

RG 18/1146/A

Page n° 1

Rép. : 20 / 1541

Appel interjeté par S. VERHAEGE le 18/05/2020  
RGCT 20/AN/72. Dossier transmis à CT le 18/05/2020.

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE**

**DIVISION NAMUR**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 20 AVRIL 2020**

**2<sup>ème</sup> chambre**

---

**Vidant son délibéré, le Tribunal a prononcé le jugement suivant :**

**EN CAUSE DE :**

**Madame            V**

ci-après Madame V

ayant comparu assistée de ses conseil **Mes Laurent DEAR et LHOIST**, avocats à 1340 Louvain  
La Neuve – Ottignies, allée de Clerlande, 3,

partie requérante, demanderesse, d'une part,

**CONTRE:**

**La S.P.R.L. SANDRA PIERRE AVOCATS**, BCE 0477.283.649, dont le siège social est situé à 5300  
Andenne, avenue ddu Roi Albert, 200,

ci-après la société SANDRA PIERRE AVOCATS,

comparaissant par sa gérante Madame Sandra PIERRE et par son conseil **Me Steve GILSON**,  
avocat à Namur,

partie défenderesse, d'autre part.

---

**I.     Indications de procédure**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et  
de l'article 734 du Code judiciaire dont il a été fait application.

Vu la requête contradictoire (1034 CJ) reçue au greffe le 07.12.2018.

Vu l'ordonnance de fixation 747 § 1 CJ en date du 16.01.2019.

Vu les conclusions pour la partie défenderesse reçues au greffe le 15.04.2019.

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie défenderesse reçues au greffe le 16.09.2019.

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie demanderesse reçues au greffe le 18.11.2019.

Vu les secondes conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie défenderesse reçues au greffe le 18.12.2019.

Vu les dossiers de pièces des parties.

Vu les procès-verbaux d'audiences publiques.

A l'audience publique du 16.03.2020, le Tribunal a entendu les parties en leurs dires et explications – la tentative de conciliation n'ayant pas abouti -, a déclaré les débats clos, et mis la cause en délibéré.

Ce jour, vidant son délibéré, le Tribunal prononce son jugement.

## **II. Demande**

Madame. **V**, par requête contradictoire reçue au greffe le 7 décembre 2018 et par ses dernières conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 18 novembre 2019, demande au tribunal de déclarer sa demande recevable et fondée ;

En conséquence de :

- Condamner la SPRL Sandra Pierre Avocats à lui payer les sommes suivantes :
  - 5.725,54 €** bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
  - 165,12 €** bruts à titre de rémunération afférente au 1<sup>er</sup> et 11 novembre 2018,
  - 6.488,94 €** en brut comme en net à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109,
  - 5.000,00 €** en brut comme en net à titre de dommage moral pour licenciement abusif,
  - le tout, à majorer des intérêts de retard au taux légal sur le brut depuis le 27 octobre 2018.
- Condamner la SPRL aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et liquidée à la somme de 3.000,00 €.

### III. Faits

Madame V est entrée au service de la SPRL SANDRA PIERRE AVOCATS le 1<sup>er</sup> avril 2014 en qualité de secrétaire –assistante-employée administrative.

Elle a d'abord travaillé à temps partiel et, ensuite, à temps plein, toujours en exerçant les mêmes tâches.

A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2016, elle a travaillé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée pour une durée hebdomadaire de 29,50 heures.

Le vendredi 5 octobre 2018, son employeur l'a reçue en entretien pour lui faire part de son mécontentement sur la façon dont elle travaillait et qui, selon lui, affectait le bon fonctionnement du cabinet.

A la suite de cet entretien, un courrier recommandé lui a été adressé.

En substance, son employeur lui reprochait divers manquements et erreurs : arrivées tardives récurrentes, erreurs de dates, oublis de jonction d'annexes aux courriers, fautes d'orthographe, courriers envoyés à un destinataire erroné, erreurs d'agenda, manque d'implication, de proactivité,...

Madame V : n'a pas contesté le contenu de ce courrier.

Par courrier recommandé du 27 octobre 2018, son employeur l'a licenciée pour motif grave.

Le fait grave retenu consiste à ne pas avoir relevé durant une longue période (entre le 1<sup>er</sup> octobre 2018 et le 27 octobre 2018) la boîte des courriels indésirables (spams) et d'avoir ainsi rater un courriel extrêmement important ; cette défaillance ayant eu pour conséquence de priver le client concerné d'exercer son droit dans le délai utile et donc de perdre son procès.

La lettre de rupture rappelle, en outre, que cette faute s'inscrit dans un contexte où la confiance était déjà fortement ébranlée.

Madame V conteste le fondement de son licenciement.

### I. Appréciation :

#### 1. En ce qui concerne la demande d'une indemnité compensatoire de préavis

La régularité formelle de la procédure de licenciement pour motif grave n'est plus contestée par Madame V ; à ce stade de la procédure, elle se contente d'invoquer l'absence de faute grave dans son chef.

La notion de motif grave

La notion de motif grave est cernée par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et par une foison d'articles de doctrine et de décisions judiciaires.

En substance, le tribunal retient les éléments essentiels suivants à l'appui de son analyse du cas d'espèce.

1.

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

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

L'existence d'un motif grave requiert ainsi l'existence de plusieurs conditions cumulatives :

- une faute,
- la gravité de cette faute,
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

2.

En principe et le plus souvent, la faute constitutive de motif grave découle du comportement personnel du travailleur ou de l'employeur.

Peu importe que la faute –grave et importante- ait été intentionnelle ou non.

Quant aux faits susceptibles d'être retenus comme faute, il est constant que de simples négligences, voire une certaine incompétence ne peuvent justifier un licenciement pour motif grave tandis qu'au contraire, constituent un motif grave des manquements qui traduisent une désinvolture délibérée ou un manque de conscience professionnelle flagrant attendu d'une personne exerçant des fonctions à responsabilité, qui révèlent des précédents manquements dissimulés ou encore qui sont le reflet d'une insubordination manifeste pour autant que l'ordre donné soit légitime et émane d'une personne habilitée à le donner.

Par ailleurs, pour que l'acte présente un caractère fautif, il faut que l'auteur ait agi de manière consciente et libre.

3.

La faute doit présenter un certain caractère de gravité (la faute doit être intrinsèquement grave) et doit entraîner l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la relation de travail.

Le concept de motif grave suppose une faute grave mais encore que cette faute grave, en

raison de sa gravité particulière et de ses effets sur les rapports de travail, ne permette plus à la partie qui l'a subie d'avoir confiance dans les services de l'autre.

Ainsi la gravité de la faute a une incidence à ce point décisive sur les relations entre les parties qu'elle ne peut que déboucher sur une rupture instantanée et irréversible des relations préexistantes.

4.

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué.

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

5.

Le dernier alinéa de l'article 35 de la loi du 03.07.1978 rappelle que *la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier.*

#### En l'espèce

Il ressort des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que :

- La faute grave reprochée à Madame V consiste à ne pas avoir relevé la boîte de réception des courriels indésirables du 27 septembre 2018 au 27 octobre 2018 et, se faisant, de ne pas avoir traité un e-mail extrêmement important qui s'y trouvait, à savoir le courriel du 1<sup>er</sup> octobre 2017 d'un client (la Ville de Huy) qui, dans le cadre d'un contentieux administratif, transmettait au cabinet de son avocat un rapport de l'auditeur du conseil d'état du 17 septembre 2018. En prenant connaissance de ce courriel le samedi 27 octobre 2018, Maître P se trouvait toutefois en dehors du délai pour y donner la suite voulue ce qui impliquait la perte de l'affaire pour son client avec des conséquences dommageables importantes pour lui.
- En sa qualité de secrétaire, Madame V devait relever, en autres, la boîte de réception de tous les courriels, en ce compris les spams. Ce travail constitue une des tâches les plus élémentaires d'une secrétaire.

Il n'existe aucun élément concret et probant dans le dossier qui permet de considérer que cette tâche ne lui incombait pas ou plus que ce soit en raison des

changements liés au départ et à l'absence du personnel au sein de secrétariat ou de l'ampleur du travail au moment des faits.

- Au moment de la réception du mail litigieux, le 1<sup>er</sup> octobre 2018, Madame VI était la seule secrétaire d'expérience au sein du cabinet. En effet, sur l'équipe composée de 3 secrétaires, une d'entre elles venait de quitter le cabinet suite à sa démission, une autre était en incapacité de travail et la nouvelle recrue avait débuté précisément le 1<sup>er</sup> octobre 2018. Madame VI disposait d'une longue pratique dans le métier (avant de travailler au sein de la SPRL SANDRA PIERRE AVOCATS, elle avait travaillé pendant 20 ans dans un autre cabinet d'avocats) et, par ailleurs, engagée depuis plus de 4 ans chez Maître P, elle devait être rôdée à l'organisation et aux pratiques du cabinet.

Il ne peut donc être raisonnablement soutenu que le relevé de la boîte de réception des mails ne lui incombait pas.

- Madame V : admet que son employeur avait donné des instructions relatives à la gestion des courriels y compris quand ils arrivaient dans la boîte des courriels indésirables. Cela est d'ailleurs confirmé par des attestations déposées par la SPRL SANDRA PIERRE AVOCATS.

Madame VI : précise d'ailleurs qu'elle a vérifié la boîte de réception des spams en octobre 2017 mais qu'elle n'a pas vu le mail litigieux de la Ville de Huy du 1<sup>er</sup> octobre 2018. Par-là, elle confirme qu'elle connaissait la consigne et qu'elle devait relever cette boîte aux lettres.

- Le fait qui a conduit l'employeur à rompre le contrat de travail de Madame VI s'inscrit dans un contexte de négligences et manquements déjà reprochés à Madame V

Un avertissement avait été formulé le 5 octobre 2018 par lequel l'employeur exhortait Madame VI à se reprendre et à s'appliquer d'avantage dans l'exercice de son travail.

Après cet avertissement, deux autres événements se sont encore produits, laissant perplexe l'employeur sur la réelle volonté et sur la motivation de Madame V à accomplir son travail consciencieusement ainsi que sur la confiance qu'elle pouvait encore accorder à celle-ci (le 22 octobre 2018, Madame V oublie que la collaboratrice de Maître PIERRE a quitté le bureau et fait attendre une de ses administrée ; le 23 octobre, elle communique à sa jeune et nouvelle collègue une procédure informatique obsolète).

Il résulte de l'ensemble de ces considérations que, malgré un avertissement circonstancié et non contesté, le comportement de Madame V au travail est demeuré problématique, ébranlant la confiance de l'employeur et qui a été définitivement rompue par la découverte du fait consistant à ne pas avoir relever la boîte de réception des courriels indésirables avec les conséquences que l'on sait.

Le congé pour motif grave notifié à Madame V est donc fondé.

## **2. En ce qui concerne les autres demandes**

### **2.1. En ce qui concerne l'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable**

En vertu de la Convention collective de travail n° 109, adoptée lors de la séance du Conseil National du travail du 12 février 2014, 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 normalement prudent et raisonnable.

En l'espèce, le licenciement est basé sur le fait que Madame V a omis de relever durant une longue période (entre le 1<sup>er</sup> octobre 2018 et le 27 octobre 2018) la boîte des courriels indésirables (spams), d'avoir ainsi rater un courriel extrêmement important ; cette défaillance ayant eu pour conséquence de priver le client concerné d'exercer son droit dans le délai utile et donc de perdre son procès. Cette faute s'inscrit dans un contexte où la confiance était déjà fortement ébranlée par d'autres manquements et erreurs.

Ce motif est manifestement en lien avec « la conduite du travailleur », de sorte qu'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable pas due.

### **2.2. Quant à l'indemnité du chef de licenciement abusif**

Conformément à l'article 1382 du Code civil, l'abus de droit suppose la réunion de trois conditions :

- une faute ;
- un dommage ;
- un lien de causalité entre la faute et le dommage.

Selon la Cour de cassation, *l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même*<sup>1</sup>.

Le travailleur doit établir que le dommage dont il demande la réparation n'a pas été causé par le congé, même s'il l'a été à l'occasion de celui-ci : ce sont les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui justifient l'allocation de ces dommages et intérêts<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Cass. 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410.

<sup>2</sup> C. Wantiez, « Le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis – la portée de l'interruption de la

Le travailleur doit rapporter la preuve certaine d'une faute commise par l'employeur à l'occasion de l'exercice du droit de licencier, d'un dommage et sur le lien de causalité entre la faute et le dommage<sup>3</sup>.

En outre, à côté de ces principes de base, les demandes sur la base de l'abus de droit pour les employés sont souvent rejetées lorsqu'il apparaît qu'il existe un motif de licenciement en rapport avec la personne ou la conduite du travailleur.

En l'espèce, Madame V n'apporte aucun élément suffisant pour soutenir sa demande, de sorte qu'il ne saurait y être fait droit.

Il résulte de ce qui précède qu'aucune mesure vexatoire n'a été prise à l'encontre de Madame V.

Le tribunal estime qu'il n'y a en l'espèce pas d'abus du droit de licencier et que l'indemnité réclamée à ce titre n'est pas due.

### **2.3. Quant à la demande de paiement des arriérés de rémunération (1<sup>er</sup> et 11 novembre 2018)**

L'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 dispose que le paiement des jours fériés intervenants dans les 30 jours de la fin du contrat de travail n'est pas d'application en cas de licenciement pour motif grave.

Le licenciement de Madame V est intervenu pour motif grave.

En conséquence ce chef de demande n'est pas fondé.

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,**

**Dit la demande recevable et non fondée.**

**En déboute Madame V.**

---

prescription», Obs. sous Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 411.

<sup>3</sup> Cour trav. Mons, 11 décembre 2000, JTT, 2001, 77.

Condamne Madame V : aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée par la SPRL SANDRA PIERRE AVOCATS à la somme de 1.320 € et en application de l'article 4, §2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, la condamne d'office à la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (20 €).

\*\*\*\*\*

AINSI jugé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail de Liège - division de Namur, composée de Madame BILGINER Céline, Juge,  
Monsieur HUBAUX Jean-Marie, Juge social représentant les employeurs,  
Monsieur GODEFROID Jean-Marie, Juge social représentant les employés, assistés de  
Monsieur GAUTIER Benoit, Greffier,



Mrs Hubaux et Godefroid ont  
Légitimement empêché à la signature  
du présent jugement (art. 785 du CJ)



ET le présent jugement a été prononcé le 20 AVRIL 2020, à l'audience publique de la 2<sup>ème</sup> Chambre du Tribunal du Travail de LIEGE - division de NAMUR, où siégeaient Madame C. BILGINER, Juge, assistée de Monsieur B. GAUTIER, greffier.

