qualité d'employé, à raison de 20 heures par semaine.

Par quatre avenants au contrat, la durée hebdomadaire de travail a été augmentée à 25 heures, à chaque fois, pour une durée de 6 mois.

Au moment des faits, les gérants de la société sont Messieurs F et L
B, ainsi que Madame F

3. Le 25 mai 2018, les parties ont établi un accord de confidentialité ainsi qu'une annexe au contrat de travail de Madame H afin de se conformer au Règlement général sur la protection des données.
4. Madame H : est tombée en incapacité de travail le 27 mai 2019.
5. Le lundi 3 juin 2019, la SRL DOMAINE DAMEA a adressé, par recommandé à l'adresse « 4000 LIEGE », le courrier suivant à Madame H

« Par la présente nous vous informons de notre décision de mettre un terme au contrat de travail que nous avons signé. En invoquant les motifs graves, la présente décision prendra effet immédiatement.

En date du 31 mai 2019, nous avons eu la connaissance suffisamment certaine des motifs qui sont à la base de ce licenciement (...). Ci-après vous trouverez la description des faits qui motivent le licenciement pour motifs graves :

Il nous a été rapporté ce 31 mai 2019 que le 07.05.2019, vers 9 heures, dans le bureau éducateur de l'institution et devant témoins, vous avez tenu des propos diffamatoires envers vos employeurs disant précisément 'quand ils vont fumer leur joints dehors' et prétendant que nous étions des consommateurs de stupéfiants. Vous avez également proféré des menaces envers l'institution qui vous emploie et ce devant témoins également en disant 'je vais leur faire fermer la boutique' en parlant de l'institution.

Les témoins sont disposés à témoigner en justice de vos menaces et vos propos diffamatoires.

Nous estimons que lesdits faits peuvent être qualifiés de manquements graves rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre nous.

Nous nous réservons également le droit de réclamer des dommages-intérêts. ».

Madame H n'a cependant pas immédiatement pris connaissance de ce courrier, en raison de son déménagement (cf. *infra*).

6. Le 4 juin 2019, Madame H a adressé le courriel suivant à Madame F

« Bonjour,
Serait-il possible de me faire parvenir les documents nécessaires pour remplir la déclaration d'impôts par e-mail ou par courrier à l'adresse suivante :
Rue de , 4420 !
D'avance merci.
Bien à vous,
Hi ».

Le jour-même, Madame F a répondu à Madame H en ces termes :

« Bonjour
Voici les documents demandés.
De plus, je vous informe que vous ne faites plus partie du personnel du Domaine Damea depuis hier. Un courrier recommandé vous a été adressé à l'adresse connue de notre institution, rue de 4000 LIEGE.

Néanmoins, je prends désormais en compte votre changement d'adresse, rue de 4420 Saint-Nicolas et vous enverrai la suite des documents à cette adresse.

Bien cordialement.

F
Domaine Damea ».

Toujours le 4 juin 2019, Madame H a adressé à Madame F le ce qui suit :

« (...) ».

Suite à la lecture de votre mail du 04/06/2019.

Je tiens tout d'abord à vous remercier de me signifier par e-mail mon licenciement.

Pour rappel, je vous ai communiqué mon changement d'adresse en date du 01/08/2018 par SMS au numéro (numéro de Monsieur B.) ainsi que par la suite l'erreur de code postal sur mes fiches de paye !

N'ayant plus accès à la boîte aux lettres de mon ancienne adresse, je vous demande d'effectuer la correction et de me renvoyer ce courrier dans les plus brefs délais.

Je me tiens à votre disposition pour toutes questions.

(...) ».

7. Le 5 juin 2019, Madame F a envoyé à Madame H le courriel suivant :

« (...) »

Le présent fait suite à votre mail d'hier, le 04/06/2019.

Contrairement à ce que vous soutenez, je vous informe que je n'ai nullement été informée de votre changement d'adresse à la date du 01/08/2018. Pour preuve, vos fiches de paie ont toujours comporté cette adresse. De plus, l'avenant à votre contrat de travail signé par les deux parties en date du 05/02/2019 comporte cette même adresse, raison pour laquelle le courrier de licenciement vous a également été signifié à cette même adresse, la seule connue de votre employeur. Si une telle information nous avait été communiquée avant ce 4 juin 2019, nous aurions procédé à ce changement. De plus, tous les changements de situation doivent m'être communiqués personnellement, en ma qualité de responsable RH, comme le précise le règlement de travail ainsi que la politique de protection des données à caractère personnel qui a été lue et expliquée à chaque travailleur.

Aucun changement d'adresse n'a été communiqué au responsable RH avant votre mail de ce 4 juin 2019. La charge de la preuve que cette information a été donnée au responsable RH vous incombe intégralement.

Malgré le fait que vous n'ayez pu recevoir notre courrier recommandé adressé à la seule adresse connue de l'employeur, je vous confirme que vous ne faites plus partie du 'Domaine Damea' depuis ce lundi 03/06/2019 et vous précise que pour des raisons légales, je ne puis vous renvoyer ce courrier à votre nouvelle adresse.

Tous les documents de sortie vous seront par contre adressés à votre nouvelle adresse, en ce compris le C4.

Le présent constitue le dernier mail que j'échangerai avec vous étant donné que la relation contractuelle entre parties a pris fin de 03 juin 2019.

(...) ».

8. Le 17 juin 2019, Madame H a fait parvenir un courriel à Messieurs F et L B, ainsi qu'à Madame F en vue de connaître la raison du licenciement pour faute grave.

Madame F y a donné suite le 21 juin 2019 :

« (...) »

Le motif de votre licenciement pour faute grave figurait dans la lettre de licenciement qui vous a été adressée par courrier recommandé en date du 03 juin 2019 à la seule adresse connue de l'employeur, à savoir rue de ' à 4000 LIEGE. En effet, ce n'est que le 04 juin 2019 que vous nous avez informés, par mail, de votre changement d'adresse. La lettre de licenciement pour faute grave nous a été retournée étant donné que vous n'habitez plus à cette adresse et que vous avez omis de nous le signaler comme le prévoit le règlement de travail. C'est la raison pour laquelle vous ignorez le motif de votre licenciement pour faute grave.

Pour votre information, le motif de votre licenciement tel qu'il est repris dans la lettre est : 'Il nous a été rapporté ce 31 mai 2019 qu'en date du 7 mai 2019, vers 9h, dans le bureau des éducateurs de l'institution et devant témoins, vous avez tenu des propos diffamatoires envers votre employeur disant précisément : 'quand ils vont fumer leurs joints dehors' et prétendant que nous étions des consommateurs de stupéfiants. Vous avez également proféré des menaces envers l'institution qui vous employait et ce devant témoins également en disant 'je vais faire fermer la boutique' en parlant de l'institution'.

(...) ».

9. Malgré diverses correspondances échangées entre les parties, aucun accord n'a pu être dégagé.
10. Par requête transmise au greffe le 29 mai 2020, Madame H a introduit la présente procédure judiciaire.

II. POSITION ET DEMANDES DES PARTIES

- Les principaux arguments de Madame H sont résumés comme suit par le Tribunal :

- Les motifs du licenciement ne lui ont été communiqués que le 14 juin 2019 alors qu'elle a informé son employeur de son changement d'adresse en temps utile. Le courrier de licenciement envoyé à une adresse erronée doit donc être considéré comme nul.
- Le double délai de trois jours n'a pas été respecté ; ce n'est que le 21 juin 2019 que les motifs du licenciement lui ont été exposés et un délai de 24 jours sépare les faits reprochés de leur dénonciation par un certain Monsieur L, ce qui permet de douter du fait qu'ils n'ont été portés à la connaissance de la SRL DOMAINE DAMEA que le 31 mai 2019.
- Le motif qu'on lui reproche n'est pas démontré ; elle conteste les propos qu'on lui prête, souligne qu'ils sont rapportés par un seul témoin et qu'aucune mesure d'investigation ou de vérification n'a été entreprise par l'employeur.

En tout état de cause, la SRL DOMAINE DAMEA ne démontre pas que la faute est à ce point grave qu'elle empêche la poursuite de la relation contractuelle ; l'employeur ne peut raisonnablement soutenir qu'une discussion entre collègues, quand bien même elle aurait pour objet de critiquer l'employeur est constitutive d'une faute grave.

- Son licenciement est manifestement déraisonnable ; elle ne présente aucun antécédent disciplinaire depuis son engagement et la SRL DOMAINE DAMEA a pris la décision de la licencier sur la base de propos rapportés par un autre travailleur sans procéder à la vérification des propos rapportés et sans l'entendre.

- Elle a presté des heures supplémentaires, notamment durant des réunions de travail obligatoires pour le personnel, lesquelles n'ont jamais été rémunérées.

Aux termes du dispositif figurant dans ses conclusions, Madame H demande au Tribunal de :

- dire la notification du licenciement pour faute grave nulle et condamner la SRL DOMAINE DAMEA au versement d'une indemnité de rupture égale à 12 semaines de rémunération chiffrée à 5.871,00 € brut ;
- dire que le licenciement est manifestement déraisonnable et condamner la SRL DOMAINE DAMEA au versement d'une indemnité équivalente à 10 semaines de rémunération, soit un montant de 4.892,50€ brut ;
- condamner la SRL DOMAINE DAMEA à verser les heures supplémentaires prestées lesquelles sont évaluées à 150,00€ provisionnels ;
- condamner la SRL DOMAINE DAMEA aux frais et dépens de la procédure.

➤ Les principaux arguments de la **SRL DOMAINE DAMEA** sont résumés comme suit par le Tribunal :

- Le licenciement pour faute grave (ainsi que les motifs) ont été régulièrement notifiés à Madame H , par l'envoi recommandé, le 3 juin 2019, à l'adresse qu'elle connaissait, à savoir : Rue de à 4000 Liège. Madame H n'avait signalé aucun changement d'adresse préalablement au congé alors que selon le règlement de travail et la politique de protection des données à caractère personnel, il incombe au travailleur de prévenir Madame F , en sa qualité de Directrice des ressources humaines, de tout changement de données personnelles, en ce compris le domicile légal.
- Ce n'est que le vendredi 31 mai 2019 qu'elle a eu connaissance, sur la base des déclarations de Monsieur L du fait que Madame H avait tenu des propos totalement inappropriés et mensongers à son égard le 7 mai 2019 dans le bureau des éducateurs.

Monsieur L a attendu plusieurs jours avant de dénoncer ces faits car s'est retrouvé tiraillé entre la loyauté envers son employeur et la volonté de ne pas porter préjudice à sa collègue mais cet élément ne met nullement en doute sa connaissance des faits le 31 mai 2019, date à laquelle Monsieur L a relaté ces faits.

Le licenciement étant intervenu le lundi 3 juin 2019, soit dans les trois jours ouvrables de la connaissance des faits, il n'est pas tardif.

- Le fait de tenir des propos mensongers et dénigrants à l'égard de son employeur, et de faire preuve de la plus grande déloyauté vis-à-vis de ce dernier en annonçant que l'on va « *faire fermer la boutique* » est, à l'évidence, constitutif d'un motif grave de licenciement au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Madame H a déjà fait l'objet d'un avertissement le 20 septembre 2017 et des faits similaires à ceux constituant le motif grave avaient par ailleurs déjà été commls.

- La charge de la preuve du caractère prétendument manifestement déraisonnable du licenciement repose sur Madame H . Or, elle n'apporte pas une telle preuve.

Le motif du licenciement repose sur l'attitude de Madame H et le licenciement aurait été décidé par un employeur normalement et diligent placé dans les mêmes circonstances.

A titre subsidiaire, le montant de l'indemnité à titre de licenciement manifestement déraisonnable doit être limité à 3 semaines de rémunération.

- Aucun élément suffisant n'est fourni par Madame h pour attester de la réalité de ces prétendues heures supplémentaires alors que la preuve lui incombe.

Aux termes du dispositif figurant dans ses conclusions additionnelles et de synthèse, la SRL DOMAINE DAMEA demande au Tribunal :

- A titre principal, de déclarer les demandes de Madame H , si recevables, non fondées, l'en débouter et la condamner aux dépens.
- A titre subsidiaire, de réduire le *quantum* de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération, de compenser les dépens et d'exclure l'exécution provisoire du jugement à intervenir.
- A titre infiniment subsidiaire, de réduire l'indemnité de procédure au minimum et de l'autoriser à consigner à la Caisse des dépôts et consignations, conformément aux dispositions du Code judiciaire, les sommes auxquelles elle serait, le cas échéant, condamnée.

III. RECEVABILITE

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux. La recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la SRL DOMAINE DAMEA.

IV. DISCUSSION

IV.1. La demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis

IV.1.1. La notification du motif grave

A. En droit

Selon l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le congé lui-même n'est soumis à aucune condition de forme, la notification du motif grave doit par

contre se faire, soit par exploit d'huissier, soit par la voie recommandée, et ce « à peine de nullité », soit encore par la remise d'un écrit à l'autre partie.

Si l'employeur notifie le motif grave par le biais d'une lettre recommandée, il doit veiller à ce que cette lettre soit envoyée à l'adresse exacte du travailleur, si celle-ci lui est connue¹, que ce soit son domicile, ou son lieu de résidence², ou encore un domicile élu³.

La notification à une adresse inexacte, voire imprécise, emporte que l'exigence légale de notification des motifs n'est pas rencontrée⁴. Il est dès lors sans intérêt de savoir si (et/ou quand) le travailleur a eu connaissance du contenu de l'écrit envoyé à une adresse erronée⁵. Le fait que l'intéressé ait, à une date et par un biais indéterminé, pris connaissance de ce courrier n'équivaut pas à la « remise d'un écrit à l'autre partie » au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978⁶.

Il est toutefois admis que la notification du motif grave, bien que réalisée à une adresse erronée, est valable dans l'hypothèse où « le travailleur n'a pas avisé son employeur de son changement d'adresse. En effet, le travailleur a l'obligation d'avertir son employeur de son changement d'adresse éventuel, a fortiori lorsque le règlement de travail le lui impose. Il appartient au travailleur de rapporter la preuve qu'il a bien informé son employeur de son changement d'adresse. La Cour du travail de Bruxelles a en effet jugé que cette preuve lui incombait 'conformément à l'article 870 du Code judiciaire', à défaut de quoi il y avait lieu de considérer que l'employeur avait 'rempli son obligation de notifier le motif grave dans le délai de trois jours ouvrables qui suivent le congé, même si Madame H. n'a reçu cette notification que plus tard' »⁷.

B. En l'espèce

➤ Il n'est pas contesté que :

- en date du 3 juin 2019, la SRL DOMAINE DAMEA a adressé à Madame H le courrier notifiant la rupture pour faute grave ainsi que les motifs, par recommandé, à l'adresse suivante : rue à 4000 LIÈGE ;
- à cette date-là, Madame H n'était plus domiciliée rue à 4000 LIÈGE mais rue à 4420 SAINT-NICOLAS.

Madame H prétend avoir renseigné sa nouvelle adresse à la SRL DOMAINE DAMEA alors que celle-ci affirme le contraire.

D'emblée, il convient de préciser que cet élément doit être rapporté par Madame H ; conformément à l'article 8.4. du nouveau Code civil qui dispose : « Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent ».

¹ C. trav. Bruxelles, 4 janvier 1995, J.T.T., 1995, p. 288.

² C. trav. Bruxelles, 9 juin 1993, J.T.T., 1993, p. 508.

³ Cass., 12 mai 2014, J.T.T., 2014, p. 313.

⁴ Cf. notamment : C. trav. Mons, 20 mars 1986, Chron. D.S., 1986, p. 272; C. trav. Mons, 2 novembre 1987, Chron. D.S., 1988, p. 133 ; Trib. Trav. Charleroi, 21 mai 1985, J.T.T., 1985, p. 478 ; C. trav. Bruxelles, 4 janvier 1995, op.cit.

⁵ C. trav. Gand, 14 novembre 2011, Chron. D.S., 2013, p. 86.

⁶ C. trav. Bruxelles, 24 novembre 2020, www.terralaboris.be.

⁷ H. DECKERS et A. MORTIER, *Le licenciement pour motif grave*, 2020, Liège, Kluwer, p. 90.

Le Tribunal estime par ailleurs qu'il ne suffit pas d'avoir communiqué un *changement d'adresse* mais la *nouvelle adresse* à laquelle réside désormais le travailleur.

➤ Pour démontrer avoir communiqué sa nouvelle adresse, Madame H se fonde sur :

- le fait qu'en 2017, elle a demandé à son employeur de lui remettre une attestation destinée à son organisme de crédit en vue d'obtenir un prêt hypothécaire ;
- le fait que la SRL DOMAINE DAMEA étant une petite structure, tant les collègues de travail que la direction étaient informés de l'aboutissement de son projet de recherche d'une maison ;
- une note datée du 31 juillet 2018 ainsi qu'un SMS adressé à Monsieur B, le lendemain par lesquels elle justifie son absence à une réunion au motif qu'un agent de quartier doit passer pour la modification de domicile ;
- l'accord de confidentialité signé en date du 25 mai 2018 qui mentionne l'adresse « Rue à 4420 SAINT-NICOLAS », l'avenant au contrat de travail signé le 2 août 2018 qui renseigne l'adresse « rue à 4000 LIEGE » et l'avenant du 5 février 2019 qui reprend quant à lui « Rue à 4000 LIEGE ».

Selon le Tribunal, le fait de solliciter une attestation dans le cadre d'une demande de crédit hypothécaire et que l'employeur sache que Madame H ait acheté une maison ne démontrent pas la communication d'une nouvelle adresse.

Il en est de même pour la note du 31 juillet 2018 et le SMS du 1^{er} août 2018 ; si Madame H informe effectivement Monsieur B d'une modification de domicile, elle ne précise pas quelle est cette nouvelle adresse.

Seul l'accord de confidentialité reprend la nouvelle adresse exacte de Madame H ; contrairement à l'avenant du 2 août 2018 et celui du 5 février 2019. Le Tribunal estime toutefois que ce seul document ne permet pas de démontrer que Madame H a bien informé son ancien employeur de sa nouvelle adresse :

- Ce document est daté du 25 mai 2018. Or, la domiciliation de Madame H à sa nouvelle adresse a manifestement été constatée par la police le 1^{er} août 2018, soit plus de deux mois plus tard.
- Ce document n'a été signé que par Madame H et le Tribunal ignore si l'adresse a été écrite de manière manuscrite par Madame H ou par Madame F.

En outre, il apparaît de la copie de ce document⁸, produite en pièce 6 du dossier de Madame F que le début de l'adresse a manifestement été *tipexé*.

- En tout état de cause, la simple mention de cette adresse sur ce document ne démontre pas la communication d'une nouvelle adresse au responsable des ressources humaines, conformément à l'article 2.1. du règlement de travail de la SRL DOMAINE DAMEA.

D'ailleurs, selon le courriel qu'elle a adressé à Madame F, le 4 juin 2019, Madame H estime avoir communiqué son changement d'adresse par l'envoi d'un SMS à Monsieur B le 1^{er} août 2018 ainsi qu'en mentionnant « *l'erreur de code postal sur mes fiches de paye* »⁹.

Or :

- Cet SMS, adressé dans le contexte d'une réunion à laquelle elle ne pouvait assister, ne peut être considéré comme étant la communication d'une nouvelle adresse (qu'elle ne précise d'ailleurs pas dans ce message) conformément à l'article 2.1. du règlement de travail de la SRL DOMAINE DAMEA qui, au demeurant, prévoit que cette information doit parvenir au « *manager RH* », fonction dévolue non pas à Monsieur B. mais à Madame F
- Toutes les fiches de paies établies à partir d'août 2018 mentionnent l'ancienne adresse complète de Madame H (et non seulement un code postal erroné). Or, si la nouvelle adresse de Madame H comprend le même nom de rue que l'ancienne, le numéro d'habitation est différent. Madame H n'a manifestement pas demandé à son employeur de corriger cette erreur de numéro d'habitation.

Pour le surplus, le fait que la SRL DOMAINE DAMEA ait précisé, par son courriel du 4 juin 2019, avoir adressé le courrier « *à l'adresse connue de notre institution* »¹⁰ ne signifie pas que l'employeur se soit rendu compte de son erreur; il s'agit d'une phrase de style qui apparaît dans certains modèles de courriers de licenciement.

Par contre, par son courriel du 4 juin 2019, en précisant l'adresse à laquelle son employeur devait envoyer les documents qu'elle demandait¹¹, il apparaît que Madame H avait, à tout le moins, un doute sur le fait que Madame F avait bien connaissance de cette nouvelle adresse.

Selon le Tribunal, Madame F ne rapporte pas la preuve d'avoir communiqué, en tous cas conformément au règlement de travail de son employeur, sa nouvelle adresse avant que ne lui soit notifiée la lettre contenant les motifs du licenciement pour faute grave.

⁸ Le Tribunal ne dispose pas de ce document en original.

⁹ Pièce 7 de Madame F

¹⁰ Pièce 8 de Madame H

¹¹ Pièce 7 de Madame H

A l'estime du Tribunal et au vu des développements qui précèdent, en adressant le courrier par recommandé le 3 juin 2019 à l'adresse dont il avait connaissance, l'employeur a dûment respecté l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail quant au mode de notification des motifs de licenciement.

IV.1.2. Le respect des délais et formes prévus par l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail

A. En droit

- L'article 35 de la loi relative aux contrats de travail contient deux règles en matière de computation des délais :
 - « 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 » (alinéa 3) ;
 - « 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 » (alinéa 4).
- Le premier délai de trois jours ouvrables ne commence à courir qu'à partir du moment où la partie qui notifie le congé a une « *connaissance suffisante* » des faits¹².

Ce premier délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ou l'organe compétent pour donner le congé a une connaissance suffisante des faits qui constituent la base du congé pour motif grave¹³. Le fait qui constitue le motif grave de la rupture est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice.¹⁴

- Que les faits qui sont invoqués pour justifier le congé pour motif grave ne puissent être connus depuis plus de 3 jours ouvrables ne signifie pas qu'ils doivent être survenus dans les 3 jours ouvrables.

La circonstance que les faits qui constituent le motif grave se sont produits plus de 5 ans avant le congé, ne signifie pas en soi que le congé serait tardif, ni que ces faits seraient incompatibles avec la notion de motif grave¹⁵.

¹² Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 1973, p. 212; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 58; C. trav. Bruxelles, 31 janvier 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 137; C. trav. Liège, 20 décembre 2013, *J.T.T.*, 2014, p. 114.

¹³ Cass., 10 mai 1951, *Pas.*, 1951, I, p. 618; Cass., 24 juin 1996, *R. cass.*, 1997, p. 35; Cass., 7 décembre 1998, *R.W.*, 1999-2000, p. 848; C. trav. Bruxelles, 17 octobre 1979, *Bull. F.E.B.*, 1980, p. 4054; C. trav. Liège, 24 octobre 1984, *Chron. D.S.*, 1985, p. 171; C. trav. Liège, 19 avril 1999, *Chron. D.S.*, p. 1999, 502, note J. JACQMAIN; C. trav. Liège, 27 février 2015, *J.T.T.*, 2015, p. 236; Trib. trav. Turnhout, 9 février 1987, *Turnh. Rechtsl.*, 1987, p. 44.

¹⁴ Cass., 14 mai 1979, *J.T.T.*, 1980, p. 78; Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 500; Cass., 6 septembre 1999, *J.T.T.*, 1999, p. 457; Cass., 8 novembre 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 211, concl. Av. gén. LECLERCQ; Cass., 19 mars 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 249; Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 390; Cass., 22 octobre 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 197; voy. aussi Cass., 28 février 1983, *Pas.*, 1983, I, p. 723; Cass., 15 juin 2015, *Or.*, 2015, (reflet PLETS, I.), p. 248; C. trav. Anvers, 22 avril 1983, *Chron. D.S.*, 1984, p. 15; C. trav. Mons, 4 septembre 2000, *J.T.T.*, 2001, p. 87; C. trav. Liège, 20 décembre 2013, *J.T.T.*, 2014, p. 114; C. trav. Liège, 27 février 2015, *J.T.T.*, 2015, p. 236; Trib. trav. Charleroi, 26 janvier 1987, *R.D.S.*, 1987, p. 136.

¹⁵ C. trav. Bruxelles, 22 avril 1987, *Chron. D.S.*, 1988, p. 306.

- L'article 35 précité fait peser sur l'auteur de la rupture pour motif grave la charge de la preuve du respect des délais prévus aux alinéas 3 et 4 du même article.

Toutefois, selon un arrêt rendu en 2021 par la Cour du travail de Bruxelles, il appartient à la partie qui conteste le respect du délai de trois jours et/ou le motif grave qui lui est imputé et dont la preuve est rapportée avec un degré suffisant de certitude (ou de vraisemblance d'un fait négatif) par l'autre partie, d'apporter elle-même la preuve du fondement et de la pertinence de sa contestation.¹⁶

B. En l'espèce

La SRL DOMAINE DAMEA prétend avoir été avertie, le 31 mai 2019, par l'un de ses travailleurs, soit un certain Monsieur L de propos qui auraient été tenus par Madame H' le 7 mai 2019.

Pour le démontrer, elle produit une attestation datée du 31 mai 2019 émanant de Monsieur L

« Je soussigné L ; porte à la connaissance de mon employeur le 31 mai 2019 des faits très grave dont j'ai été témoin. En date du 7 mai 2019 des faits, vers 9H00, Madame . H' a pas hésité à dire qu'elle allait 'faire fermer la boutique' suite à un échange d'email avec notre employeur. Et ce n'est pas tout elle a également dit que ses employeurs consommaient des substances stupéflantes sur le lieu de travail, ses propos ont été tenu devant les collègues dans le bureau d'éducateurs. Je suis disposé à témoigner en justice si besoin est »¹⁷.

Madame H' met en doute la connaissance effective de ces faits en date du 31 mai 2019 par la SRL DOMAINE DAMEA dès lors qu'ils se seraient produits 24 jours auparavant, soit le 7 mai 2019.

Par cette attestation, le Tribunal estime que la SRL DOMAINE DAMEA prouve avoir appris les faits litigieux à la date du 31 mai 2019. De son côté, Madame H' n'apporte aucun élément visant à démontrer ce qu'elle suppose, à savoir, que ces faits auraient été connus par l'employeur avant cette date.

Le Tribunal estime que la SRL DOMAINE DAMEA démontre avoir respecté le double délai de trois jours visé à l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail.

IV.1.3. La preuve de la faute

A. En droit

La charge de la preuve incombe à la partie qui invoque un motif grave¹⁸.

¹⁶ C. trav. Bruxelles (4^e ch.) n° 2018/AB/2018, 2 mars 2021, J.T.T., 2021, liv. 1412, p. 493.

¹⁷ Pièce 19

¹⁸ C. trav. Liège, 3 mars 1994, J.L.M.B., 1994, 1405.

Eu égard aux conséquences pour la partie qui fait l'objet du congé, la jurisprudence exige que la preuve apportée soit rigoureuse¹⁹ et certaine²⁰, ce qui implique que tout doute doit profiter au destinataire du congé²¹.

Ainsi, selon la Cour de cassation, viole les règles de la preuve l'arrêt qui conclut à l'existence des griefs reprochés en se fondant sur des allégations de fait de l'employeur alors qu'elles sont déniées par le travailleur²².

La preuve ne peut donc laisser subsister aucun doute quant aux faits²³.

B. En l'espèce

Les motifs du licenciement pour faute grave décrits dans le courrier du 3 juin 2019²⁴ sont les suivants :

« Il nous a été rapporté ce 31 mai 2019 que le 07.05.2019, vers 9 heures, dans le bureau éducateur de l'institution et devant témoins, vous avez tenu des propos diffamatoires envers vos employeurs disant précisément 'quand ils vont fumer leur joints dehors' et prétendant que nous étions des consommateurs de stupéfiants. Vous avez également proféré des menaces envers l'institution qui vous emploie et ce devant témoins également en disant 'je vais leur faire fermer la boutique' en parlant de l'institution. Les témoins sont disposés à témoigner en justice de vos menaces et vos propos diffamatoires. »

La SRL DOMAINE DAMEA entend démontrer la réalité de ces motifs par l'attestation de Monsieur L

Des attestations écrites peuvent être reçues comme présomptions dans les hypothèses où la preuve par présomption est admissible, ce qui est le cas lorsqu'il s'agit de prouver des faits.

Le Tribunal considère toutefois que cette seule attestation n'est pas suffisante pour démontrer les faits que la SRL DOMAINE DAMEA impute à Madame H

- Cette attestation provient d'un seul travailleur dénonçant des faits qui se seraient produits plus de 3 semaines auparavant alors qu'il les qualifie lui-même de « très graves ».
- Ils ne sont corroborés par aucun autre élément ; Monsieur L indique que ces propos ont été tenus « devant les collègues dans le bureau d'éducateurs ». Les noms de ces collègues ne sont précisés ni par Monsieur L ni par la SRL DOMAINE DAMEA.
- La SRL DOMAINE DAMEA a pris « pour argent comptant » les propos émanant de Monsieur L sans avoir veillé à recueillir la version de Madame H alors que cette dernière les conteste.

¹⁹ C. trav. Liège, 4 septembre 1997, *Or.*, 1997, n°10, p. 3.

²⁰ C. trav. Mons, 16 mai 1991, *Bull. FEB.*, 1992, p.78.

²¹ C. trav. Bruxelles, 16 mars 1989, *R.D.S.*, 1989, p. 238.

²² Cass., 14 novembre 1988, *J.T.T.*, 1989, p. 80.

²³ C. trav. Bruxelles, 14 août 2008, *J.T.T.*, 2009, p. 125.

²⁴ Pièce 21 de la SRL DOMAINE DAMEA.

Certes, aucune disposition légale n'impose à l'employeur d'auditionner le travailleur qu'il estime devoir licencier pour motif grave. Toutefois, il paraît compromis que l'employeur puisse avoir une « *connaissance suffisante des faits* » en se limitant à cette seule narration des faits.

La doctrine qualifie de « *fondamental* » le principe selon lequel, dès lors que le droit de brusque rupture constitue un mode exceptionnel de rompre le contrat, s'agissant pour le travailleur d'une sanction extrêmement grave, « *la justice doit exiger que cette preuve soit faite de manière rigoureuse* »²⁵.

En l'occurrence aux yeux du Tribunal, la SRL DOMAINE DAMEA ne rapporte pas la preuve certaine des motifs graves invoqués à l'appui du licenciement.

Considérant ce qui précède, les autres moyens invoqués relatifs à la régularité du licenciement pour motif grave ne sont pas pertinents pour la solution du litige.

IV.1.4. Conclusion

- Le licenciement pour motif grave répond aux conditions de forme visées à l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail ; il est réalisé conformément à l'un des mode de notifications légaux et dans les délais prescrits. Le courrier notifiant les motifs graves est par ailleurs suffisamment précis.

Par contre, le Tribunal estime que la SRL DOMAINE DAMEA ne rapporte pas de manière rigoureuse et certaine la preuve des faits reprochés.

Le licenciement pour motif grave étant irrégulier, la SRL DOMAINE DAMEA est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis à l'égard de Madame H

- Compte tenu de la date d'entrée en service de Madame H la SRL DOMAINE DAMEA est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 12 semaines de rémunération.

Les parties s'accordent sur le fait que le salaire mensuel de base de Madame H élevait à 1.827,65 €.

Compte tenu d'une rémunération hebdomadaire de 422,09 €²⁶, il convient d'accorder à Madame H une indemnité compensatoire de préavis égale à 5.065,08 € brut.

IV.2. La demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

A. En droit

²⁵ B. PATERNOSTRE et N. BERTHOLET, « La rupture du contrat de travail pour motif grave : chronique de jurisprudence, 1996-2004 », *Actualités en bref*, dossier spécial, Kluwer, p. 55.

²⁶ 1.827,65 € / 4,33

- La convention collective de travail n° 109²⁷ consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de cette C.C.T. dispose que :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est 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. ».

Sur la base de cette disposition, il appartient au Tribunal de contrôler deux éléments:

- Il doit tout d'abord vérifier si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.
- Il doit ensuite contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

- Cet article 8 de la C.C.T. 109 est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

« 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 marge. ».

Le Tribunal doit donc se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées.

²⁷ Cf-après « C.C.T. 109 ».

- La sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le commentaire du texte de la C.C.T. précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

Selon une certaine doctrine, à laquelle le Tribunal se rallie car conforme à cet article 9, en cas de constat d'un licenciement manifestement déraisonnable, il est cohérent d'envisager l'octroi d'une indemnité égale à dix semaines de rémunération, soit la ligne médiane de « l'échelle », de trois à dix-sept semaines de rémunération, mise en place par la convention collective de travail n° 109, à moins que la prise en considération de facteurs aggravants (motif fallacieux, légèreté de l'employeur, atteinte à l'image du travailleur, etc.) et/ou atténuants (comportement critiquable du travailleur, relation tendue, etc.) ne justifient le déplacement du curseur vers l'un des extrêmes, à savoir respectivement trois et dix-sept semaines de rémunération²⁸.

- En vertu de l'article 10 de la C.C.T. 109, la charge de la preuve incombe, selon les cas, à l'employeur ou au travailleur.

Toutefois, l'article 2, §4 de cette même C.C.T. exclut le congé pour motif grave du champ d'application de la convention collective de travail : « *Le chapitre III de la présente convention collective de travail ne s'applique pas lorsque l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est appliqué.* ».

Comme le commente une certaine doctrine, « *Cette solution se comprend aisément au regard des termes de l'article 35 LCT, puisque l'employeur est déjà tenu de justifier des motifs ayant justifié la rupture des relations contractuelles entre parties sans préavis ni indemnité au moment de la rupture des relations contractuelles entre parties pour motif grave. Le travailleur est dès lors informé, dès cet instant, des motifs ayant conduit à la rupture du contrat de travail.* ».²⁹

C'est d'ailleurs en ce sens que le Tribunal du travail de Liège, division Dinant, a jugé que les règles relatives à la motivation de la décision de licenciement prévues par la C.C.T. n° 109 « *ne s'appliquent pas en cas de licenciement pour motif grave dont la procédure exige en soi une motivation précise.* ».³⁰

Cela étant, le seul fait que les règles relatives à la motivation du licenciement, telles que prévues par la C.C.T. n° 109, ne s'appliquent pas en cas de licenciement pour motif grave, n'implique pas pour autant qu'un tel licenciement ne puisse être jugé manifestement déraisonnable.

²⁸ A.-V. MICHAUX, S. GERARD et S. SOTTIAUX, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109) - Analyse critique d'une jurisprudence naissante », *R.D.S.*, 2018, n° 3, p. 384-385.

²⁹ DECKERS, H., MORTIER, A., [Le licenciement pour motif grave] *Licenciement pour motif grave, Indemnités et questions particulières*, in DECKERS, H., MORTIER, A., *Le licenciement pour motif grave*, 2^{ème} éd., Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2014, p. 157.

³⁰ Trib. trav. Liège, div. Dinant, 19 décembre 2016, R.G. 15/743/A, www.terralaboris.be.

La charge de la preuve est dès lors régie par l'article 870 du Code judiciaire selon lequel chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue et l'article 8.4 du nouveau Code civil qui prévoit, en principe, que celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

B. En l'espèce

- Par application de ces dernières dispositions, l'employeur doit apporter la preuve des motifs avancés alors que le travailleur devra démontrer que ces motifs, le cas échéant, ne sont pas la véritable cause de son licenciement.

Pour démontrer que le licenciement est en lien avec la conduite de Madame H , la SRL DOMAINE DAMEA se fonde sur les faits ayant mené au licenciement pour faute grave ainsi que sur un avertissement du 20 septembre 2017.

- Il a déjà été jugé que la SRL DOMAINE DAMEA ne démontre pas avec certitude la réalité des fautes sur lesquelles elle a fondé la rupture pour motif grave de Madame H .

Par ailleurs, ce seul avertissement est ancien (il a été notifié à Madame H près de deux ans auparavant la rupture pour faute grave) et repose sur des faits étrangers à ceux ayant mené à son licenciement (à savoir, la mise en danger d'un résident du DOMAINE DAMEA en raison d'un manque d'attention de Madame H)³¹.

Partant, elle reste en défaut de prouver que le licenciement est en lien avec la conduite de Madame H .

- En se fondant exclusivement sur des propos rapportés par un seul travailleur, sans autre vérification, notamment auprès de Madame H et/ou ses collègues, il apparaît que ce licenciement ait été décidé dans la précipitation.

Pour justifier cette absence de vérification, la SRL DOMAINE DAMEA indique « qu'un tel comportement avait déjà été constaté dans le chef de la demanderesse » et se fonde sur une attestation rédigée par Madame F

« J'ai entendu l'employée visée par le licenciement pour faute grave dire que nous nous 'foutions' de la sécurité de nos travailleurs, que l'un de ses collègues avait reçu un coup de poing de la part de l'une des personnes que nous accueillons et que nous n'avions rien fait pour remédier à la situation, que nous n'acceptons même pas de rédiger une déclaration d'accident de travail.

J'ai entendu cette conversation téléphonique et en ai avisé mes deux associés, le Directeur de l'Institution et le chef éducateur. Cette employée a donc immédiatement été convoquée au bureau de la Direction et a reçu un sérieux avertissement verbal.

J'ai entendu ces propos lorsque je circulais dans l'institution, dans l'escalier allant du rez de chaussée au premier étage alors que l'employée se trouvait au 1er étage de

³¹ Pièce 24 de la SRL DOMAINE DAMEA.

l'établissement, au téléphone durant la surveillance de la sieste dont elle avait la responsabilité ».

Le Tribunal considère ne pouvoir tirer de cette attestation des présomptions graves, précises et concordantes susceptibles d'établir la réalité des faits qu'elle énonce :

- Elle n'est pas suffisamment précise ; elle n'indique pas la date ou même l'époque à laquelle ces faits seraient survenus.
- Elle émane de l'un des gérants, associés et fondateurs de la SRL DOMAINE DAMEA, partie au présent litige.
- Elle a été rédigée le 16 juillet 2019, soit postérieurement au licenciement litigieux et à la réception du courriel de la CNE réclamant, notamment, une indemnité compensatoire de préavis au bénéfice de Madame H³².

Le Tribunal estime donc que ce licenciement n'aurait pas été retenu par un employeur normal et raisonnable et que cette rupture est manifestement déraisonnable.

- C'est dès lors de manière justifiée que Madame H réclame une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à charge de la SRL DOMAINE DAMEA.

Dans la fixation de la hauteur de l'indemnité réparatrice de licenciement manifestement déraisonnable, le Tribunal prend en considération ce qui suit :

- Si la preuve de la réalité des propos diffamatoires qui auraient été tenus par Madame H n'est pas démontrée de manière certaine et rigoureuse, rien ne permet de douter de la réalité de l'attestation de Monsieur L. Dès lors, que les propos que ce dernier rapporte soient avérés ou pas, c'est en prenant connaissance des faits relatés par Monsieur L que l'employeur a décidé de rompre le contrat de Madame H.

Si ce licenciement apparaît, aux yeux du Tribunal, comme ayant été pris dans la précipitation et de manière déraisonnable, il résulte manifestement d'une erreur d'appréciation de la SRL DOMAINE DAMEA, sans volonté malveillante à l'égard de Madame H.

- Madame H ne démontre pas que le motif de son licenciement n'est pas la véritable cause de son licenciement ou une quelconque intention de nuire dans le chef de la SRL DOMAINE DAMEA.
- Sur une période d'occupation d'un peu plus de deux ans, Madame H avait déjà fait l'objet d'un avertissement, ce qui démontre en tous cas, qu'il existait certaines difficultés dans la relation professionnelle.

Compte tenu de ces éléments, le Tribunal retient une sanction de six semaines.

C. Conclusion

³² Pièce 12 de la SRL DOMAINE DAMEA.

La SRL DOMAINE DAMEA est condamnée à verser à Madame H une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable égale à six semaines de rémunération et calculée sur la base du salaire hebdomadaire de Madame H³³, soit 2.532,54 € brut³⁴.

IV.3. La demande relative aux arriérés de rémunération pour la prestation d'heures supplémentaires

A. En droit

Il appartient au travailleur de prouver les heures supplémentaires dont il réclame le paiement³⁵.

La durée totale de son horaire hebdomadaire ou mensuel durant la période concernée doit être démontrée avec suffisamment de précision. Cette preuve peut être apportée par des documents de la période concernée, comme des feuilles de pointage, des états ou des communications contradictoires entre les parties, de la correspondance, etc.³⁶.

La preuve de l'existence d'heures supplémentaires ne peut cependant pas être livrée par l'agenda personnel du travailleur ni par un relevé récapitulatif unilatéral, et ce d'autant moins que lors de l'exécution du contrat, aucun paiement d'heures supplémentaires n'a été exigé³⁷.

B. En l'espèce

Madame H ne fait pas la démonstration de la réalité des heures supplémentaires dont elle réclame le paiement, ni en leur principe, ni en leur *quantum*.

Les cinq convocations à des réunions d'équipe n'indiquent même pas que celles-ci auraient eu lieu en dehors des horaires de travail de Madame H

Cette demande n'est donc pas fondée.

IV.4. L'exécution provisoire et le cantonnement

A. En droit

➤ Le Code judiciaire prescrit :

« Art. 1397. Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

³³ Cf. *supra* – point IV.1.3.

³⁴ 422,09 € x 6 semaines.

³⁵ C. trav. Liège, 18 janvier 1995, *Chron. D.S.*, 1997, p. 132 ; C. trav. Mons, 10 avril 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 375 ; C. trav. Bruxelles, 12 décembre 2012, *J.T.T.*, 2013, p. 126.

³⁶ Trib. trav. Bruxelles, 14 octobre 1987, *Jur. trav. Brux.*, 1987, p. 370.

³⁷ Trib. trav. Bruxelles, 2 novembre 1987, *J.T.T.*, 1988, p. 135 ; Trib. trav. Liège, 6 septembre 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 31.

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

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

L'exécution provisoire étant devenue la règle, les situations où le juge serait amené à en décider autrement sont celles où l'exécution d'un jugement emporterait des effets irréversibles ou difficilement réversibles. Il appartient au juge « *d'apprécier si les effets de son jugement sont, ou non, réversible et, dans la négative d'en ordonner la suspension de l'exécution tant que le délai d'appel n'est pas écoulé ou que l'appel n'a pas été tranché.* »³⁸.

➤ L'article 1398 du même code dispose :

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

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

Le cantonnement est un droit dont dispose le débiteur. Il ne peut être privé de ce droit que si, d'une part, son exclusion était expressément sollicitée et si, d'autre part, le juge motive sa décision sur cette question litigieuse en prenant comme critère d'appréciation de l'exclusion du droit l'existence d'un préjudice grave³⁹.

B. En l'espèce

Le Tribunal considère que l'exécution d'un jugement condamnant une partie à payer une somme d'argent n'emporte pas des effets irréversibles ou difficilement réversibles et ce même s'ils entraînent la récupération des cotisations sociales et fiscales auprès des administrations compétentes en cas de réformation du présent jugement.

Il n'y a donc pas lieu de déroger à la règle inscrite à l'article 1397 précité et la nécessité de faire constituer une garantie n'est pas démontrée.

Néanmoins, l'exécution provisoire ne porte pas préjudice aux règles du cantonnement.

En l'occurrence, rien ne justifie que celui-ci soit exclu.

IV.5. Les dépens

A. En droit

En vertu de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé. Néanmoins,

³⁸ F. LEJEUNE, « Simplification de la procédure par défaut et métamorphose de l'appel, pour quelle efficacité ? », in *Le procès civil efficace*, Anthémis, 2015, p. 140, n° 66.

³⁹ C.T. Bruxelles, 5 décembre 2018, *J.T.T.*, 2019, p.106

l'alinéa 4 de cette disposition autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause⁴⁰, voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé⁴¹.

Le juge reste, en outre, libre de déterminer la mesure dans laquelle une telle compensation intervient. Il peut donc compenser les dépens en tout ou seulement en partie. En cas de compensation totale, chaque partie conserve à sa charge les dépens par elle exposés. En cas de compensation partielle, l'une des parties est en fait condamnée à payer à l'autre une quote-part de ses dépens.⁴²

B. En l'espèce

Tant Madame H que la SRL DOMAINE DAMEA succombent respectivement sur certains chefs de demande. Il se justifie donc de les condamner chaque partie à supporter leurs propres dépens, ce qui signifie qu'elles ne se doivent rien l'une à l'autre à titre de dépens.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

STATUANT contradictoirement,

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

DIT la demande recevable et partiellement fondée dans la mesure ci-après précisée ;

CONDAMNE la SRL DOMAINE DAMEA à payer à Madame H :

- 5.065,08 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 2.532,54 € brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

DEBOUTE Madame H pour le surplus de ses demandes.

COMPENSE les dépens.

DIT le jugement exécutoire par provision.

AUTORISE la SRL DOMAINE DAMEA à cantonner ces sommes conformément aux articles 1403 et suivants du Code judiciaire.

⁴⁰ Cass., 19 janvier 2012, *Pas.*, 2012, p. 158

⁴¹ Cass., 23 novembre 2012, *Pas.*, 2012, p. 1316 ; Cass., 25 mars 2010, *Pas.*, 2010, p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in *Actualités en droit judiciaire*, CUP, 2013, volume 145, p. 353.

⁴² A. KETELS, S. LOUIS, O. MICHIELS, *Les Indemnités de procédure*, Série 'Pratique du droit', n° 52, Kluwer, Waterloo, 2012, p. 72.

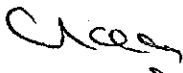
Ainsi jugé par :

Mme	Juge, président la chambre,
Mr	Juge social au titre d'employeur,
Mr	Juge social au titre d'employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du Travail de Liège - division Liège, le **DIX-SEPT AVRIL DEUX MILLE VINGT-TROIS**, par
Mme luge président la Chambre, le jugement n'étant pas signé par
Mr ; Juge social employé qui s'est trouvé dans l'impossibilité de le faire
(art 785 al 1 CJ),

assistés de M Greffier.

Le Greffier,



Les Juges Sociaux,



Le Juge.

