TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION ARLON

Jugement prononcé à l'audience publique de la 3ème chambre du 10 DECEMBRE 2021

Rôle n° 21/22/A Rép. n° A.J. n° 21/813

Exp. du à JTT n° coût :

En cause de :

Madame W

Partie demanderesse ayant pour conseil Me DE BIE A., avocat

Contre :

ASSURANCES DONNEAUX ET FILS SPRL, BCE: 0431.469.559, dont le siège social est sis rue du Chalet, 4A à 6792 AUBANGE

Partie défenderesse ayant pour conseil Me GUILLAUME B., avocat

****

Vu la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues et l'article 1017 du code judiciaire;

Vu la requête introductive d'instance, reçue le 08.02.2021.

Vu l'ordonnance fixant les délais pour conclure.

Vu les conclusions et pièces de la partie demanderesse.

Vu les conclusions et pièces de la partie défenderesse.

Entendu les parties à l'audience publique du 12.11.2021.

* * *

Vu l'impossibilité de concilier les parties.

*

1. Demande

La partie demanderesse réclame le paiement des sommes de :

- 10.738,81 euros bruts à majorer des intérêts moratoires et judiciaires, à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 14.043,06 euros à majorer des intérêts moratoires et judiciaires, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- 1.100,84 euros bruts à majorer des intérêts moratoires et judiciaires, à titre d'arriérés de rémunération,

- 2.000,00 euros nets à majorer des intérêts moratoires et judiciaires, à titre d'arriérés de rémunération,
- les intérêts sur 187,50 euros nets (éco-chèques payés tardivement).

Elle réclame également la production sous astreinte de 25 euros par jour de retard, de la fiche 281.10 rectifiée.

2. Faits

Après une période de formation-insertion, la partie demanderesse est engagée par la partie défenderesse le 11.04.2017 en qualité d'employée puis gestionnaire en assurances à raison de 37h30 par semaine.

Elle démissionne le 15.09.2020, moyennant un préavis de 6 semaines prenant cours le 21.09.2020.

Elle est licenciée le 25.09.2020 pour le motif grave suivant, notifié par l'avocat de la partie défenderesse :

« Ma mandante a néanmoins constaté ce 24 septembre 2020 que des listings de clients avaient été extraits de votre poste de travail avant votre arrêt maladie. Des fichiers de listings clients confidentiels en version Excel ont effectivement été supprimés.
En outre, ma mandante a été informée ce 24 septembre 2020 que vous avez contacté directement ses clients (manifestement en utilisant la liste de clients confidentielle) afin de les diriger vers vous. Vous contactez également d'autres clients via Facebook afin de leur signaler que vous ne travaillez plus pour ma mandante alors que vous êtes toujours sous contrat malgré votre congé de maladie. Il s'agit clairement de concurrence déloyale, ce qui constitue une violation de l'article 17, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ainsi qu'une violation de votre contrat de travail.

Je vous rappelle à cet égard que l'article 8 de l'avenant à votre contrat de travail signé le 1er juillet 2018 stipule:

« Tant au cours du contrat qu'après sa cessation, l'employée s'abstiendra de divulguer à un concurrent ou à toute autre personne les secrets d'affaires, les pratiques et méthodes commerciales et les informations confidentielles tels que liste de clients, etc. dont il aura eu connaissance en raison ou à l'occasion de ses fonctions, que ces secrets ou informations aient trait à Assurances Donneaux et/ ou aux sociétés faisant partie du groupe, à ses fournisseurs ou clients.
« Tant au cours du contrat qu'après sa cessation, l'employée s'interdit également de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale.
Le non-respect de ces obligations sera considéré par Assurances Donneaux comme un motif grave justifiant le licenciement sans préavis ni indemnité. »

De plus, il a été constaté que vous avez créé une adresse mail au nom de la société sans aucune autorisation (. @outlook.com), ce qui constitue une violation flagrante des dispositions en matière de respect de la vie privée. Il s'agit également d'une usurpation d'identité qui est punissable sur pied de l'article 231 du Code pénal.

Il s'agit de fautes graves ayant entraîné une rupture de confiance, fautes qui rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre la SPRL DONNEAUX & FILS et vous.

Par conséquent, je vous notifie ce jour, par la présente, votre licenciement pour motif grave, sans préavis ni indemnité, conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En outre, je vous mets en demeure de cesser immédiatement toute concurrence déloyale et tout détournement de données confidentielles.

Je vous prie également de:

- Faire parvenir à la société les codes d'accès à l'adresse mail : :@oudook.com;
- Restituer à la société tous les fichiers détournés ;
- Me faire parvenir une attestation sur l'honneur confirmant que vous avez détruit toutes les copies et que vous ne tes utiliserez ni à des fins privées ni à des fins professionnelles ;
- Restituer à la société les clés du bureau.

A défaut d'obtenir une réponse de votre part sous huitaine, j'ai comme instruction formelle d'introduire une procédure à votre encontre devant le Tribunal du travail.

J'attire également votre attention sur le fait que ma mandante se réserve le droit d'apporter d'autres éléments de preuve à l'appui des fautes graves invoqués, éléments de preuve qui peuvent être rapportés par toute voie de droit. Ma mandante ne manquera pas d'informer l'autorité de contrôle des personnes en contact avec le public ainsi que les compagnies d'assurances.
La présente lettre vous est envoyée à la fois sous pli recommandé et sous pli ordinaire et sous la réserve la plus formelle de tous droits quelconques et sans reconnaissance préjudiciable ni renonciation quelles qu'elles soient ».

3. Recevabilité

La recevabilité de la demande n'est pas contestée ni contredite par les éléments du dossier.

4. Fondement

a. Indemnité compensatoire de préavis – motif grave

i. Validité du licenciement pour motif grave (mandat)

En termes de conclusions, la partie demanderesse conteste la validité de son licenciement au motif que « le congé » pour motif grave aurait été notifié par une personne dépourvue du pouvoir de rompre le contrat.

La partie défenderesse confirme pour sa part le mandat confié à son avocat pour licencier la partie demanderesse.

Elle dépose au dossier le mandat exprès donné à son avocat.

La partie demanderesse n'a en outre pas contesté la validité de son licenciement au moment où il lui est notifié, considérant son contrat comme rompu par la partie défenderesse (lire en ce sens le courrier de son syndicat du 29.09.2020).

Ce moyen est écarté.

ii. Réserves émises dans le courrier de licenciement

La partie demanderesse conclut en l'absence de validité du congé pour motif grave au motif que le courrier l'informant de son licenciement et des motifs de celui-ci se terminerait par la phrase : « sous la réserve la plus formelle de tous droits quelconques et sans reconnaissance préjudiciable ni renonciation quelles qu'elles soient ».

Il s'agit d'une phrase type, usuelle, qui ne permet pas de douter de la volonté manifestée de la partie défenderesse de licencier la partie demanderesse pour motif grave, ce que la partie demanderesse a du reste parfaitement compris au moment des faits.

Ce moyen est écarté.

iii. Délai de trois jours pour licencier

« 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 » (article 35, al. 3).

Selon la déclaration faite à la police le 25.09.2020 par le gérant de la partie défenderesse, celui-ci a appris d'un client le 18.09.2020 que la partie demanderesse avait contacté ce client afin de l'informer qu'elle ne travaillait plus pour la partie défenderesse.

Ce n'est toutefois que le 24.09.2020 que la partie défenderesse se rend sur l'ordinateur de la partie demanderesse et constate selon elle le téléchargement de listings (ensuite écrasés et devenus illisibles). Elle constate également à cette date de l'adresse mail qu'elle reproche à la partie demanderesse (@outlook.com).

C'est à cette date qu'elle prend connaissance du motif grave invoqué.

Le licenciement intervient le 25.09.2020, soit dans le délai légal de trois jours.

Ce moyen est écarté.

iv. Réalité du motif grave

« 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 » (article 35, al. 2 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail).

« 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 » (article 35, al. 4).

« La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais [...] » (article 35, al. 8).

La partie défenderesse n'apporte pas la preuve du motif grave invoqué.

Les attestations produites par la partie défenderesse (pièces n° 19) ne renseignent pas de faits précis

constatés par les témoins. Ces deniers attestent que la partie demanderesse a pris contact avec le compagnon d'une collègue mais sans préciser ce qu'ils ont personnellement vu ou entendu. Ces témoignages ne sont dès pas utiles.

La publication Facebook (du 18.09.2020) produite par la partie défenderesse (pièce n° 19a) ne démontre pas cette concurrence, se limitant à annoncer à un client qu'elle démissionne.

Le courriel d'Axa du 11.12.2020 (pièce n° 19b) est postérieur au licenciement de la partie demanderesse. S'il fait immédiatement suite à un contact, ce contact n'est pas précisé. Il peut émaner d'une adresse professionnelle de la partie défenderesse encore attribuée à la partie demanderesse mais dont l'utilisateur est inconnu. La pièce n'est pas assez détaillée.

Ces élément sont insuffisants pour démontrer une violation du secret des affaires ou une concurrence déloyale dans le chef de la partie demanderesse.

Enfin, la partie demanderesse dépose un courriel de l'informaticien expliquant que l'adresse mail litigieuse (:@outlook.com) a été créée par lui afin de gérer le compte Microsoft (pièce n° 12). Il n'y a dès lors pas de faute commise par la partie demanderesse.

Le motif grave n'est ainsi pas établi.

Une indemnité compensatoire de préavis est dès lors due.

Le calcul de l'indemnité réclamée à ce titre n'étant pas contesté, la demande est fondée sur ce point.

b. CCT 109 - Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

« 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 » (article 8 de la C.C.T 109 rendue obligatoire par A.R. du 09.03.2014).

« En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération » (article 9, §§1er et 2).

Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Le comportement justifiant le motif grave invoqué n'est pas démontré.

En conséquence, le licenciement de la partie demanderesse n'est justifié ni par l'aptitude ou la conduite du travailleur, ni par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

A défaut de motif (démontré), le licenciement n'aurait en outre pas été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Il apparaît dès lors manifestement déraisonnable.

Il est toutefois décidé alors que la partie demanderesse avait démissionné, après 3 ans d'exécution du contrat.

Il est décidé sur base d'une suspicion, certes non fondée, mais qui n'apparaît pas calomnieuse.

L'indemnité sera limitée à 3 semaines de salaire.

Le calcul du salaire de la partie demanderesse n'est précisé par aucune partie.

Toutefois, le calcul par la partie demanderesse de l'indemnité pour 17 semaines (14.043,06 euros) n'est pas contesté.

L'indemnité due pour trois semaines et donc de (14.043,06 euros x 3/17 =) 2.478,19 euros.

La demande est sur ce point fondée à concurrence de cette somme.

i. Arriérés de rémunération (brut)

La partie demanderesse réclame la somme de 1.100,84 euros à titre d'heures supplémentaires impayées.

Elle est toutefois en défaut d'apporter la preuve de la réalité des heures supplémentaires invoquées.

Les listings unilatéraux produits (et non validés par la partie défenderesse) ne peuvent suffire à cette preuve.

Ce poste de demande n'apparaît pas fondé.

ii. Arriérés de rémunération (net)

La partie demanderesse réclame le paiement de la somme de 2.000,00 euros nets, retenus sur sa fiche de paie du mois de septembre 2020.

Les parties conviennent que cette somme correspond à un prêt consenti par Monsieur Donneaux à la partie demanderesse.

La partie demanderesse invoque tout d'abord avoir remboursé sa dette à Monsieur Donneaux.

Elle n'en apporte toutefois pas la preuve. Le document produit à cette fin est une copie contestée de la partie défenderesse et émane de la partie demanderesse elle-même.

La partie demanderesse invoque ensuite la protection de sa rémunération.

L'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs précise que :
« Peuvent seuls être imputés sur la rémunération du travailleur:
1° les retenues effectuées en application de la législation fiscale, de la législation relative à la

sécurité sociale et en application des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale:
2° les amendes infligées en vertu du règlement d'atelier;
3° les indemnités et dédommagements, dus en exécution de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 24 de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure et de l'article 5 de la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques ;
4° les avances en argent faites par l'employeur;
5° le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur;
6° la rémunération payée en trop au travailleur occupé en application d'un horaire flottant visé à l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail qui n'a pas récupéré à temps les heures prestées en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail à la fin de la période de référence ou lorsque le contrat de travail prend fin.
« Le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire compétente, autoriser qu'une participation du travailleur pour la fourniture des sortes d'avantages tels que ceux limitativement énumérés à l'article 6 soit retenue sur la rémunération ».

Les « avances en argent faites par l'employeur » (4°) se comprennent comme des avances sur rémunération.

Le remboursement d'un prêt privé (consenti auprès d'un tiers) ne rentre pas dans les hypothèses de retenues possibles sur une rémunération.

Cette disposition est impérative en manière telle que le travailleur peut y renoncer mais uniquement une fois le salaire exigible (Cass. 10.03.1980, *Pas.* 1980, p.846 ; Cass. 14.03.1988, *Pas.* 1988, p.844).

Ainsi, par la convention conclue le 14.01.2019, la partie demanderesse ne pouvait valablement renoncer à la protection légale de sa rémunération qu'elle percevra ultérieurement, en septembre 2020.

Le prélèvement de la somme litigieuse n'est pas non plus opéré en exécution d'une cession de rémunération, les conditions prévues notamment par l'article 28 et suivants de la loi du 12.04.1965 n'étant pas respectées.

La retenue sur rémunération de 2.000,00 euros apparaît ainsi contraire à la loi.

La somme est donc due à titre de rémunération impayée.

La demande est sur ce point fondée.

iii. <u>Intérêts sur 187,50 euros (éco-chèques)</u>

La partie demanderesse ne précise pas la période visée pour le calcul de ces intérêts.

Insuffisamment précis, ce poste de demande ne peut être accueilli favorablement.

iv. **Intérêts sur sommes dues**

A défaut de précision, les intérêts « moratoires et judiciaires » sont dus à dater de l'introduction de l'instance, le 08.02.2021.

v. **Documents sociaux**

Ce poste de demande n'est pas contesté.

5. Cantonnement

La partie demanderesse demande l'exclusion de la possibilité pour la partie défenderesse de cantonner les sommes dues en vertu du présent jugement.

La possibilité de cantonner les sommes dues est la règle (article 1403 et suivants du code judiciaire).

La partie demanderesse ne démontre pas que le retard apporté au règlement l'exposerait à un préjudice grave (article 1406 du code judiciaire).

La demande ne peut être accueillie favorablement.

6. Dépens

Chaque partie succombant pour partie à la demande, les dépens sont compensés, excepté la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à la somme de 20,00 euros et due à la partie demanderesse (l'action judiciaire étant à tout le moins partiellement justifiée).

PAR CES MOTIFS :

Le tribunal, statuant contradictoirement et en premier ressort.

Dit la demande recevable et en partie fondée.

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse les sommes de :

- 10.738,81 euros bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 08.02.2021, à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 2.478,19 euros à majorer des intérêts au taux légal depuis le 08.02.2021, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- 2.000,00 euros nets à majorer des intérêts au taux légal depuis le 08.02.2021, à titre d'arriérés de rémunération,
- 20,00 euros à titre de dépens.

Condamne la partie défenderesse à délivrer à la demanderesse, dans un délai de 15 jours à dater de la signification du présent jugement, une fiche 281.10 rectifiée, sous peine d'une astreinte de 10,00 euros par jour de retard, le montant total de l'astreinte ne pouvant dépasser 200,00 euros.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 3ème **chambre** du tribunal du travail de Liège - division Arlon, composée de :

F. LEFEBVRE, Juge présidant la chambre,
V. GOFFIN, Juge social employeur,
A. BLAISE, Juge social employé,
qui ont assistés aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature de N. HAUFERLIN, greffier

Le Greffier **Les Juges sociaux** **Le Juge présidant la chambre**
N. HAUFERLIN **V. GOFFIN** **A. BLAISE** **F. LEFEBVRE**

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la 3ème chambre du Tribunal du travail de Liège - Division Arlon, du **10 DECEMBRE 2021** au Palais de justice – Bâtiment A, Place Schalbert à ARLON par F. LEFEBVRE, Juge présidant la chambre, assisté de N. HAUFERLIN, Greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier **Le Juge présidant la chambre**
N. HAUFERLIN **F. LEFEBVRE**

Madame Véronique GOFFIN, juge social employeur, est légitimement empêchée de signer le présent jugement au délibéré duquel elle a participé (article 785 CJ).

Le Greffier,
N. HAUFERLIN