



N° d'ordre

### Expédition

Numéro du répertoire <b>2016 /</b>
Date du prononcé <b>9 août 2016</b>
Numéro du rôle <b>2015/AL/100</b>
En cause de :  <b>W. SA C/ T. V.</b>

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

Deuxième chambre

# Arrêt

\* CONTRATS DE TRAVAIL - motif grave - harcèlement moral

Appel du jugement du 12 décembre 2014 de la 5<sup>ème</sup> chambre du tribunal du travail de Liège-division de Liège (R.G.n°420.610).

**EN CAUSE DE :**

**W. SA**, dont le siège social est établi

,

partie appelante, intimée sur incident,

comparaissant par Maître Etienne PIRET qui substitue Maître Etienne LEHMANN, avocat à 1081 BRUXELLES, Avenue du Panthéon, 54

**CONTRE :**

**Madame V. T.**, domiciliée à

partie intimée, appelante sur incident

comparaissant par Maître Paul CRAHAY, avocat à 4000 LIEGE, rue Louvrex, 55-57.

•  
• •

**I. LA RECEVABILITÉ DES APPELS.**

L'appel a déjà été déclaré recevable par notre arrêt du 13 novembre 2015 ayant ordonné la réouverture des débats. L'appel incident l'est également.

**II. L'OBJET DU LITIGE – EN SYNTHÈSE.**

Dans un conflit ouvert depuis près de trois ans et ayant donné lieu, en degré d'appel, au dépôt de pas moins de 153 pages de conclusions dites de synthèse après réouverture des débats<sup>1</sup>, il n'est pas inutile de dresser ci-après, avant de procéder à l'analyse détaillée des moyens d'appel, un résumé des éléments essentiels du litige que les parties demandent à la cour de trancher.

- 1. Madame V. T.** (ci-après : « l'intimée » ou « l'appelante sur incident » ou encore « l'intéressée » ou « Madame T ») conteste, tant sur le plan de sa régularité formelle que sur le fond, le licenciement dont elle a fait l'objet, le 12 novembre 2013, pour motif grave, de l'emploi de directrice des ressources humaines qu'elle

---

<sup>1</sup> dont 110 déposées par le conseil de la partie appelante.

occupait au service de la société **W. SA** (ci-après : « l'appelante » ou « l'intimée sur incident » ou encore la société WSC »).

**2.** Le motif grave invoqué par son ex-employeur tient en ce qu'elle aurait profité de sa position de gestionnaire des salaires au sein de l'entreprise pour s'octroyer indûment une rémunération brute de 3.500 € calculée sur la base d'un temps plein alors qu'elle ne travaillait qu'à concurrence d'un 4/5<sup>ème</sup> temps, ruinant ainsi la confiance qui devait pouvoir être placée en elle.

**3.** Madame T conteste le bien-fondé de ces accusations en soutenant que dans le cadre des négociations précontractuelles – sur le détail desquelles il sera revenu *infra*<sup>2</sup> – il avait bien été convenu que ses prestations de travail d'un 4/5<sup>ème</sup> temps seraient rémunérées à hauteur de la somme brute de 3.500 €.

Préalablement à cette contestation du motif grave de rupture invoqué à son encontre, l'intimée fait valoir qu'en tout état de cause son licenciement est irrégulier, et ce, à un double titre.

**3. 1.** D'une part, parce que le congé et les motifs le justifiant lui ont été notifiés par Monsieur Y.A., le directeur général de l'entreprise ("C.E.O."), qui n'était pas, à ce moment, valablement nanti du mandat requis à cet effet, de sorte que ces actes doivent, selon l'avocat de Madame T, être considérés comme nuls.

**3. 2.** D'autre part, parce que les faits qui lui sont reprochés étaient connus de son employeur depuis plus de trois jours ouvrables avant la notification du congé.

En effet, soutient la partie intimée, tant Monsieur Y.A. – qui a procédé à cette notification – que Monsieur Y.W., l'un des deux administrateurs délégués de la société WSC – et qui, en cette qualité, pouvait quant à lui décider seul du licenciement – en avaient tous deux acquis la connaissance certaine suffisant à leur conviction par le biais de l'échange des courriels circonstanciés que se sont adressés les parties à ce sujet en date des 25, 28 et 31 octobre de même que le 5 novembre 2013.

**4.** Arguments d'irrecevabilité du motif grave de rupture que réfute son ex-employeur, dans un premier temps, en soutenant devant les premiers juges que Monsieur Y.A. avait, en sa qualité de C.E.O., parfaitement le pouvoir de licencier l'intéressée.

**4. 1.** Après avoir affirmé dans un courrier du 30 décembre 2013 de son conseil avant l'entame de la procédure<sup>3</sup> que ce dernier détenait *personnellement* ce pouvoir, la société WSC a ensuite fait valoir en instance que son directeur général avait été dûment *mandaté* à cet effet par une décision du 12

---

<sup>2</sup> aux points 3 à 5 des pages 7 à 9.  
<sup>3</sup> dossier de la partie appelante, pièce 17.

novembre 2013 du conseil d'administration de la société<sup>4</sup>, lequel a de surcroît ultérieurement ratifié la décision de rupture pour motif grave.

- 4. 2.** Dans un deuxième temps, la partie appelante focalise son argumentation devant la cour sur le fait que selon elle, à défaut d'un mandat spécial à cet effet, Monsieur Y.W. ne disposait pas, comme administrateur délégué, du pouvoir de décider seul du licenciement de l'intéressée, pareille décision ne pouvant être adoptée que de façon collégiale par le conseil d'administration.<sup>5</sup> Ce qui fut fait le 12 novembre 2013 lors de la réunion du conseil d'administration dont les membres n'acquirent la connaissance certaine des faits qu'après avoir entendu Monsieur Y.A. en son rapport de l'audition de l'intéressée, et le chargèrent ensuite, en sa qualité de directeur général de l'entreprise, de l'exécution de la décision de licenciement pour motif grave.
- 4. 3.** Il est enfin soutenu à ce sujet qu'en tout état de cause, la contestation élevée par Madame T quant à la compétence de l'auteur de l'acte de rupture a été émise tardivement.
- 5.** Madame T soutient que son licenciement s'inscrit en réalité dans la continuité du processus de harcèlement moral dont elle estime avoir fait l'objet lors de sa reprise du travail après une absence d'un an pour maladie, le directeur général de la société WSC n'ayant eu alors de cesse, selon elle, de la priver systématiquement des moyens d'exercer ses fonctions en la confinant dans un bureau équipé seulement d'un ordinateur dépourvu des indispensables accès informatiques au secrétariat social et en lui interdisant l'accès à l'étage où sont installés les services de comptabilité de l'entreprise.
- Elle a déposé plainte motivée de ce chef le 15 octobre 2013 et postule le paiement de l'indemnité de protection sur la base des faits qui y sont allégués sans que, selon elle, l'employeur en rapporte la preuve contraire.
- Elle soutient qu'en tout état de cause, à supposer même le harcèlement moral non établi, son licenciement a été décidé pour des motifs qui ne sont pas étrangers au dépôt de ladite plainte.
- 6.** L'ex-employeur de l'intéressée conteste chacun des éléments qu'elle invoque à ce sujet en soutenant qu'aucun d'entre eux, à les envisager ensemble ou séparément, n'est, selon lui, de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral.
- Il fait valoir que le licenciement de Madame T repose sur un motif étranger au dépôt de sa plainte pour harcèlement moral, à savoir la tromperie dont elle s'est rendue coupable en s'adjugeant une rémunération à temps plein, alors même qu'elle ne travaillait qu'à temps partiel.

<sup>4</sup> voir les pages 26/100 à 39/100 des conclusions de synthèse déposées en instance : pièce 11 du dossier de procédure d'instance et la pièce 13 du dossier de l'employeur, produite pour la première fois en annexe aux conclusions déposées le 19 mars 2014.

<sup>5</sup> voir les pages 32/110 à 40/110 des conclusions d'appel de synthèse: pièce 20 du dossier de la procédure d'appel.

Il ajoute qu'il lui paraît contradictoire de prétendre que ce licenciement serait en lien avec le dépôt de ladite plainte, alors même que dès son retour au travail, en septembre 2013, l'intéressée avait écrit au C.E.O. qu'elle savait que son licenciement était décidé depuis mai 2013.

- 7.** L'intéressée a également formé une demande d'indemnisation du licenciement abusif dont elle soutient avoir été la victime et qui, indépendamment du préjudice subi du fait du harcèlement moral, lui a causé un préjudice moral distinct.

Demande que son ex-employeur conteste en invoquant le motif grave invoqué à son encontre et subsidiairement, l'absence de preuve d'un préjudice distinct, d'autant que, selon la société WSC, lors de sa reprise du travail en septembre 2013, elle aurait elle-même demandé à se faire licencier.

- 8.** Madame T postule également le paiement d'arriérés de rémunération pour les mois d'octobre et novembre 2013, durant lesquels son ex-employeur a unilatéralement réduit le montant qui lui a été payé en le portant à hauteur de 4/5<sup>ème</sup> de la rémunération qu'il estime lui être due sur la base du temps plein (3.500 € brut indexés).

- 9.** La société WSC a quant à elle dirigé contre l'intéressée une demande reconventionnelle aux fins de récupérer la rémunération qu'elle considère avoir été indûment payée sur la base d'un temps plein.

- 10.** Par le jugement dont appel, les premiers juges ont fait droit à la majeure partie des demandes de Madame T.

- 10. 1.** S'ils ont considéré que le licenciement était régulier au regard de l'auteur de l'acte de congé, du fait que le directeur général, Monsieur Y.A., avait, selon eux, bien reçu à cet effet mandat du conseil d'administration de la société, ils ont en revanche estimé que le délai de trois jours ouvrables à dater de la connaissance certaine du fait n'avait en l'occurrence pas été respecté, dès lors que la décision de licencier l'intéressée avait été prise par le conseil d'administration avant son audition, de telle sorte que celle-ci avait été sans aucun impact sur la connaissance certaine que le C.E.O. avait acquise des faits reprochés dès le 5 novembre 2013.

Ils ont en conséquence fait droit au principe de la demande d'indemnité compensatoire de préavis tout en saisissant la Cour constitutionnelle d'une question préjudicielle portant sur l'étendue de son assiette réclamée par l'avocat de Madame T sur la base de l'article 86/2 de la loi du 3 juillet 1978.

- 10. 2.** Le jugement dont appel a fait sienne la thèse de l'intéressée selon laquelle les négociations précontractuelles avaient conduit les parties à lui reconnaître une rémunération mensuelle brute de 3.500 €, quand bien même l'avenant conclu au lendemain de la signature de son contrat de travail à temps plein avait réduit son temps de travail à 4/5<sup>ème</sup>.
- 10. 2. 1.** Les premiers juges ont en conséquence fait droit à la demande d'arriérés de rémunération afférents aux mois d'octobre et novembre 2013.
- 10. 2 .2.** Ils ont également condamné la société WSC à rectifier le calcul du pécule de vacances de départ en fonction de la rémunération à temps plein.
- 10. 2 .3.** Ils ont, pour les mêmes motifs, débouté l'employeur de sa demande reconventionnelle.
- 10. 3.** Le jugement dont appel a par ailleurs adopté la thèse de la société WSC selon laquelle le licenciement, apparemment prévu depuis le mois de mai 2013, était sans lien avec le dépôt de la plainte du chef de harcèlement moral, celle-ci étant largement postérieure, puisqu'introduite en octobre 2013.
- Il a toutefois estimé que l'ex-employeur de Madame T ne rapportait pas la preuve contraire des faits mis en exergue dans cette plainte.
- En conséquence, il a été fait droit à la demande d'indemnité de protection, en prenant pour base de calcul de celle-ci la rémunération mensuelle brute de 3.500 €.
- 10. 4.** Les premiers juges n'ont, en revanche, pas fait droit à la demande d'indemnisation du chef de licenciement abusif, faute de preuve distincte du licenciement irrégulier de l'intéressée et d'un préjudice subi par celle-ci qui fût distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.
- 11.** La société WSC ne pouvant se satisfaire de cette décision ayant largement fait droit aux prétentions de l'intéressée en a interjeté appel, saisissant par là la cour du litige. Madame T en a, quant à elle, formé appel incident en ce que ce jugement l'a déboutée de sa demande d'indemnité du chef de licenciement abusif.
- 12.** Par son arrêt interlocutoire du 13 novembre 2015, la cour a ordonné la réouverture des débats aux fins d'être plus amplement informée de la répartition des pouvoirs au sein du conseil d'administration de la société WSC en ce qui concerne les actes de gestion journalière dont relève le licenciement pour motif grave d'un travailleur.
- L'appelante a dès lors été invitée à « déposer toute pièce (et notamment les procès-verbaux des réunions de son conseil d'administration nommant

Monsieur Y.W. comme administrateur délégué et définissant ses compétences) qui pourrait être de nature à l'éclairer sur les compétences qu'elle ou un de ses organes a conférées à Monsieur Y.W. et dont ce dernier disposait au moment des faits et plus particulièrement entre le 27 octobre 2013 et le 12 novembre 2013. »

**III. RELATION CHRONOLOGIQUE DES PRINCIPAUX FAITS PERTINENTS DU LITIGE.**

- 1.** Avant son engagement par la société WSC, Madame T. avait occupé, depuis 2002, les mêmes fonctions de responsable de la gestion des salaires au sein de la société KING TRANSPORT (ci-après : « la société KT »).

Il ressort d'une attestation de l'ancien administrateur délégué de cette société, Monsieur V, que bien qu'elle exerçât ses fonctions dans un régime hebdomadaire de 4 jours de travail, elle était effectivement rémunérée à hauteur d'un temps plein.

Il est précisé qu'elle assurait 4 jours de présence au bureau pour un salaire calculé à concurrence d'un temps plein, ce qui lui avait été accordé compte tenu de la qualité de son travail et de sa grande disponibilité, même en dehors de ses heures de prestations dans l'entreprise.<sup>6</sup>

- 2.** Cette société connut, en suite de la crise financière de 2008, d'importantes difficultés financières qui la contraignirent au dépôt de bilan à la fin du mois de novembre 2011.

La société WSC ayant repris les activités d'une société sœur de la société KT, la société KING FREEZE (ci-après : « la société KF »), Madame T présenta sa candidature à la fonction de directrice des ressources humaines au sein de l'entreprise exploitée par la partie appelante.

- 3.** C'est dans ce contexte que s'engagèrent les négociations précontractuelles.

- 3. 1.** Les premiers entretiens entre parties furent confirmés par un courriel du 12 décembre 2011 de Madame C.P., responsable du service comptable de la société WSC, proposant à l'intéressée une « rémunération mensuelle brute (4/5<sup>ème</sup>) à hauteur de 3.500 €. »<sup>7</sup> Monsieur Y.A. fut mis en copie de ce mail.

Madame C.P. concluait ce courriel en espérant que cette proposition répondrait aux attentes de Madame T et manifestait son vif souhait de la voir intégrer l'entreprise qui avait vraiment besoin de ses capacités.

<sup>6</sup> voir la pièce 6 de la sous-farde II du dossier de la partie intimée.

<sup>7</sup> voir la pièce 2 de la sous-farde II du dossier de la partie intimée.

- 3. 2.** Celle-ci y répondit le 11 janvier 2012 en précisant à son interlocutrice qu'elle avait étudié les possibilités de réduction de cotisations sociales en cas d'engagement de personnel ayant perdu son emploi suite à une restructuration d'entreprise dans le cadre d'une faillite, d'une fermeture ou d'une liquidation.
- 3. 2. 1.** Il ressortait des informations qu'elle avait récoltées que l'octroi de ces cartes de réduction de cotisations sociales était subordonné au paiement, aux travailleurs engagés dans ces conditions, d'une rémunération mensuelle brute de référence à temps plein ne pouvant excéder à cette époque 4.000 €.
- 3. 2. 2.** Appliquant cette règle à sa situation personnelle, elle constatait que du fait qu'une rémunération brute de 3.500 € lui était proposée pour un 4/5<sup>ème</sup> temps, sa rémunération à temps plein excédait le plafond légal précité, faisant ainsi obstacle à l'octroi de réductions de cotisations sociales liées à son engagement par la société WSC.
- Elle proposait dès lors, pour éviter à son futur employeur la perte de cet avantage en termes de charges sociales, que celui-ci la déclarât avec une rémunération de 3.500 € à temps plein, tout en acceptant qu'elle ne preste effectivement qu'à hauteur du 4/5<sup>ème</sup> temps convenu.<sup>8</sup>
- 3. 3.** Madame C.P. réagissait le même jour par courriel en écrivant à l'intéressée qu'il y avait mal donne, la rémunération proposée à hauteur de 3.500 € brut visant un temps plein, de telle sorte que la prestation des fonctions à 4/5<sup>ème</sup> temps correspondait à une rémunération mensuelle brute de 2.800 €.
- Madame C.P. admettait qu'elle avait formulé la proposition initiale du 12 décembre 2011 de manière bizarre et de nature à prêter à confusion et argumentait son point de vue par un parallélisme avec la hauteur de la rémunération perçue par Madame T lorsqu'elle était au service de son précédent employeur : la société KT lui payait une rémunération brute de 3.300 € pour un temps plein, que la société WSC offrait de porter à 3.500 € en compensation de l'indemnité mensuelle de frais de 125 € dont elle bénéficiait auparavant.<sup>9</sup>
- 4.** Trois semaines s'écoulaient ensuite, pendant lesquelles les négociations entre parties se poursuivent en vue de préciser les conditions salariales de l'engagement de l'intéressée.
- Par courriel du 13 janvier 2012, celle-ci communique à son futur employeur les fiches de paye de son précédent emploi pour les mois d'octobre et novembre 2011.

<sup>8</sup> voir pour tout ce qui précède la pièce 3 de la sous-farde II du dossier de la partie intimée.

<sup>9</sup> voir la pièce 3 du dossier de la partie appelante.



Les attestations produites au dossier de l'intimée font état de ce que les deux administrateurs des sociétés KT et KF ont été contactés par la responsable de la comptabilité de la société WSC, Madame C.P., et lui ont confirmé que la rémunération que percevait Madame T pour ses prestations au service de son précédent employeur était bien calculée à hauteur d'un temps plein, presté seulement à raison d'un 4/5<sup>ème</sup> temps, du fait de sa grande disponibilité.<sup>10</sup>

5. Le 31 janvier 2012, les parties concluent un contrat de travail à temps plein prenant cours le 1<sup>er</sup> février 2012 stipulant une rémunération mensuelle brute de 3.500 €, outre les avantages suivants: mise à disposition d'un véhicule de société tous frais compris avec possibilité d'usage privé; octroi de chèques repas; prise en charge forfaitaire des frais de connexion internet; octroi d'un gsm à usage exclusivement professionnel.<sup>11</sup>

Une ancienneté conventionnelle est par ailleurs reconnue à Madame T à compter du 12 juillet 2002 (correspondant à la date de son engagement au service de son précédent employeur, la société KT).

6. Dès le lendemain, les parties conviennent d'un avenant à ce contrat de travail dont l'encre n'est pas encore sèche.

Son article 1<sup>er</sup> se lit comme suit:

« Le travailleur prestera seulement quatre jours par semaine (de 8h30 à 16h36) effectivement au bureau. Les quatre jours de travail effectivement prestés au bureau seront hebdomadairement déterminés en fonction des nécessités pour le bon fonctionnement du service du personnel. »<sup>12</sup>

Aucune précision n'est apportée quant à la rémunération afférente à ce régime de travail.

7. Madame T entama donc le 1<sup>er</sup> février 2012 ses fonctions de "HR Manager" au service de la société WSC dans le cadre de ce régime de travail à 4/5<sup>ème</sup> temps.

Les fiches de paye qu'elle produit aux débats, afférentes à ses prestations effectuées de février à septembre 2012, mentionnent toutes un salaire mensuel de base d'un montant brut de 3.500 € (qui sera par la suite indexé), dans le cadre d'un régime hebdomadaire de travail de 38h.

Elles mentionnent par ailleurs l'existence d'une réduction de la cotisation personnelle du travailleur à hauteur d'un montant mensuel de 133,33 €.

<sup>10</sup> voir, pour tout ce qui précède, les pièces 5, 6, 7 et 8, de la sous-farde II du dossier de la partie intimée.

<sup>11</sup> voir la pièce 4 du dossier de la partie appelante.

<sup>12</sup> dossier la partie appelante, pièce 5.

On reviendra *infra* sur l'incidence de cette réduction dans le présent litige.<sup>13</sup>

- 8.** L'intéressée produit à son dossier une série de courriels échangés tant avec le directeur général, Monsieur Y.A., qu'avec la responsable du service comptable, Madame C.P., dans le cadre de la restructuration des salaires des membres du personnel de l'entreprise, auxquels sont joints des tableaux Excell reprenant le coût salarial global de chaque travailleur de la société WSC.
- 8. 1.** Il en ressort que, sur chacun de ces listings, la rémunération mensuelle de l'intéressée est systématiquement reprise à hauteur du montant brut (indexé) de 3.500 €.

L'un de ces listings, qui est joint à ce tableau Excell du 14 juin 2012 que Madame T transmet le même jour à 14h27' à Monsieur Y.A., mentionne le régime hebdomadaire de l'intéressée à hauteur d'un 4/5<sup>ème</sup> temps au regard de sa rémunération mensuelle brute d'un montant de 3.559 €. <sup>14</sup>

Un courriel du 14 juin 2012 à 16h37' de Monsieur Y.A. communique ces tableaux en retour à Madame T de même qu'à Madame C.P., sous l'intitulé «restructuration des coûts salariaux WSC juin 2012.xls.»

Alors que chacun de ces tableaux fait l'objet de nombreuses observations de la part de Monsieur Y.A., il n'en est aucune qui soit faite au sujet de la rémunération de l'intéressée.<sup>15</sup>

- 8. 2.** Le conseil de l'intimée fait état de ce que ces documents ont été établis à la suite d'une réunion organisée en juin 2012 par le C.E.O., Monsieur Y.A., à laquelle l'intéressée a participé avec Madame C.P. et un autre collègue, cette réunion ayant pour but de vérifier les coûts salariaux de tous les travailleurs de la société dans le but de les restructurer.

Le conseil de Madame T en déduit que la direction de l'entreprise, et plus particulièrement son directeur général, Monsieur Y.A., de même que la responsable du service comptable étaient parfaitement informés de la hauteur de la rémunération perçue par l'intéressée pour ses prestations effectuées à raison d'un 4/5<sup>ème</sup> temps de présence au bureau.

- 8. 3.** Le conseil de la partie appelante dénie toute force probante à ces documents dont elle soutient n'avoir jamais eu connaissance, en faisant valoir qu'il s'agit d'une capture d'écran de fichiers du 14 juin 2012 qui ont été modifiés le 3 mai 2014 entre 21h22' et 21h56', soit de nombreux mois après la fin de la relation de travail, laissant entendre par là que l'intéressée les aurait manipulés en cours de procédure, pour les besoins de la cause.<sup>16</sup>

<sup>13</sup> voir le point 2.1.2. de la page 37 du présent arrêt.

<sup>14</sup> voir, pour tout ce qui précède, les pièces 1 à 6 de la sous-farde IX du dossier de la partie intimée, et plus précisément la pièce 3.

<sup>15</sup> voir, par exemple, la pièce 4 de la sous-farde IX du dossier de l'intimée.

<sup>16</sup> voir les pages 66/110 à 69/110 des conclusions d'appel dites de synthèse de la partie appelante.

**8. 4.** Ce que conteste l'avocat de Madame T qui précise notamment qu'il ne faut pas confondre la date de création des captures d'écran avec la date à laquelle les documents eux-mêmes ont été créés.

Il ajoute que la société WSC ne peut sérieusement nier qu'une analyse des rémunérations du personnel a eu lieu en juin 2012 pour préparer le budget 2013, examen qui a été finalisé en novembre 2012. Il fait encore valoir que si l'appelante entend contester l'authenticité du tableau Excell, il lui appartient alors de produire ce qu'elle considère comme étant sa véritable version.

**8. 5.** La contestation factuelle opposant les parties sur ce point sera tranchée *infra*.<sup>17</sup>

**9.** Madame T est ensuite en incapacité de travail à partir du 24 septembre 2012. Cette incapacité, attribuée notamment à de l'épuisement professionnel, se prolongera durant un an.

Il ressort cependant du dossier produit aux débats qu'à tout le moins durant les premiers mois de son incapacité de travail pour cause de maladie, l'intéressée fournit des prestations de travail à partir de son domicile.

Fin octobre, elle assure le paiement des salaires des ouvriers et employés de l'entreprise.

Elle reprend le travail du 1<sup>er</sup> au 12 novembre 2012.

Elle adresse, durant cette brève reprise, un courriel le 9 novembre 2012 à la responsable du service comptable ainsi qu'au directeur général, Monsieur Y.A., pour leur faire part de ses observations à l'examen de la liste des coûts du personnel et proposer quelques corrections.<sup>18</sup>

Ce travail accompli à domicile, alors qu'elle est en incapacité de travail pour raisons médicales, a pu être effectué parce que, à sa demande, un accès VPN a été créé pour elle pour qu'elle puisse consulter les dossiers de rémunération depuis son domicile.<sup>19</sup>

Madame T effectue encore des calculs de salaire notamment le 26 décembre 2012<sup>20</sup> et prépare les salaires des ouvriers en janvier 2013.<sup>21</sup>

Le 1<sup>er</sup> février 2013, elle interroge Monsieur Y.A. quant à la décision à prendre sur le paiement d'une prime conventionnelle d'un montant de 200 €, pour

<sup>17</sup> voir le point 2.1.3.de la page 37 du présent arrêt.

<sup>18</sup> voir la pièce 6 de la sous-farde IX du dossier de l'intimée.

<sup>19</sup> voir la pièce 2 de la sous-farde VI du dossier de l'intimée.

<sup>20</sup> voir la pièce 3 de la sous-farde VI du dossier de l'intimée.

<sup>21</sup> voir la pièce 4 de la sous-farde VI du dossier de l'intimée.

savoir si celle-ci peut être octroyée *pro rata temporis* aux membres du personnel qui ont été licenciés.<sup>22</sup>

Elle sera ensuite remplacée dans ses fonctions par une intérimaire, Madame F.G., et par une collègue, Madame C.F, à qui est temporairement confiée la responsabilité des ressources humaines pour la durée de l'absence de l'intéressée.

**10.** Lors de sa reprise de travail, le 23 septembre 2013, le climat des relations professionnelles entre parties va considérablement se dégrader.

Les parties sont, sur ce point également, contraires en fait.

**10. 1.** La partie appelante soutient que Madame T aurait d'emblée demandé à être licenciée, ce que Monsieur Y.A. a refusé.

**10. 1. 1.** Celui-ci déclare lui avoir confié la réalisation de projets importants rentrant parfaitement dans le cadre de ses fonctions de gestion des ressources humaines: établissement d'une convention relative aux cartes d'essence; étude des prévisions de l'harmonisation des statuts ouvriers-employés; analyse de l'absentéisme; audit du personnel d'entrepôt; mise en place d'une analyse de la productivité automatique entre « Red Prairie » et la comptabilité; analyse des charges salariales par personne.

**10. 1. 2.** Contrairement à ce que prétend Madame T, le C.E.O. déclare avoir été particulièrement soucieux de son bien-être au travail et avoir eu pour seul objectif de l'aider à élaborer la stratégie HR de l'entreprise dans les prochaines années.<sup>23</sup>

Est produit, à l'appui de cette version des faits, un courriel du 23 septembre 2013 adressé par Monsieur Y.A. à Madame T, dans lequel il détaille les différents projets qu'il souhaite lui confier.<sup>24</sup>

**10. 2.** La partie intimée soutient en revanche avoir fait l'objet de la part de Monsieur Y.A. d'un intense harcèlement moral qui se manifesta par des éléments que son conseil pointe comme suit :

**10. 2. 1.** « À son retour, la société WSC lui impose des changements inacceptables dans ses conditions de travail : elle ne pouvait plus occuper son ancien bureau mais son employeur l'a confinée dans une petite pièce avec une table, une

<sup>22</sup> voir la pièce 5 de la sous-farde VI du dossier de l'intimée.

<sup>23</sup> voir à ce sujet le contenu des courriels reproduits en pages 8/110 à 10/110 des conclusions de synthèse de l'appelante.

<sup>24</sup> voir la pièce 9 du dossier la partie appelante.

chaise et un ordinateur.<sup>25</sup> Elle n'avait plus accès aux programmes nécessaires pour exercer ses fonctions (logiciel SD Worx, le logiciel GPS Time, d'autres logiciels et accès qui se trouvaient sur son ordinateur) ; elle n'avait plus accès aux dossiers se trouvant dans le bureau du service du personnel ; elle n'avait plus de badge pour monter à l'étage de la direction et de la comptabilité<sup>26</sup>. »

### 10. 2. 2.

Madame T s'en est plainte dans un courriel du 30 septembre 2013 soulignant d'une part que les projets qui lui sont confiés sont sans rapport avec ses fonctions antérieures à son incapacité de travail et que, d'autre part, elle est en tout état de cause privée des moyens de remplir les missions que son employeur entend dorénavant lui faire exécuter.<sup>27</sup>

Elle se voit amputée de la plupart de ses prérogatives de gestion des ressources humaines : responsabilité du calcul des salaires, en collaboration avec le secrétariat social; établissement des DIMONA et des contrats de travail; suivi du planning de production; contact journalier avec les agences d'intérim; sélection des candidats et négociation des contrats avec les sociétés d'intérim; suivi de l'ensemble des activités administratives incombant à un employeur telles que incapacités de travail, accidents du travail, visites médicales de reprise, chômage économique, crédit-temps; relations avec les travailleurs. Elle se voit interdire l'accès de l'étage où se trouve le service de comptabilité.<sup>28</sup>

Elle soutient que son employeur n'a pas accepté sa longue absence et lui a demandé de démissionner.

### 10. 2. 3.

Pour ce qui est de l'accès aux données salariales à traiter en collaboration avec le secrétariat social, il ressort d'un courriel du vendredi 4 octobre 2013 adressé par le directeur général, Monsieur Y. A., à Madame T qu'il lui a fait savoir qu'un Digipass coûte de l'argent et qu'il n'entrait pas dans ses intentions d'en dépenser si d'autres services pouvaient lui fournir les informations nécessaires à la réalisation des projets qui lui avaient été confiés.

L'intéressée lui répond que contact pris avec le secrétariat social, il lui est impossible de travailler sans les accès informatiques.<sup>29</sup>

Ce courriel restera sans suite, malgré un rappel adressé par Madame T le 16 octobre 2013, auquel Monsieur Y.A. lui répondra en lui disant son souci de l'aider à passer outre son burnout et sa fierté de lui confier des projets

<sup>25</sup> sont produites à ce sujet, en pièce 1, 2 et 3 de la sous-farde V de ce dossier une série de photos montrant le bureau que l'intéressée avait occupé depuis son engagement jusqu'au déménagement de l'entreprise en décembre 2012 et deux photos du petit local qui lui avait été assigné lors de sa reprise de travail, équipé, en tout et pour tout, d'une table d'une chaise et d'un ordinateur, alors qu'elle disposait auparavant d'un espace de travail beaucoup plus grand avec meubles de rangement et possibilités de recevoir des collaborateurs de l'entreprise.

<sup>26</sup> Le 17 septembre 2013, la société WSC adopte par ailleurs une procédure d'accès au 1<sup>er</sup> étage du B6 (réservé au comité de direction, au personnel de la comptabilité et à l'IT manager) nécessitant pour les autres membres du personnel, dont Madame T, une prise de rendez-vous préalable et l'octroi d'un badge d'entrée: voir la pièce D du dossier de l'appelante.

<sup>27</sup> voir à ce propos la pièce 3 de la sous-farde IV du dossier de la partie intimée.

<sup>28</sup> voir à ce sujet la pièce M du dossier la partie appelante qui réserve l'accès au premier étage comité de direction ainsi qu'au personnel de la comptabilité et à l'IT manager.

<sup>29</sup> voir à ce sujet la pièce 4 de la sous-farde IV du dossier la partie intimée.

importants à condition qu'ils puissent être menés sans détruire sa santé restant fragile, vu sa rechute après quelques jours de reprise de travail.<sup>30</sup>

Le Digipass, d'un coût de 40 €, indispensable pour avoir accès aux données salariales de l'entreprise, ne lui sera cependant pas remis.

**11.** Entre-temps, Madame T avait déposé, le 15 octobre 2013, une plainte motivée du chef de harcèlement moral auprès du service externe de prévention et de protection au travail MENSURA.<sup>31</sup>

**11. 1.** Cette plainte donnera lieu l'établissement d'un rapport confidentiel<sup>32</sup> du conseiller en prévention externe qui sera communiqué à la société WSC le 14 juillet 2014, soit plusieurs mois après la fin des relations professionnelles.

Ce rapport se base sur une enquête approfondie durant laquelle ont été entendues les deux parties.

La partie consacrée à l'analyse des causes relate notamment ce qui suit :

« L'argumentation de la plaignante est que la personne mise en cause n'a pas apprécié qu'elle parte en vacances à l'étranger en famille durant son incapacité de travail et que tout ce qui s'est déroulé par la suite s'apparente à des mesures de rétorsion de la part de la personne mise en cause (stopper la collaboration pendant l'incapacité de travail, stopper la gestion salariale à sa reprise, confier de nouvelles responsabilités à sa reprise...). Selon la plaignante, le but de la personne mise en cause était de la dégoûter et de la pousser à la démission.

L'argumentation de la personne mise en cause est que la plaignante aurait souhaité être licenciée à son retour et recevoir une indemnité, mais comme cela n'a pas été le cas, tout ce qui s'est déroulé visait à faire payer (au sens propre) la personne mise en cause (se plaindre de ne pas disposer des moyens de travailler, se plaindre auprès des collègues...). Ainsi, selon la personne mise en cause, les changements de tâches mis en place à la reprise de la plaignante l'ont été pour la soulager (puisque'il a été question d'épuisement professionnel) et pour respecter la teneur de son poste de travail. »

**11. 2.** Le conseiller en prévention conclut son analyse en ces termes<sup>33</sup> :

« Il me semble à tout le moins que les deux parties ont une responsabilité par rapport à l'escalade et à l'atteinte de la fiabilité de la relation (après, on peut

<sup>30</sup> voir à ce sujet les pièces 6 et 7 de la sous-farde IV du dossier la partie intimée.

<sup>31</sup> voir la pièce de la sous-farde VI du dossier la partie intimée.

<sup>32</sup> produit en pièce 33 du dossier de la partie appelante.

<sup>33</sup> voir les pages 5 6 de ce rapport établi par Madame le conseillère en prévention Anne St-G.

discuter sur l'aspect plus ou moins direct des responsabilités de chacune des parties) :

11. 2. 1. La plaignante propose de travailler pendant son incapacité temporaire totale. La personne mise en cause laisse faire.
11. 2. 2. La plaignante fait part de ce que son médecin demande une cessation totale des activités. La personne mise en cause organise tout pour que cette cessation d'activité soit respectée.
11. 2. 3. La plaignante part en vacances mais n'en informe pas la personne mise en cause. La personne mise en cause l'apprend et ne trouve pas fair-play de ne pas en avoir été informée personnellement.
11. 2. 4. La plaignante est déçue parce que la personne mise en cause a fait la sélection du remplaçant sans elle. La personne mise en cause respecte la période d'incapacité de travail et cela, aussi en rapport à la question des assurances. »
11. 2. 5. Par contre, conclut le conseiller en prévention auteur du rapport, « il m'est difficile de vérifier les intentions des deux parties d'où la difficulté à rendre un avis tranché quant à l'existence ou non d'un harcèlement moral mais *a priori* étant donné la situation d'escalade, il n'y aurait pas de harcèlement moral. »
12. L'échange de correspondances entre parties qui conduisit finalement à la rupture, pour motif grave, du contrat de travail de l'intéressée le 12 novembre 2013, peut être retracé comme suit.
  12. 1. Le 25 octobre 2013, Monsieur Y.A. adresse à Madame T un courrier recommandé pour lui faire part de ce qu'en suite d'un « contrôle de routine » le service des ressources humaines de l'entreprise a été contraint de constater que nonobstant la réduction de son régime hebdomadaire de travail à raison de quatre journées de travail par semaine, celle-ci avait, *ab initio*, continué à bénéficier d'une rémunération mensuelle brute, calculée sur un régime de travail à temps plein, ce dont le signataire de ce courrier n'aurait été informé, en sa qualité de C.E.O., que le 24 octobre 2013.

Il constate, dans ce même courrier, que l'intéressée s'est octroyé un paiement indu qu'il entend bien récupérer, l'absence de réaction de sa part ne pouvant en aucune manière s'analyser comme une renonciation à la récupération de cet indu.

Grief est fait à Madame T de n'avoir pas entrepris les démarches pourtant nécessaires et indispensables destinées à adapter son billet de paye et conclut son courrier en émettant l'espoir que « le paiement d'un salaire calculé selon un régime de travail à temps plein ne reflète pas une intention coupable ou

une quelconque fraude car si tel devait être le cas, il n'aurait pas d'autre choix – au terme de leur entretien – que de rompre le contrat de travail pour motif grave conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.<sup>34</sup>

**12. 2.** Dès le lundi 28 octobre, Madame T réagit par un courriel adressé tant à Monsieur Y. A. qu'à Madame C.P. et dont elle réserve copie à l'un des deux administrateurs délégués de la société, Monsieur Y.W. Elle y conteste formellement avoir jamais perçu un seul euro qui ne lui serait pas dû.<sup>35</sup>

**12. 3.** Elle répond ensuite de façon plus circonstanciée à l'accusation dont elle fait l'objet par un courrier du 31 octobre 2013 adressé à Monsieur Y.A. dans lequel elle rappelle avoir bien été engagée à 4/5<sup>ème</sup> temps pour une rémunération mensuelle de 3.500 € et ce, dans l'objectif de permettre à son employeur de bénéficier des réductions de cotisations de sécurité sociale liées à l'octroi d'une rémunération de référence inférieure au plafond de 4.000 €.

Elle souligne que personne dans l'entreprise n'a jamais émis aucune objection sur son salaire et son 4/5<sup>ème</sup> temps, de sorte qu'elle ne peut en aucune manière accepter la réduction de sa rémunération et, *a fortiori*, la demande de remboursement qui lui a été adressée.

Elle interprète le courrier du 25 octobre comme une nouvelle manifestation du harcèlement moral que Monsieur Y. A. lui fait subir.

Elle constate enfin n'avoir reçu aucune réponse à son courriel du 16 octobre demandant à son employeur de la réintégrer totalement dans ses attributions et ses moyens de travail.<sup>36</sup>

**12. 4.** Le C.E.O. répond à ce courrier le 5 novembre 2013 en rétorquant à l'intéressée qu'il résulte très clairement de son contrat de travail qu'elle a été engagée à temps plein et non à temps partiel, l'avenant à ce contrat de travail, signé le 1<sup>er</sup> février 2012 ayant pour "vocation"<sup>37</sup> de réduire son régime hebdomadaire de travail de telle sorte que son salaire aurait dû être recalculé en tenant compte de cet aménagement de son temps de travail.

Grief est fait à l'intéressée, en tant que première responsable de cette entreprise, de n'avoir jamais informé son directeur général de cette particularité, à laquelle il aurait immanquablement mis fin.

Ce courrier se conclut par le souhait d'entendre l'intéressée à son retour d'incapacité de travail « en vue d'évoquer les suites à donner à ce malheureux incident. »<sup>38</sup>

<sup>34</sup> voir, pour tout ce qui précède, la pièce 10 du dossier de la partie appelante.

<sup>35</sup> voir la pièce 9 de la sous-farde IV du dossier la partie intimée.

<sup>36</sup> voir, pour tout ce qui précède, la pièce 9. 1. de la sous-farde IV du dossier de la partie intimée.

<sup>37</sup> lire : "pour objet".

<sup>38</sup> voir, pour tout ce qui précède, la pièce 12 du dossier de la partie appelante.



- 12. 5.** Le congé pour motif grave est notifié à Madame T le 12 novembre 2013.
- Les parties divergent sur le *modus operandi* qui a été adopté à ce sujet par la société WSC.
- 12. 5. 1.** Madame T soutient avoir été convoquée le 12 novembre 2013, vers 9h du matin lors de sa reprise de travail, par Monsieur Y.A. qui lui a aussitôt notifié son licenciement pour motif grave en lui remettant en mains propres la lettre lui notifiant son congé et qu'il avait signée seul en qualité de C.E.O., courrier qu'elle a refusé de signer.<sup>39</sup>
- 12. 5. 2.** La partie appelante a, quant à elle, varié dans la version qu'elle donne du déroulement des circonstances dans lesquelles a été notifié le congé à Madame T.
- Elle a tout d'abord soutenu, dans un courrier adressé le 30 décembre 2013 au conseil de Madame T, que Monsieur Y.A. disposait seul du pouvoir de licenciement.<sup>40</sup>
- Elle a ensuite plaidé, en instance, que son directeur général avait été dûment mandaté à cet effet par le conseil d'administration réuni le 12 novembre 2013, *avant* de notifier le congé à l'intéressée<sup>41</sup>, thèse qu'a retenue le jugement dont appel pour en conclure que l'audition alléguée de Madame T n'aurait été d'aucune utilité puisque la décision de licencier avait déjà été prise.
- Elle développe, en degré d'appel, tant dans sa requête que dans ses conclusions<sup>42</sup>, une nouvelle version du déroulement des opérations de rupture consistant en ce que Monsieur Y.A. aurait préalablement entendu Madame T en ses éventuelles explications, puis se serait référé au conseil d'administration qui aurait alors décidé du licenciement et l'aurait chargé de le notifier à l'intéressée.
- 13.** Le motif grave justifiant cette rupture immédiate, sans préavis ni indemnité, fut notifié à l'intéressée par courrier recommandé du 15 novembre 2013.<sup>43</sup>
- Ce courrier reprend intégralement le contenu des échanges de correspondances des parties entre le 25 octobre et le 5 novembre.
- Il précise que lors de l'entrevue du 12 novembre 2013, Madame T a confirmé sa position consistant à soutenir que sa rémunération à temps plein pour des prestations de travail à temps partiel était le fruit "d'un accord pris avec la direction de son ex-employeur, *quod non* en la présente espèce".

<sup>39</sup> voir les pièces 11 et 11. 1. du dossier la partie intimée et la pièce 14 du dossier la partie appelante.

<sup>40</sup> voir la page 3, point 4 de la pièce 14 de la sous-farde IV du dossier de la partie intimée.

<sup>41</sup> voir les pages 26/100 à 39/100 des conclusions de synthèse déposées en instance : pièce 11 du dossier de procédure d'instance et la pièce 13 du dossier de l'employeur, produite pour la première fois en annexe aux conclusions déposées le 19 mars 2014.

<sup>42</sup> voir les pages 32/110 à 40/110 des conclusions d'appel de synthèse: pièce 20 du dossier de la procédure d'appel.

<sup>43</sup> dossier de l'appelante, pièce 15.

- 14.** Le conseil de l'intéressée contesta, par courrier du 6 décembre 2013, la régularité de ce licenciement et son bien-fondé.
- 14. 1.** Il y est relevé que Monsieur Y.A. n'ayant pas la qualité d'administrateur délégué ne disposait pas du pouvoir de licencier un membre du personnel pour motif grave et qu'en tout état de cause, il avait une connaissance certaine des faits reprochés par les lettres des 25 octobre et 5 novembre, l'entrevue du 12 novembre n'ayant pas été de nature à révéler de nouveaux éléments nécessaires à la prise de la décision en connaissance de cause.
- 14. 2.** Ce courrier rappelle ensuite le contenu des négociations précontractuelles et la teneur des informations que Madame CP – en sa qualité de responsable du service comptable et de directrice financière membre du comité de direction de l'entreprise – avait récoltées auprès de l'administrateur délégué de la société KT, ex-employeur de Madame T., dont le détail a été exposé *supra*.<sup>44</sup>
- Il souligne que l'avenant réduisant le temps de travail de l'intéressée à un 4/5<sup>ème</sup> temps, signé le lendemain de la conclusion du contrat de travail à temps plein pour une rémunération mensuelle brute de 3.500 € n'a prévu aucune réduction de rémunération de sorte que, en fonction de l'ensemble des éléments invoqués, la société WSC a expressément accepté de payer la rémunération précitée pour un 4/5<sup>ème</sup> temps de travail au bureau.
- Il précise que le directeur général de l'entreprise était parfaitement informé de la rémunération convenue, d'une part parce qu'il avait reçu copie du courriel du 12 décembre 2011 émettant la proposition salariale à hauteur de 3.500 € et, d'autre part, du fait que son montant était mentionné sur tous les tableaux soumis à son contrôle lors des réunions de budget.<sup>45</sup>
- 15.** Les arguments développés par ce courrier furent réfutés comme suit par une lettre du 30 décembre 2013 du conseil de l'actuelle partie appelante.<sup>46</sup>
- 15. 1.** S'agissant de la régularité de la notification du congé pour motif grave, est, dans un premier temps, affirmée la compétence du C.E.O. à cet égard.
- Il est ensuite souligné qu'à supposer même que Monsieur Y.A. ne disposait pas des pouvoirs requis à cet effet, sa démarche avait été avalisée par le conseil d'administration, averti des pratiques de Madame T.
- Contrairement à ce qui est soutenu par le conseil de cette dernière, celui de son ex-employeur considère que la connaissance certaine des faits ne pouvait être acquise par l'auteur du congé qu'au terme de l'audition de l'intéressée, destinée à l'entendre en ses explications et permettant ainsi d'apprécier la gravité éventuelle de son comportement.

<sup>44</sup> voir les points 3 à 6 des pages 7 à 9 du présent arrêt.

<sup>45</sup> voir, pour tout ce qui précède, la pièce 13 de la sous-farde IV du dossier de la partie intimée.

<sup>46</sup> voir la pièce 17 du dossier de la partie appelante.

- 15. 2.** Pour ce qui est cette fois de la matérialité du grief relatif au caractère indu de la rémunération que s'est octroyée l'intéressée, la société WSC considère que les éclaircissements apportés par Madame C.P. dans son courriel du 12 janvier 2012 étaient de nature à lever toute équivoque sur le fait que la rémunération mensuelle brute de prestations de travail à hauteur d'un 4/5<sup>ème</sup> temps ne pouvait excéder 2.800 €. La circonstance que la responsable financière de la société effectuait mensuellement les paiements n'impliquait pas qu'elle vérifiât le contenu de la paye ou ses méthodes de calcul. Il ne pourrait pas davantage lui être fait reproche de n'avoir pas identifié cette rémunération erronée de Madame T sur les tableaux de bord destinés à préparer le budget.

**IV. LES APPELS PRINCIPAL ET INCIDENT.**

- 1.** Par le dispositif de ses conclusions d'appel après réouverture des débats et de synthèse, le conseil de la partie appelante demande à la cour, à titre principal, de déclarer l'appel recevable et fondé et l'appel incident non fondé.
- 1. 1.** Est en conséquence postulé le débouté de chacune des demandes de la partie intimée.
- 1. 2.** Il est demandé de déclarer la demande reconventionnelle recevable et fondée et de condamner par conséquent l'intimée à rembourser la somme de 6.129,38 € majorée des intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 1<sup>er</sup> mai 2012, date moyenne.
- 1. 3.** La condamnation aux dépens des deux instances est postulée à hauteur de la somme de 6.600 € d'indemnité de procédure par instance.
- 1. 4.** À titre subsidiaire, il est demandé de limiter la condamnation de la partie appelante en tenant compte des moyens qu'elle développe dans le corps de ses conclusions.
- 2.** Par le dispositif de ses conclusions de synthèse après réouverture des débats, le conseil de la partie intimée demande à la cour de dire ses demandes recevables et fondées.
- 2. 1.** Il est demandé de dire pour droit que la partie appelante a mis fin au contrat de travail conclu avec la partie intimée sans respecter le délai de trois jours prévu par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
- 2. 2.** Et, en tout état de cause, de dire pour droit que la partie appelante n'établit pas l'existence d'un motif grave au sens dudit article 35.

- 2. 3.** Est postulée en conséquence la condamnation de la partie appelante à payer à la partie intimée les sommes suivantes :
- la somme de 54.750,92 € à titre d'indemnité de préavis égale à 360 jours de rémunération ;
  - la somme de 27.679,63 € à titre d'indemnité de protection contre le licenciement suite à une plainte pour harcèlement ;
  - la somme de 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, cette demande faisant l'objet de l'appel incident ;
  - la somme brute de 1.011,47 € à titre d'arriérés de rémunération pour les mois d'octobre et novembre 2013.
- 2. 4.** L'intimée postule également la condamnation de la partie appelante à rectifier et à payer les montants des pécules de vacances de départ qui lui sont dus en tenant compte d'une rémunération mensuelle de base de 3.618,97 €.
- 2. 5.** L'intimée postule la condamnation de la partie appelante au paiement des intérêts légaux :
- sur le montant brut de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de protection à compter du 12 novembre 2013, date de la rupture, jusqu'à la date du paiement ;
  - sur le montant des dommages et intérêts à compter du 31 décembre 2013, date de la citation jusqu'à la date de paiement ;
  - sur les montants bruts des arriérés de rémunération à compter de leur date d'exigibilité jusqu'à la date du paiement.
- 2. 6.** Est également postulée la condamnation la partie appelante à délivrer à la partie intimée les documents sociaux de fin de contrat correctement remplis et dûment corrigés, en particulier un certificat de chômage, sous peine d'une astreinte de 100 € par jour de retard et par document à compter de la signification de l'arrêt à intervenir.
- 2. 7.** La partie intimée postule le débouté de la demande reconventionnelle de la partie appelante.
- 2. 8.** Elle demande enfin la condamnation de la partie appelante au paiement des dépens, étant les frais de citation (503,63 €) et les indemnités de procédure d'instance et d'appel liquidées pour chacune d'entre elles à la somme de 6.600 €, soit au total la somme de 13.703,63 €.

**V. L'AVIS DU MINISTÈRE PUBLIC SUR L'INDEMNITÉ DE PROTECTION.**

1. Dans son avis donné oralement à l'audience, Madame Séverine SIMAR, Substitut de l'Auditeur du travail déléguée exprime sa perplexité au vu du rapport du psychologue conseiller en prévention dont le contenu a été relaté *supra*, tout en se déclarant interpellée par la coïncidence de dates entre le dépôt de la plainte et le contrôle dit « de routine » effectué à peine quelques jours plus tard.

2. La représentante du ministère public, après s'être interrogée sur un éventuel abus, par Madame T, du droit de déposer plainte du chef de harcèlement moral conclut cependant que le licenciement n'a pas été adopté pour des motifs étrangers aux faits visés dans ladite plainte et se prononce donc en faveur de l'octroi de l'indemnité de protection à la partie intimée.

**VI. LES RÉPLIQUES À L'AVIS DU MINISTÈRE PUBLIC.**

1. Dans ses répliques données oralement à l'audience sur le contenu de cet avis, le conseil de la partie appelante fait valoir que la partie intimée a développé une véritable stratégie.

Après avoir soutenu qu'elle faisait l'objet d'un harcèlement moral depuis le début de ses prestations de travail, elle attend cependant jusqu'en octobre 2013 pour déposer plainte et ce, après avoir bombardé le directeur général de l'entreprise d'un nombre considérable de courriels pour se plaindre de ses conditions de travail.

Il y aurait donc bien abus du droit de déposer plainte du chef de harcèlement moral.

2. La coïncidence de dates relevées par le ministère public n'est, selon le conseil de l'appelante nullement surprenante dès lors qu'il n'est pas anormal que, jusqu'en septembre 2012, l'employeur ne se soit aperçu de rien en ce qui concerne le paiement de la rémunération que l'intéressée s'est indûment octroyée, puisqu'elle était en possession du Digipass.

Ce n'est qu'en septembre 2013, lors de sa reprise de travail, qu'elle insiste pour être à nouveau mise en possession de ce Digipass.

3. Le conseil de la partie appelante insiste également sur le fait que ce n'est pas parce que le motif grave ne serait, le cas échéant, pas jugé fondé par la cour qu'il devrait être considéré que le licenciement ne repose pas sur un motif étranger aux faits visés par la plainte du chef de harcèlement moral.

Il ajoute qu'un licenciement décidé à la demande de la partie intimée ne peut être considéré comme étant lié au dépôt de la plainte qu'elle a introduite.

4. Le conseil de la partie intimée réplique quant à lui que si Madame T a tardé à déposer plainte du chef de harcèlement moral, c'est en raison de sa fragilité lorsqu'elle est confrontée, trois semaines après sa reprise de travail, à une situation de blocage et de harcèlement, telle que décrite dans sa plainte motivée et circonstanciée et étayée par les pièces du dossier versé aux débats.



## VII. LA DÉCISION DE LA COUR

### A. EXAMEN DE LA RÉGULARITÉ DE LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE.

#### 1. La compétence de l'auteur de l'acte de congé pour motif grave.

##### a. La controverse autour du mandat spécial et de sa ratification.

La question des effets attachés à un congé, assorti d'un préavis ou, comme en l'espèce, avec effet immédiat pour motif grave, qui a été donné par une personne dont la preuve n'est pas rapportée qu'elle disposait des pouvoirs requis à cette fin fait l'objet d'une intense controverse doctrinale et jurisprudentielle par rapport à laquelle plusieurs arrêts de la Cour de cassation ont apporté d'importants éclaircissements sans toutefois créer la paix judiciaire.

Le nœud du débat à ce propos se situe dans l'articulation des règles du Code des sociétés déterminant les compétences respectives des organes statutaires et des dispositions du Code civil relatives au mandat avec celles, doublement impératives, qui régissent la notification du motif grave de rupture du contrat de travail.

##### 1. 1. Les dispositions légales applicables à la notification du congé.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « 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. »

L'alinéa 4 de cette même disposition ajoute que « 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. »

Il est de jurisprudence et de doctrine constantes que le congé, qui est un acte unilatéral par lequel une partie au contrat de travail fait savoir à l'autre partie qu'elle y met fin, doit émaner d'une personne compétente pour le donner.<sup>47</sup>

La charge de cette preuve repose sur l'auteur de l'acte, auquel il appartient d'apporter la démonstration de ce qu'il disposait, lors de sa notification, des pouvoirs requis pour le poser.

## **1. 2. Les dispositions du Code des sociétés.**

En règle, dans une société anonyme, l'article 522 du Code des sociétés confie le droit de mettre fin aux relations contractuelles en principe au conseil d'administration, lequel peut toutefois déléguer ce pouvoir à un délégué à la gestion journalière, pour autant que l'acte de rompre le contrat de travail rentre dans ce cadre.

En l'espèce, l'article 16 des statuts de la société WSC dispose ce qui suit :

« Le conseil d'administration dispose du pouvoir le plus étendu pour poser tous les actes nécessaires ou utiles à la poursuite de l'objet social à l'exception des actes qui relèvent par la loi de l'assemblée générale.

Le conseil peut instituer un comité de direction dont les membres sont choisis à l'intérieur ou à l'extérieur du conseil. Le conseil détermine les compétences de ce comité et en règle le fonctionnement.

Le conseil peut confier la direction journalière de la société, la gestion d'un ou de plusieurs secteurs de ses activités ou l'exécution des décisions du conseil, à un ou plusieurs dirigeants, directeurs ou fondés de pouvoir, qu'ils soient ou non détenteurs d'actions.

Le conseil d'administration ainsi que les délégués à la gestion journalière dans le cadre de cette gestion peuvent également octroyer des compétences spécifiques à une ou plusieurs personnes de leur choix. »<sup>48</sup>

## **1. 3. Les dispositions relatives au mandat.**

<sup>47</sup> W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium social 2008-2009, Droit du travail, tome 2, n°s 3796 et 3797 ; en ce sens, voir C.trav. Liège, 9<sup>ème</sup> ch., 7 décembre 2009, J.T.T., 2010, 91.

<sup>48</sup> voir l'article 16 de ses statuts, produits en pièce 18 du dossier de la partie appelante.

**1.3.1.** Il ressort de l'article 1998, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code civil que « le mandant est tenu d'exécuter les engagements contractés par le mandataire, conformément au pouvoir qui lui a été donné. »

L'alinéa 2 dudit article dispose que le mandant « n'est tenu de ce qui a pu être fait au-delà, qu'autant qu'il l'a ratifié expressément ou tacitement. »

**1.3.2.** Il est généralement admis que le mandat donné à une personne pour licencier un travailleur doit être un mandat spécial et exprès, du fait que le congé, acte juridique unilatéral destiné à mettre fin aux relations de travail ne constitue pas un acte d'administration pouvant faire l'objet d'un mandat général.<sup>49</sup>

**1.3.3.** La Cour de cassation a jugé, dans un arrêt du 6 novembre 1995<sup>50</sup>, que le congé donné par une personne qui n'était pas valablement investie du pouvoir de licencier était dénué d'effet.

L'arrêt de la cour du travail de Bruxelles soumis à la censure de la Cour suprême avait relevé que l'auteur du congé, lequel sortait en l'espèce des actes de gestion journalière, ne disposait pas du pouvoir de représentation requis pour poser cet acte de résiliation, en sorte qu'ayant excédé ses pouvoirs, il avait irrégulièrement rompu le contrat de travail et que l'employeur était redevable d'une indemnité de rupture.

Ledit arrêt n'avait pas pris soin de relever si l'acte de congé en question avait ou non été ratifié par l'organe compétent selon les statuts et avait exclu que l'employeur ait laissé se développer une apparence de compétence dans le chef du mandataire.

La Cour de cassation a, au vu de l'article 1998, alinéa 2, du Code civil reproduit ci-dessus, jugé que l'arrêt querellé de la cour du travail de Bruxelles n'avait pas légalement justifié sa décision en jugeant que le mandat était lié par le congé donné par un mandataire auquel n'avait pas été conféré le pouvoir à cet effet. La Cour a donc accueilli le pourvoi.

Une partie importante de la doctrine et de la jurisprudence en déduit que l'acte de congé émanant d'une personne sans mandat ou outrepassant celui qu'elle détient n'est pas nul, mais tout simplement inexistant et que par voie de conséquence, le contrat de travail continue à sortir ses effets, avec les obligations que cela implique dans le chef des deux parties.<sup>51</sup>

#### **1. 4. La ratification du mandat et ses effets.**

<sup>49</sup> voir en ce sens P.Joassart et BC. Van Sluys, « L'auteur du licenciement pour motif grave », *Anthemis*, 2011, 122.

<sup>50</sup> Cass., 6 novembre 1995, consultable sur [juridat.be](http://juridat.be) et *Pas.*, 1995, I, 1002.

<sup>51</sup> voir en ce sens L.Peltzer, « Congé, motif grave et mandat : approche théorique et pratique », note sous *Cour trav. Mons*, 11 janvier 1999, *Chr.dr.soc.*, 2000, 25 à 30. Dans le même sens, voir J.Clesse et F.Kéfer, *Examen de jurisprudence 1995-2001*, R.C.J.B., 2003, 223 et 224 ; contra, mais antérieur à l'arrêt du 6 novembre 1995 de la Cour de cassation : H.Buyssens, « Ontslag wegens een dringende reden » *R.W.*, 1991-1992, 166.



Il suit de cette jurisprudence de la Cour de cassation que la question de la ratification de l'acte posé sans mandat ou par une personne ayant outrepassé son mandat occupe une position centrale dans le débat autour de la régularité formelle du congé pour motif grave devant, sous peine d'irrégularité, être donné dans les trois jours ouvrables de la connaissance certaine des faits.

Si un large consensus doctrinal et jurisprudentiel existe aujourd'hui sur la question tranchée par l'arrêt du 6 novembre 1995 commenté plus haut, celle des effets dans le temps de la ratification de l'acte de congé donné initialement sans mandat ou au-delà des termes du mandat continue à faire débat et à diviser la jurisprudence, en dépit de deux arrêts de cassation des 13 janvier 2003<sup>52</sup> et 6 février 2006<sup>53</sup>.

#### 1. 4. 1.

Le premier de ces arrêts confirme – tout en en réduisant considérablement la portée en matière de contrat de travail – une jurisprudence antérieure que la Cour de cassation avait consacrée de longue date puisqu'un arrêt du 6 février 1953<sup>54</sup> avait jugé que « la ratification par le mandant d'actes accomplis par le mandataire en dehors des limites du mandat ne rétroagit que sous la réserve de ne pas préjudicier aux droits acquis par les tiers. »

Dans l'espèce ayant fait l'objet de l'arrêt du 13 janvier 2003 de la Cour suprême, le congé litigieux donné par un membre du conseil d'administration d'une union professionnelle ayant excédé les pouvoirs qu'il détenait avait été assorti d'un préavis.

Le travailleur qui en était le destinataire soutenait que la ratification de ce congé, intervenue un an plus tard, ne pouvait, sans nuire aux droits qu'il avait acquis, rétroagir à la date à laquelle il lui avait été notifié par un administrateur qui n'était pas valablement nanti des pouvoirs à cet effet.

Il visait à ce titre le droit de l'employé d'être informé du début et de la durée du préavis, celui de notifier un contre-préavis réduit et de s'absenter pour la recherche d'un autre emploi.

##### 1.4.1.1.

La Cour a rejeté le pourvoi fondé sur ce moyen tiré de l'article 1998 du Code civil au terme de la motivation suivante, après avoir rappelé l'enseignement de ses arrêts des 6 novembre 1995 et 6 février 1953 commentés *supra* :

« Le congé moyennant préavis donné à un travailleur au nom de l'employeur par un mandataire qui excède son pouvoir ne lie pas l'employeur; aussi longtemps qu'il n'est pas ratifié par celui-ci, cet acte ne sortit aucun des effets que la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail attache au congé;

<sup>52</sup> Cass., 13 janvier 2003, consultable sur [juridat.be](http://juridat.be) ; J.T.T., 2003, 268.

<sup>53</sup> Cass., 6 février 2006, consultable sur [juridat.be](http://juridat.be) ; J.T.T., 2006, 258.

<sup>54</sup> Cass., 6 février 1953, Pas., 1953, I, 436, qui concernait le congé et refus de renouvellement d'un bail commercial

dès lors, sa ratification par l'employeur ne saurait porter atteinte à un droit que le travailleur aurait acquis en vertu de cette loi du fait du congé. »

**1.4.1.2.** Partant, tout en rappelant que la ratification, qui peut être faite expressément ou tacitement, a un effet rétroactif à la condition de ne pas préjudicier aux droits acquis par les tiers, la Cour a, dans son arrêt du 13 janvier 2003, réduit la portée de ce tempérament apporté à cet effet rétroactif, en considérant que l'acte posé en violation des pouvoirs que détenait le mandataire n'avait en réalité créé aucun droit dans le chef du travailleur, l'acte de congé *avec préavis* étant implicitement considéré comme inexistant.

**1. 4. 2.** L'arrêt du 6 février 2006 concerne cette fois l'hypothèse d'un licenciement pour *motif grave* notifié par un délégué du secrétariat social de l'employeur.

Cet arrêt revient sur une autre jurisprudence ancienne de la cour de cassation, exprimée dans un arrêt du 18 septembre 1964<sup>55</sup> dans lequel il avait été jugé que « si le tiers a, avant de traiter avec un mandataire, le droit d'exiger de celui-ci une procuration, il ne peut plus, s'il s'en abstient, nier ultérieurement l'existence de ce mandat, alors que celui-ci n'est contesté ni par le mandant ni par le mandataire. »

Par son arrêt du 6 février 2006, la Cour admet à présent, au terme de la motivation reproduite ci-dessous, que le travailleur puisse remettre en question le mandat de l'auteur du congé, pour autant toutefois qu'il le fasse dans un délai raisonnable.

« Tout travailleur licencié par écrit par le mandataire de l'employeur, au nom et pour le compte de l'employeur, a le droit de demander la production de la procuration pour se convaincre de l'existence du mandat. Il n'est toutefois pas obligé de le faire.

S'il s'en abstient et ne se présente plus au travail, comme le ferait toute personne réellement licenciée, il ne peut plus nier ultérieurement l'existence du mandat, **sauf dans un délai raisonnable**, lorsque ni le mandant ni le mandataire ne contestent celui-ci. »

Or, la Cour a constaté que l'arrêt de la cour du travail d'Anvers soumis à sa censure avait décidé que le travailleur devait encore être admis, *après l'introduction de la procédure* à l'égard de l'employeur, **soit plus de six mois après l'envoi de la lettre de congé** adressée par le secrétariat social au nom de ce dernier, à contester le mandat donné au secrétariat social pour le licenciement.

<sup>55</sup> Cass., 18 septembre 1964, Pas., 1964, I, 62.

La Cour de cassation en a déduit qu'en décidant, comme l'avait fait ladite cour du travail « qu'il ne résulte pas du défaut de protestation de la part du travailleur immédiatement après le licenciement qu'il y a lieu d'admettre l'existence du mandat du secrétariat social et ce, nonobstant le défaut de contestation à cet égard par le mandant ou le mandataire » et (...) « qu'en conséquence le congé est irrégulier », l'arrêt soumis à sa censure avait violé les articles 1984, 1985 et 1987 du Code civil, de même que les articles 35 et 39 de la loi du 3 juillet 1978 et devait donc être cassé.

**1. 5.** Cet arrêt du 6 février 2006 a fait l'objet de commentaires en sens divers de la doctrine et son enseignement ne fait pas l'unanimité en jurisprudence sur la question cruciale des limites de l'effet rétroactif de la ratification d'un congé donné initialement sans mandat ou ayant outrepassé le mandat existant.

**1. 5. 1.** Sur le plan doctrinal, deux tendances s'opposent.

**1.5.1.1.** Un premier courant est défendu par P.-A. Foriers et R.Jafferli<sup>56</sup> soutenant la thèse d'un effet rétroactif complet de la ratification, qui peut porter atteinte aux droits du tiers contractant avec lequel le mandataire a traité, tiers contractant que ces auteurs distinguent d'un véritable tiers et qu'ils qualifient de partie à l'acte ratifié.

**1.5.1.1.1.** Seul le véritable tiers par rapport au contrat peut donc, dans cette thèse, prétendre à ce que, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation consacrée par l'arrêt du 6 février 1953, précité, la ratification n'opère rétroactivement que sous réserve des droits acquis par lui dans l'intervalle.

Les auteurs citent à l'appui de cette thèse une abondante jurisprudence en matière sociale et fiscale, tout en admettant qu'elle est divisée<sup>57</sup>, comme l'indiquent d'ailleurs les nombreuses décisions qu'ils énumèrent et qui adoptent la thèse inverse.

Ils invoquent encore un arrêt de cassation du 7 mars 1969<sup>58</sup> qui, à leur estime, aurait admis que « l'employé, destinataire d'un congé pour motif grave, n'était pas un tiers par rapport audit acte, de sorte que la ratification du congé par l'employeur devait rétroagir à la date du congé. »

**1.5.1.1.2.** On observera toutefois ici que, dans son arrêt du 6 février 2006, la Cour de cassation n'a pas, quant à elle, fait la distinction qu'entendent opérer les auteurs précités entre tiers à l'acte unilatéral et tiers contractant et a, au

<sup>56</sup> P.-A. Foriers et R.Jafferli, « Le mandat (1991 à 2004) in « Actualités de quelques contrats spéciaux », sous la coordination de F.Glansdorff, Bruylant, 2005, n°32, p.98.

<sup>57</sup> voir les nombreuses références citées en page 99 de l'étude ci-dessus.

<sup>58</sup> Cass., 7 mars 1969, Pas., 1969, I, 602, que ces auteurs commentent au n°33 de la page 100 de leur étude citée ci-dessus.

contraire, admis que le travailleur destinataire du congé puisse s'opposer à l'effet rétroactif de la ratification, pour autant qu'il le fasse dans un délai raisonnable.

On ajoutera par ailleurs que si la distinction défendue par ces auteurs peut trouver sens lors de la *conclusion* d'un contrat, par exemple de bail ou de vente, elle s'avère inapplicable à la *rupture d'un contrat de travail pour motif grave*, qui s'opère par le truchement d'un acte unilatéral émanant, par hypothèse en l'espèce de l'employeur, acte auquel, fût-il ratifié, le travailleur ne pourrait être partie sauf à admettre que son licenciement pour faute grave aurait été convenu entre les parties au contrat, ce qui ne se peut.

**1.5.1.2.** Une seconde tendance, défendue par les Professeurs F.Kéfer et J.Clesse<sup>59</sup>, de même que par P.Wéry<sup>60</sup> rappelle que le congé doit être donné dans les trois jours de la connaissance du motif grave et que les motifs graves justifiant ce congé avec effet immédiat doivent être notifiés dans les trois jours suivants.

**1.5.1.2.1.** Ces auteurs sont d'avis que « la ratification intervenue après l'écoulement de ces délais (...) paraît se heurter au droit de la partie à laquelle la faute est reprochée, de ne plus subir une résiliation sur-le-champ sans préavis ni indemnité. »

Ils soulignent à juste titre à cet égard que « ce droit ne naît pas de l'acte accompli par le mandataire au-delà de ses pouvoirs, mais des effets que la loi attache à l'écoulement du temps. »

Ils rappellent à bon droit que l'objectif du formalisme consacré par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est de protéger le destinataire qui subit les conséquences d'un acte auquel il n'a pas participé.

On observera d'ailleurs ici que par un arrêt du 22 mai 2000, la Cour de cassation a rappelé le caractère doublement impératif du respect des délais de trois jours, destiné à protéger les intérêts des deux parties au contrat de travail lors de sa rupture, par l'une d'entre elles, pour motif grave.<sup>61</sup>

**1.5.1.2.2.** Dans le commentaire que les auteurs précités avaient consacré quelques années plus tôt à ce sujet, ceux-ci avaient déjà précisé leur pensée sur la question de la ratification du congé donné sans mandat en ces termes :

« Soit la décision de résilier le contrat n'a pas été ratifiée et les conditions du mandat apparent ne sont pas réunies ; dans ce cas, le congé ne produit aucun effet et le contrat n'est pas rompu.

Soit la décision de mettre fin au contrat est ratifiée, de manière tacite ou expresse, par l'employeur et, dans cette hypothèse, la rupture est acquise

<sup>59</sup> J.Clesse et F.Kéfer, Examen de jurisprudence 2002-2011, R.C.J.B., 2012, 277.

<sup>60</sup> P.Wéry, « Chronique de jurisprudence relative au contrat de mandat (2000-2010), CUP, vol.129, n°69, p.330 ; du même auteur : « Droit des contrats, Le mandat », Larcier, 2000, n°s 126 et s.

<sup>61</sup> Cass., 22 mai 2000, juridat, J.L.M.B. 2000, 1412.

mais le salarié est autorisé à critiquer la régularité du licenciement en raison du fait que la notification du licenciement n'a pas été exécutée par une personne habilitée à représenter l'employeur. »<sup>62</sup>

Ils ajoutent qu' « il résulte, selon eux, de la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle le délai commence à courir lorsque le fait est parvenu à la connaissance de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat, que la ratification doit intervenir dans les trois jours ouvrables qui suivent la connaissance du motif grave par la personne ou l'organe habilité à rompre le contrat au nom et pour compte de l'employeur. »

**1. 5. 2.** La jurisprudence récente développée par les juridictions du travail depuis le prononcé des arrêts de cassation de janvier 2003 et février 2006 est le fidèle reflet de la controverse doctrinale sur la question et se trouve également répartie entre les deux grands courants qui ont été esquissés ci-avant.

Sans prétendre à l'exhaustivité, les quelques exemples relevés ci-dessous indiquent à suffisance que la jurisprudence reste divisée sur la question de l'étendue de l'effet rétroactif de la ratification d'un congé pour motif grave donné sans mandat ou ayant outrepassé les pouvoirs que détenait le mandataire. Cette grande diversité de jurisprudence est mise en évidence par W.van Eeckhoutte et V.Neuprez<sup>63</sup>, qui distinguent pas moins de trois courants des juridictions de fond sur la question de la date à laquelle doit s'opérer la ratification : dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où *le mandataire incompetent* prend connaissance des faits invoqués ; dans les trois jours ouvrables du jour où *la personne compétente* pour licencier a pris connaissance des faits ; le 3<sup>ème</sup> courant considérant cette question comme sans intérêt dès lors que *la ratification rétroagit à la date du congé*.

**1.5.2.1.** Ont adopté cette dernière thèse, sauf au travailleur à contester à très bref délai la validité du mandat :

**1.5.2.1.1.** Un arrêt du 31 janvier 1996 de la Cour du travail de Bruxelles<sup>64</sup> qui, après avoir rappelé que le congé pour motif grave peut être notifié par un mandataire de l'employeur disposant d'un mandat spécial écrit ou verbal, a décidé que « le travailleur licencié dans ces circonstances et qui n'a pas exigé la preuve du mandat ne peut plus, ensuite, en contester l'existence dès que celle-ci est admise par le mandant et le mandataire, la ratification ne devant pas intervenir dans le délai de trois jours prévu par l'article 35 LCT rétroagit à la date du congé. »

**1.5.2.1.2.** Selon un autre arrêt prononcé cette fois par une des chambres néerlandophones de cette même cour<sup>65</sup>, « le tiers qui a traité avec le

<sup>62</sup> J.Clesse et F.Kéfer, Examen de jurisprudence 1995-2001, R.C.J.B., 2003, 226.

<sup>63</sup> Compendium social 2012-2013, op.cit., n°4068, p.2123.

<sup>64</sup> Cour trav. Bruxelles, 4<sup>ème</sup> ch., 31 janvier 1996, J.T.T. 1997, 137.

<sup>65</sup> Arbeidshof Brussel, 3de k., 4 mei 2007, J.T.T., 2007, 390.

mandataire sans exiger la preuve du mandat ne peut plus, ultérieurement, en contester l'existence, lorsque ni le mandant ni le mandataire n'ont élevé de contestation à ce sujet. »

1.5.2.1.3. Jurisprudence que poursuit cette même chambre de la cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 13 novembre 2009<sup>66</sup> en décidant que la ratification rétroagit à la date du licenciement.

1.5.2.1.4. Solution également adoptée par un arrêt du 26 juin 2012<sup>67</sup> de cette cour, lorsque le travailleur n'a pas contesté le pouvoir de la personne qui a licencié et a donné effet à cette décision en ne se présentant plus au travail.

1.5.2.2. Ont en revanche adopté la thèse inverse :

1.5.2.2.1. Un arrêt du 15 juin 1998 de la cour du travail d'Anvers<sup>68</sup>, qui rappelle qu'un acte juridique unilatéral accompli par une personne incompétente, et qui doit survenir dans un délai prescrit par la loi, tel qu'un congé pour motif grave, ne peut être valablement confirmé que lorsque la confirmation elle-même est donnée à temps, c'est-à-dire avant l'expiration du délai.

1.5.2.2.2. Quoique de façon indirecte, partage aussi ce courant l'arrêt du 13 novembre 2009 de la cour du travail de Bruxelles cité *supra*<sup>69</sup>, puisqu'il prend le soin, après avoir rappelé que la ratification prend effet à la date du congé, de souligner qu'en l'espèce celle qu'avait opérée l'organe collégial compétent l'avait été lors d'une réunion qui s'était tenue dès le lendemain de la réception de la contestation du mandat, cet arrêt illustrant le 2<sup>ème</sup> courant jurisprudentiel mis en évidence par W.van Eeckhoutte et V.Neuprez, faisant courir le délai de ratification dans les trois jours ouvrables à compter du jour où l'organe compétent a pris connaissance des faits de motif grave.

1.5.2.2.3. Un arrêt du 7 décembre 2009 de notre cour<sup>70</sup> a rappelé que le caractère rétroactif de la ratification à l'égard des tiers ne pouvait porter préjudice à leurs droits acquis avant cette ratification devant intervenir dans le délai de trois jours ouvrables, même en l'absence de contestation immédiate du travailleur.

L'arrêt souligne que la jurisprudence consacrée par l'arrêt de la Cour de cassation du 18 septembre 1964 commenté *supra*<sup>71</sup> « n'était pas transposable dans le cas où le tiers, loin de traiter avec le mandataire, est le destinataire d'un acte unilatéral, tel le congé notifié au travailleur au nom de l'employeur ».

<sup>66</sup> Arbeidshof Brussel, 3de k., 13 november 2009, J.T.T., 2010, 74.

<sup>67</sup> Arbeidshof Brussel, 3de k., 26 juni 2012, J.T.T., 2012, 458.

<sup>68</sup> Arbeidshof Antwerpen, 2de k., 15 juni 1998, Chr.dr.soc., 1998, 510.  
<sup>69</sup> au point 5.2.1.3. de la page 13.

<sup>70</sup> C.trav. Liège, 7 décembre 2009, 9<sup>ème</sup> ch., J.T.T., 2010, 91.

<sup>71</sup> au point 1.4.2. de la page 26 du présent arrêt.

Il met l'accent sur le fait qu' « en cette circonstance, le travailleur ne peut bien sûr pas vérifier le mandat avant la réception – ou même au moment de la réception – du congé et qu'en outre, il ne dispose généralement pas des moyens lui permettant de mettre très rapidement en doute l'existence ou l'étendue du mandat. »

**1.5.2.2.4.** Enfin, un tout récent arrêt de la cour du travail de Bruxelles, prononcé le 20 février 2013<sup>72</sup> participe à ce courant dans une espèce dans laquelle le congé pour motif grave avait été en l'espèce notifié par l'avocat de l'employeur non nanti à cet effet d'un mandat spécial. Le congé ayant été ratifié seulement par l'employeur par le biais de la délivrance du C4 largement en dehors du délai de trois jours, cette cour avait constaté son irrégularité.

**b.** **La position de la présente cour sur cette question controversée.**

**1. 6.** Sont simultanément applicables au litige deux dispositions légales d'une égale valeur dans la hiérarchie des normes : d'une part, l'article 1998, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, du Code civil, et, d'autre part, l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le juge est donc tenu de donner plein et entier effet à chacune de ces dispositions légales en combinant leur portée respective, telle qu'elle a été précisée par la jurisprudence de la Cour de cassation.

**1. 7.** Celle-ci, exprimée au travers de ses arrêts des 6 novembre 1995 et 6 février 2006 a constaté, dans la motivation des arrêts soumis à sa censure, une violation de l'article 1998 du Code civil. Dans son arrêt du 13 janvier 2003, elle a en revanche rejeté le pourvoi formé sur le même fondement.

En synthèse, son enseignement, plus largement commenté *supra* peut être résumé comme suit.

**1. 8.** Le fil conducteur de ces trois arrêts consiste en ce que, tant que l'acte de congé posé sans être nanti du mandat requis n'a pas été ratifié, il n'a pu créer aucun effet dans le chef de son destinataire.

Par son arrêt du 6 février 2006, la Cour de cassation confirme sa jurisprudence antérieure consacrée par son arrêt du 13 janvier 2003, selon laquelle l'effet rétroactif de la ratification ne peut préjudicier aux droits acquis par les tiers, tout en précisant cette fois que la contestation de la validité du mandat devait être soulevée par le travailleur non pas « immédiatement » ou « à bref délai », mais **dans un délai raisonnable.**

<sup>72</sup> Cour trav. Bruxelles, 4<sup>ème</sup> ch., 20 février 2013, J.T.T., 2013, 275.

- 1. 9.** Dès lors, de deux choses l'une.
- 1. 9. 1.** Soit cette contestation de la validité de la ratification de l'acte de congé est tardive, faute d'avoir été formulée dans un délai raisonnable, et elle ne peut alors être prise en considération dans l'appréciation de la régularité formelle du congé pour motif grave ayant entraîné la rupture immédiate du contrat de travail.
- 1. 9. 2.** Soit, l'allégation de l'incompétence de l'auteur de l'acte de congé est formulée dans un délai raisonnable et il convient dans ce cas de se pencher sur l'existence des droits auxquels l'effet rétroactif de la ratification est susceptible de nuire.
- 1. 10.** La présente cour fait sienne la thèse développée par les Professeurs Kéfer et Clesse, et par P.Wéry<sup>73</sup> ainsi que par la jurisprudence des arrêts des cours du travail d'Anvers, Bruxelles et Liège cités et commentés *supra*<sup>74</sup> en ce qu'elle souligne qu'une ratification opérée en dehors du délai de trois jours ouvrables à dater de la connaissance du fait prive le destinataire du congé donné pour motif grave du droit qu'il puise dans l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Ce droit qui découle du formalisme protecteur consacré selon la Cour de cassation de manière – doublement – impérative par cette loi consiste en ce qu'une partie au contrat de travail ne peut plus se voir reprocher, plus de trois jours ouvrables après la connaissance certaine des faits acquise par l'autre partie, un motif grave qui, notifié dans ce délai, eût, à le supposer établi, justifié la rupture immédiate et définitive du contrat, sans indemnité.

**c. L'application de ces principes au présent litige.**

Appliquée aux circonstances de l'espèce, la combinaison des règles inscrites aux articles 1998 du Code civil et 35 de la loi du 3 juillet 1978 doit conduire à constater que le licenciement pour motif grave de l'intimée est irrégulier.

- 1. 11.** La notification du congé n'a pas été effectuée par l'un des administrateurs délégués de la société WSC, conformément à ses statuts, mais par son C.E.O, auquel celle-ci pouvait il est vrai confier le pouvoir de poser cet acte, pour autant toutefois qu'il fût nanti d'un mandat spécial et exprès à cet effet.

Ce n'est cependant que pour la première fois en cours d'instance<sup>75</sup> que la décision du conseil d'administration confiant ce pouvoir de licenciement au C.E.O. et ratifiant la décision de rupture pour motif grave sera produite, soit

<sup>73</sup> résumée *supra* au point 1.5.1.2 de la page 28.

<sup>74</sup> point 1.5.2.2. de la page 30.

<sup>75</sup> voir les pages 26/100 à 39/100 des conclusions de synthèse déposées en instance : pièce 11 du dossier de procédure d'instance et la pièce 13 du dossier de l'employeur, produite pour la première fois en annexe aux conclusions déposées le 19 mars 2014.



très largement au-delà du délai de 3 jours ouvrables visé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

- 1. 12.** La seule circonstance que l'intéressée ait, dans les jours qui suivirent la notification du congé, exigé la délivrance des documents sociaux et ne se soit ensuite plus représentée au travail ne pourrait s'interpréter comme une ratification de la validité du mandat du C.E.O., dès lors que la ratification doit émaner, non du destinataire de l'acte unilatéral, mais bien du mandant.

L'absence de tentative de poursuite de l'exécution du contrat de travail ne peut pas davantage être interprétée comme une renonciation de l'intimée à se prévaloir de l'irrégularité du congé, dès lors qu'une renonciation à un droit ne se présume pas et ne peut se déduire que d'actes non susceptibles d'une autre interprétation.

- 1. 13.** Comme le relève à très juste titre l'arrêt précité du 7 décembre 2009 de notre cour, le travailleur ne dispose généralement pas des moyens lui permettant de mettre très rapidement en doute l'existence ou l'étendue du mandat. La Cour de cassation, dans son arrêt du 6 février 2006, ne l'exige d'ailleurs pas, pour autant que cette contestation soit élevée **dans un délai raisonnable**.

- 1. 14.** Tel fut le cas en l'espèce, puisque la contestation du mandat de l'auteur de l'acte de congé a été émise dans les trois semaines par le courrier officiel adressé par le conseil de Madame T à celui de la société WSC et qu'elle a, au demeurant, été réitérée *in limine litis* par l'acte introductif d'instance.<sup>76</sup>

C'est dès lors à juste titre que l'intimée soutient que la ratification par le conseil d'administration de l'appelante du congé donné par son C.E.O. qui, en règle devait être nanti d'un mandat spécial à cet effet, aurait dû intervenir dans les trois jours ouvrables de la connaissance certaine des faits par la personne ou l'organe habilité à rompre le contrat au nom et pour compte de l'employeur.

Or, la charge de cette preuve incombe à l'auteur de l'acte de congé, soit en l'espèce à l'appelante, et n'est pas rapportée, dès lors que la justification des pouvoirs de Monsieur Y.A. et la ratification de la décision de rupture n'a été communiquée à l'intimée que de nombreux mois plus tard.

## **2. La connaissance certaine des faits.**

- 2. 1.** A supposer même que devrait être admise la thèse inverse et qu'il faille tenir pour acquis que le C.E.O. de l'entreprise, auteur de l'acte de congé, ait été

<sup>76</sup> voir à ce sujet C.trav. Liège, 6<sup>ème</sup> chambre, R.G. AL/2011/90, inédit, qui constate, *a contrario*, que le travailleur qui soulève ce moyen pour la première fois en degré d'appel, et de surcroît 6 ans après la rupture, n'a pas contesté la validité des pouvoirs du mandataire dans le délai raisonnable requis par l'arrêt du 6 février 2006 de la Cour de cassation.

dûment nanti des pouvoirs requis à cet effet par la réunion du conseil d'administration du 12 novembre 2013 dont la partie appelante a tardivement fait état de nombreux mois après la notification du congé, encore doit-il être constaté que Monsieur Y.A. avait en tout état de cause acquis une connaissance certaine des faits dès le 5 novembre 2013.

Il soutient en effet avoir été informé le 24 octobre 2013 du fait que Madame T. s'était octroyé une rémunération mensuelle brute de 3.500 €, alors qu'elle ne prestait qu'à hauteur d'un 4/5<sup>ème</sup> temps.

Madame T conteste le caractère indu dès le 28 et ensuite par un long courrier circonstancié du 31 livrant tous les éléments d'appréciation à ce sujet, courrier auquel Monsieur Y.A. donne réponse le 5 novembre.

**2. 2.** Dès ce moment, Monsieur Y.A. disposait de tous les éléments objectifs requis pour apprécier si les faits étaient ou non constitutifs d'une faute grave, en ce compris sur le caractère intentionnel ou non des agissements imputés à l'intéressée, celle-ci ayant très clairement énoncé dans son courrier du 31 octobre l'interprétation qu'elle faisait des négociations précontractuelles au sujet des conditions salariales de son engagement par la société WSC.

Elle n'invoquait nullement une quelconque erreur, mais affirmait sans équivoque son droit à la rémunération à temps plein.

L'appelante disposait donc, dès le 5 novembre 2013, de la connaissance certaine, suffisant à sa conviction, à celle de l'autre partie et à celle de la justice, des faits invoqués à titre de motif grave et des circonstances entourant leur commission pour apprécier si ceux-ci étaient de nature, ou non, à rendre définitivement et immédiatement impossible toute poursuite de la collaboration professionnelle entre parties.

**2. 3.** Le conseil de la partie intimée invoque à cet égard à très juste titre la jurisprudence de la Cour de cassation dont il résulte que « la connaissance du fait ne s'identifie pas à la possibilité de se procurer des moyens de preuve de ce fait. »<sup>77</sup> La doctrine est en ce sens :

« Une enquête effectuée par l'employeur comme mesure d'instruction ou l'audition du travailleur dans l'entreprise ne peut constituer le point de départ du délai légal de licenciement que pour autant qu'elles permettent à l'employeur d'avoir la certitude des faits commis par le travailleur et non de s'en réserver la preuve. »<sup>78</sup>

« Pour que l'on puisse considérer que le point de départ du délai de trois jours ouvrables prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 puisse valablement

<sup>77</sup> Cass., 22 janvier 1990, JTT, 1990, 89.

<sup>78</sup> V. VANNES, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », Bruxelles, Bruylant, 2011, 936; J.-F. NEVEN et C. WANTIEZ, « Motif grave : quelques éclaircissements », JTT, 1992, 252)

avoir été reporté, l'employeur devra démontrer qu'au moment où il a initié l'enquête préalable, il ne disposait pas encore de l'ensemble des éléments lui permettant de fonder sa conviction, peu importe le moment auquel cette enquête fut initiée. »<sup>79</sup>

- 2. 4.** Il ressort par ailleurs des documents versés au dossier dans le cadre de la réouverture des débats que Monsieur Y.W., qui a été mis en copie par Madame T dans son courriel du 28 octobre 2013, disposait, en sa qualité d'administrateur délégué en exercice, du pouvoir de licenciement de l'intéressée, étant en charge de la gestion journalière de l'entreprise dans le cadre d'une délégation générale, de sorte qu'il n'était nullement requis que cette décision fût prise de manière collégiale par le conseil d'administration, comme soutenu à tort par l'appelante.
- 2. 5.** Or, dans ce courriel du 28 octobre 2013 adressé en copie à cet administrateur délégué de la société WSC, l'intéressée écrivait en toutes lettres qu'elle était accusée à tort de s'être payé un salaire indu, et qu'elle se voyait menacée d'être licenciée pour faute grave.
- 2. 6.** Il s'ensuit que tant le directeur général de l'entreprise, Monsieur Y.A. qui sera ultérieurement investi du mandat de notifier le congé pour motif grave, que Monsieur Y.W., administrateur délégué de l'appelante ont acquis la connaissance certaine, au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, des faits invoqués à titre de motif grave, depuis plus de trois jours ouvrables avant la notification du congé, le 12 novembre 2013.
- 2. 7.** Madame T. peut donc prétendre, du fait de l'irrégularité du congé qui lui a été notifié pour motif grave, à l'indemnité compensatoire de préavis dont l'assiette sera examinée *infra*.

Le jugement dont appel doit donc être confirmé sur ce point, quoique sur la base d'une motivation différente.



## **B. L'ASSIETTE DE L'INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS.**

### **1. La détermination de la durée du préavis convenable.**

- 1. 1.** Il ressort de l'arrêt 10/2016 du 21 janvier 2016 de la Cour constitutionnelle que bien que celle-ci ait considéré que les articles 39 et 86/2, §1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 avant leur modification par la loi du 26 décembre 2013 violent

<sup>79</sup> H.DECKERS, « Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2008, p. 78, n° 128.

les articles 10 et 11 de la Constitution, les effets de ces dispositions législatives sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2013.

- 1. 2.** Le licenciement de l'intimée étant intervenu le 12 novembre 2013, ce sont bien ces dispositions légales qui déterminent le préavis convenable auquel peut prétendre l'intéressée sur la base de 360 jours de rémunération.

Ce point ne fait plus l'objet de contestation entre parties.

En revanche, elles s'opposent sur le calcul de la rémunération de base, tant en ce qui concerne la hauteur de la rémunération due en fonction du régime hebdomadaire de travail de Madame T qu'en ce qui concerne l'inclusion des avantages acquis en vertu de la convention.

Ces contestations seront tranchées ci-après.

## **2. La détermination de la rémunération de base.**

### **2. 1. Le régime hebdomadaire de travail et la rémunération correspondante.**

- 2. 1. 1.** L'ensemble des éléments relatés aux points 3 à 7 de l'exposé des faits repris en pages 7 à 9 du présent arrêt démontre que, quelles que soient les dénégations actuelles de la partie appelante, les parties ont entendu calquer la rémunération de l'intimée sur celle qu'elle percevait auprès de son précédent employeur pour des prestations à 4/5<sup>ème</sup> temps.

En témoignent:

- le vif souhait émis par Madame C.P. et Monsieur Y.A. mis en copie de ces échanges de courriels, de s'adjoindre les services d'une personne qui disposait des compétences et qualités requises pour gérer les salaires et être responsable des ressources humaines;
- le souci exprimé par les parties au cours de leurs négociations de maintenir le niveau de rémunération de l'intéressée à hauteur de celui qu'elle avait connu dans ses précédentes fonctions en l'augmentant légèrement pour le porter de 3.300 à 3.500 € brut;
- le fait qu'après que Madame C.P. se fut ravisée sur la proposition émise initialement à hauteur d'une somme mensuelle brute de 3.500€ pour un 4/5<sup>ème</sup> temps, et que Madame T lui eut envoyé ses fiches de paye au service de la société KT en confirmant que tel avait bien été son régime hebdomadaire de travail au service de son précédent employeur pour une rémunération d'un montant de cet ordre, Madame C.P. ait pris personnellement contact avec l'administrateur de ladite société qui a attesté de façon précise et circonstanciée de la véracité des propos de l'intéressée;<sup>80</sup>

<sup>80</sup> la longue attestation du 31 janvier 2014 de Madame C.P., produite en pièce 26 du dossier de la partie appelante, ne dément

- le fait que dès le lendemain de la signature du contrat de travail à temps plein, était conclu entre parties un avenant réduisant la durée du travail de Madame T au bureau à un 4/5<sup>ème</sup> temps, à l'instar de ce qui lui avait été accordé par la société KT;
- le fait que cet avenant ne stipule nullement – ce qui eût été logique, si telle avait été la volonté des parties – que cette réduction du temps de travail emportait une diminution à due concurrence de la rémunération convenue dans le contrat de travail signé la veille;
- le fait que, comme on le verra ci-après, les parties s'étaient accordées sur ce point dans l'objectif de faire bénéficier à la société WSC de réductions de cotisations de sécurité sociale dont, sans cet accord, elle eût été privée.

**2. 1. 2.** La loi de relance économique du 27 mars 2009 a institué, en faveur des entreprises engageant des travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration d'entreprise, d'une liquidation ou d'une faillite, un système d'octroi de cartes de réduction de cotisations de sécurité sociale, dont les effets avaient été limités aux travailleurs licenciés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011, mais ensuite rétablis pour ceux licenciés, comme ce fut le cas de Madame T, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

L'octroi de ces réductions de cotisations sociales, applicables tant à l'employeur qu'au travailleur, était toutefois subordonné au paiement d'une rémunération inférieure à un plafond de référence qui, à l'époque des faits, était de 4.000 € brut pour un emploi à temps plein.

Dans son courriel du 11 janvier 2012, Madame T avait expliqué les tenants et aboutissants de cette réglementation à son futur employeur.

L'examen des feuilles de paye de février à septembre 2012 de l'intéressée démontre que les parties ont toutes deux bénéficié de cet avantage sous forme de réduction des cotisations de sécurité sociale.

En effet, la réduction de 133,33 € par mois de sa cotisation personnelle à la sécurité sociale, constatée sur ces fiches de paye, est, selon les instructions de l'ONSS, directement dépendante de l'octroi, en faveur de l'employeur, de la diminution des cotisations patronales liées à l'occupation d'un travailleur faisant partie, comme Madame T, de ce groupe-cible visé par cette mesure de relance de l'économie.

Il s'ensuit que cet aspect a été déterminant dans les négociations précontractuelles des parties, sous la forme d'un "donnant donnant" permettant cette réduction des charges sociales de la société WSC, tout en maintenant à Madame T le régime hedomadaire à 4/5<sup>ème</sup> temps.

---

nullement ces contacts dont on ne comprendrait pas l'utilité si, comme elle le soutient, il était très clair que depuis son courriel rectificatif du 12 janvier 2012, les parties s'étaient accordées sur le fait que la rémunération proposée de 3.500 € brut visait des prestations à temps plein.

**2. 1. 3.** La conviction de la cour sur ce point est encore renforcée par le fait qu'alors que l'ensemble des salaires du personnel de l'entreprise a fait l'objet, quelques mois plus tard, d'une analyse approfondie par le C.E.O. et la responsable du service comptable et qu'à cette occasion des documents leur ont été soumis indiquant très clairement le montant de la rémunération de l'intéressée à hauteur de 3.500 € brut pour des prestations dont ils savaient pertinemment qu'elles étaient effectuées à 4/5<sup>ème</sup> temps, ceux-ci n'ont pas émis, *in tempore non suspecto*, la moindre objection à ce sujet.

C'est avec raison que le conseil de la partie intimée fait valoir que si la partie appelante entend remettre en cause l'authenticité des documents joints au courriel du 14 juin 2012 de Madame T, il lui appartient alors de produire ceux qu'elle considère comme reflétant la réalité, ce dont elle s'abstient.

**2. 1. 4.** La rémunération de base doit donc être calculée à hauteur du montant retenu par le conseil de la partie intimée.

**2. 2. L'inclusion des avantages acquis en vertu de la convention.**

**2. 2. 1.** L'appelante conteste, mais à tort, l'inclusion dans la rémunération de base de l'avantage en nature consistant en l'usage privé de la connexion internet, pour laquelle, en vertu de l'article 3 du contrat de travail liant les parties, l'intimée pouvait rentrer des notes de frais pour un forfait mensuel de 44,94 €.

Alors que le contrat de travail précise expressément que le téléphone mobile mis à sa disposition par son employeur l'est à usage exclusivement professionnel, aucune interdiction d'usage privé n'est faite à l'intéressée en ce qui concerne la connexion à Internet.

Cet usage privé peut être raisonnablement évalué, comme le fait son conseil, à une somme de 40 € par mois.

**2. 2. 2.** La valeur réelle de l'avantage en nature que représente l'utilisation privée du véhicule de société mis à sa disposition ne doit pas être évaluée par rapport à sa valeur conventionnelle ou au montant déclaré à l'administration fiscale, mais bien par rapport à celle de la jouissance privée du véhicule par le travailleur.<sup>81</sup>

L'évaluation qu'en fait l'intimée à hauteur d'un montant mensuel de 300 € pour un véhicule de type Opel Zafira est adéquate.

**3. Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis.**

Le calcul qui en est effectué à hauteur de la somme brute de 54.750,92 € par le conseil de Madame T, conformément à l'article 86/2 de la loi du 3 juillet

<sup>81</sup> C.trav.Liège, 29 novembre 2000, JTT, 2001, 213.

1978 et compte tenu de son ancienneté conventionnelle de 11 ans et 4 mois sur la base de la rémunération convenue à hauteur du montant de 3.500 € brut indexé pour ses prestations de travail à 4/5ème temps est par conséquent correct.

Il y a dès lors lieu de déclarer fondé ce chef de demande.

**C. LES ARRIERES DE REMUNERATION D'OCTOBRE ET NOVEMBRE 2013.**

Par identité de motifs, la partie intimée peut prétendre à la régularisation de sa rémunération unilatéralement réduite par son employeur au cours de ces deux mois à hauteur des montants postulés par son conseil en fonction d'une somme de 3.500 € à 4/5<sup>ème</sup> temps, dont le calcul apparaît juste et bien vérifié, le jugement dont appel devant dès lors être confirmé en ce qu'il a condamné l'employeur à ce titre au paiement d'une somme brute de 1.011, 47 €.

**D. LA RECTIFICATION DES SIMPLES ET DOUBLES PECULES DE VACANCES**

Par identité de motifs, il y a également lieu de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la société WSC à rectifier et payer les montants des simple et double pécules de vacances de départ de Madame T en tenant compte d'une rémunération mensuelle de base de 3.618,97 €, étant la rémunération indexée de l'intéressée à la date de la rupture.

**E. LE DÉBOUTÉ DE LA DEMANDE RECONVENTIONNELLE DE L'APPELANTE.**

Ces mêmes motifs commandent de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré recevable mais non fondée la demande reconventionnelle introduite par ladite société, actuelle partie appelante.

**F. L'INDEMNITE DE PROTECTION LIEE AU DEPOT DE LA PLAINTE DU CHEF DE HARCELEMENT MORAL DEPOSEE PAR L'INTIMEE AVANT LE LICENCIEMENT**

**1. La disposition légale applicable.**

L'article 32<sup>terdecies</sup> de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose ce qui suit, dans ses dispositions pertinentes applicables au litige :

§ 1<sup>er</sup>. « L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, *sauf pour des motifs étrangers à la plainte*, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants :

1° le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur; » (...)

§ 2. « La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1<sup>er</sup> incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. »

## **2. Son application en l'espèce.**

**2. 1.** La partie appelante observe avec pertinence, en page 71/110 des conclusions de son conseil, que le débat opposant les parties sur l'application au litige de la disposition légale précitée porte exclusivement sur le caractère étranger ou non du motif du licenciement par rapport à la plainte déposée par la partie intimée et en aucune manière sur le bien-fondé de ladite plainte, de sorte qu'il ne lui appartient pas, contrairement à ce qu'ont décidé les premiers juges, d'établir que les faits qui y sont visés sont dénués de tout fondement.

**2. 2.** Le conseil de l'appelante fait à cet égard valoir trois moyens d'appel: l'intimée aurait abusé du droit de déposer une plainte motivée; la condition d'antériorité de la plainte par rapport au licenciement ne serait pas établie; enfin celui-ci a, en tout état de cause, bien été décidé pour des motifs étrangers à ladite plainte.

**2. 2. 1.** Le premier de ces griefs n'est nullement établi à la lecture de la plainte motivée introduite par l'intéressée le 15 octobre 2013, laquelle met en avant une série de faits précis et pertinents susceptibles de présumer l'existence d'un harcèlement moral exercé à son encontre depuis sa reprise du travail un peu plus de trois semaines auparavant.

Son ex-employeur y voit l'expression d'une stratégie destinée à abuser de la protection légale contre le licenciement. Cette accusation ne repose sur aucun fondement.

Le C.E.O. confirme lui-même dans son courriel du 4 octobre 2013 qu'il n'a nullement l'intention de confier à Madame T le Digipass pourtant indispensable à l'exécution des missions qu'il lui a confiées. Il ne lui sera au demeurant pas remis. L'intéressée a déposé plainte pour que remède soit apporté à cette situation et que cessent les autres atteintes portées à ses fonctions.

Il n'est d'ailleurs encore aucunement question, lors du dépôt de cette plainte le 15 octobre 2013, des griefs qu'émettra seulement dix jours plus tard Monsieur Y.A. quant au montant de la rémunération de l'intéressée, de sorte qu'il ne peut être raisonnablement soutenu que, par le dépôt de ladite plainte, Madame T ait, de manière artificieuse, cherché à se prémunir d'un licenciement pressenti comme imminent.



**2. 2. 2.** Il ne ressort d'aucun élément des dossiers soumis à l'appréciation de la cour que Madame T aurait, lors de sa reprise de travail, demandé à être licenciée, cette affirmation de la partie appelante émise dans le courrier du 23 septembre de Monsieur Y.A. ayant été formellement contestée de manière circonstanciée et argumentée par le courriel que lui adressa l'intéressée le 30 septembre pour se plaindre des atteintes portées à ses prérogatives et conditions de travail.

Par ailleurs le seul fait que dans un courriel du 17 septembre 2013, soit une semaine avant sa reprise du travail, Madame T ait fait état de ce qu'elle avait eu vent de ce que son licenciement était envisagé depuis le mois de mai<sup>82</sup> ne permet pas de déduire, comme le fait le conseil de l'appelante, que le dépôt de la plainte était postérieur au licenciement, ce seul projet de rupture non encore mis en œuvre à cette date n'ayant pas mis fin à la relation de travail comme le requiert le texte de l'article 32<sup>terdecies</sup> précité.

**2. 2. 3.** Cette disposition légale fait interdiction à l'employeur de mettre un terme à la relation de travail *sauf pour des motifs étrangers à la plainte*, dont il supporte la charge de la preuve et à défaut desquels est due l'indemnité de protection.

Le législateur a entendu par là non seulement des motifs étrangers à ceux qui sont évoqués dans la plainte, mais encore des motifs étrangers au seul dépôt de ladite plainte.

C'est en effet le droit de déposer plainte pour harcèlement moral sans crainte de faire l'objet de représailles qui se trouve consacré de la sorte par l'octroi de la protection légale sous forme d'une indemnité forfaitaire due par l'employeur en cas de cessation de la relation de travail sans que soit établie l'existence de motifs étrangers au dépôt même de la plainte.

Or, en l'espèce, l'étroite concordance de dates entre le dépôt de cette plainte du chef de harcèlement moral par l'intimée, le 15 octobre 2013, et dont le contenu aura été porté par MENSURA à la connaissance de l'employeur dans les jours qui suivirent, et l'invocation, le 25 octobre, de faits qui le conduiront, le 12 novembre, à rompre le contrat de travail pour motif grave exclus, dans pareil contexte, que cette rupture immédiate ait été décidée pour des motifs étrangers à ladite plainte.

**2. 3.** Il s'ensuit que l'indemnité légale de protection est due à hauteur du montant postulé par le conseil de l'intimée, soit la somme de 27.769,63 €.

Le jugement dont appel doit donc être confirmé sur ce point, quoique sur la base d'une motivation différente.

---

<sup>82</sup> voir la pièce 7 du dossier de la partie appelante.

**G. LA DEMANDE RELATIVE A L'ABUS DU DROIT DE LICENCIEMENT.**

Comme l'ont adéquatement retenu les premiers juges, Madame T ne démontre pas, par le dossier qu'elle verse aux débats, l'existence d'un préjudice distinct de celui qui est réparé par l'indemnité compensatoire de préavis qui couvre en principe tout le dommage matériel et moral découlant de la rupture du contrat de travail.<sup>83</sup>

Le seul fait que le motif grave invoqué s'avère non démontré ne confère pas automatiquement un caractère abusif à son licenciement.

Ce chef de demande doit être déclaré non fondé et le jugement dont appel confirmé sur ce point.

**H. LA DEMANDE RELATIVE A LA RECTIFICATION DES DOCUMENTS SOCIAUX.**

1. Le motif grave invoqué à sa charge et mentionné sur son certificat de travail-certificat de chômage C4 constitue assurément un handicap dans la recherche d'un nouvel emploi alors même que les faits invoqués à ce titre ont été déclarés non établis par le présent arrêt.
2. Il s'impose par conséquent que la partie appelante délivre à la partie intimée un C4 rectifié portant la mention au regard de la rubrique relative au motif du licenciement : « rupture du contrat moyennant paiement de l'indemnité compensatoire légale conformément à l'arrêt du 9 août 2016 de la cour du travail de Liège ».
3. Les documents sociaux de fin de contrat (attestation d'occupation ; feuille de paye des mois d'octobre et novembre 2013 ; pécule simple et double de vacances de départ) doivent également être rectifiés en tenant compte de la rémunération mensuelle brute de 3.618,97 €.
4. Il y a lieu, comme décidé par le jugement dont appel, d'assortir cette condamnation d'une astreinte d'un montant de 100 € par jour de retard à compter de l'expiration d'un délai de 15 jours à partir de la signification du présent arrêt, le montant total de l'astreinte étant limité à un maximum de 1.500 €.

**I. LES DÉPENS.**

<sup>83</sup> Cass., 7 mai 2001, JTT 2001, 410.

1. La question du remboursement des frais de défense exposés par les avocats respectifs des parties a été réglée comme suit par l'article 1022 du Code judiciaire :  

« L'indemnité de procédure est une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocats de la partie ayant obtenu gain de cause.

À la demande d'une des parties, et sur décision spécialement motivée, le juge peut soit réduire l'indemnité, soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

  - de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité ;
  - de la complexité de l'affaire ;
  - des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause ;
  - du caractère manifestement déraisonnable de la situation. »
2. Dans le présent litige, les indemnités de procédure doivent être calculées, sur la base de la valeur de l'affaire, à hauteur de leur montant maximal en raison de la complexité de l'affaire dont attestent les très importants développements que la défense des intérêts de la partie intimée s'est vu imposer par l'exceptionnelle longueur de la requête d'appel et des conclusions de synthèse de la partie appelante.
3. Il convient par conséquent de faire droit à la demande du conseil de la partie appelante de liquider les indemnités de procédure d'instance et d'appel à une somme de 6.600 € pour chacune d'entre elles.

•  
• •

<b>INDICATIONS DE PROCÉDURE</b>
---------------------------------

Les pièces du dossier de la procédure, après l'arrêt du 13 novembre 2015, comportent notamment :

- les pièces de la partie appelante reçues au greffe le 27 novembre 2015 ;
- les conclusions après réouverture des débats et de synthèse de la partie appelante reçues au greffe le 11 janvier 2016 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante reçu au greffe le 11 janvier 2016 ;

- les conclusions de synthèse de la partie intimée reçues au greffe, par télécopie, le 10 février 2016, et en original, le 11 février 2016 ;
- le règlement particulier de la Cour du 30 novembre 2015, publié au Moniteur belge le 8 décembre 2015, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.
- l'avis de changement de date d'audience daté du 11 mars 2016 ;
- le courrier du conseil de la partie intimée reçu au greffe le 16 mars 2016 ;
- l'avis de changement de date d'audience daté du 7 avril 2016 ;
- l'ordonnance du 12 avril 2016 de Madame le Premier Président de la cour du travail ;
- le dossier de pièces de Maître CRAHAY déposé à l'audience publique exceptionnelle du 13 mai 2016, à laquelle toutes les parties ont été entendues en leurs dires et moyens, la cause étant reprise *ab initio* vu l'impossibilité de reconstituer le siège antérieur, et Madame Séverine SIMAR, substitut de l'auditeur du travail, déléguée par ordonnance du 9 mars 2016 de Monsieur le procureur général, entendue après la clôture des débats en son avis oral, conforme, auquel les parties ont répliqué ;

La cause a été prise en délibéré à ladite audience et le prononcé de l'arrêt fixé au 17 juin 2016. Celui-ci a dû être successivement reporté aux audiences des 20 juillet et 9 août 2016 en raison de la surcharge de travail du magistrat.

### Dispositif

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Sur avis oral, conforme de Madame Séverine SIMAR, substitut de l'auditeur du travail déléguée,

L'appel principal ayant déjà été déclaré recevable, déclare l'appel incident recevable,

Dit les 2 appels non fondés et condamne par conséquent la partie appelante à payer à la partie intimée:

- la somme brute de **CINQUANTE-QUATRE MILLE SEPT CENT CINQUANTE EUROS ET NONANTE-DEUX CENTIMES (54.750,92 €)** à titre d'indemnité compensatoire de préavis, outre les intérêts légaux sur ce montant brut depuis le 12 novembre 2013, date de la rupture, jusqu'à complet paiement;

- la somme de **VINGT-SEPT MILLE SIX CENT SEPTANTE-NEUF EUROS ET SOIXANTE-TROIS CENTIMES (27.679,63 €)** à titre d'indemnité de protection contre le licenciement suite à une plainte pour harcèlement outre les intérêts légaux sur ce montant depuis le 12 novembre 2013, date de la rupture, jusqu'à complet paiement;
- la somme brute de **MILLE ONZE EUROS ET QUARANTE-SEPT CENTIMES (1.011,47 €)** à titre d'arriérés de rémunération pour les mois d'octobre et novembre 2013, outre les intérêts légaux sur ce montant brut à compter de leur date d'exigibilité jusqu'à la date du paiement.

Condamne la partie appelante à rectifier et à payer les montants des pécules de vacances de départ dus à l'intimée en fonction d'une rémunération mensuelle de base de 3.618,97 €.

Condamne l'appelante à délivrer à l'intimée un C4 rectifié portant la mention au regard de la rubrique relative au motif du licenciement : « rupture du contrat moyennant paiement de l'indemnité compensatoire légale conformément à l'arrêt du 9 août 2016 de la cour du travail de Liège ».

Condamne la partie appelante à délivrer à la partie intimée les documents sociaux de fin de contrat (attestation d'occupation ; feuille de paye des mois d'octobre et novembre 2013 ; pécule simple et double de vacances de départ) dûment rectifiés en tenant compte de la rémunération mensuelle brute de 3.618,97 €.

Assortit la condamnation à la délivrance des documents sociaux précités d'une astreinte d'un montant de CENT EUROS (100 €) qui sera due par jour de retard à compter de l'expiration d'un délai de 15 jours à partir de la signification du présent arrêt, le montant total de l'astreinte étant limité à un maximum de 1.500 €.

Déboute la partie intimée, appelante sur incident, de sa demande d'indemnité du chef de licenciement abusif.

Condamne la partie appelante au paiement des dépens étant les frais de citation (503,63 €) et les indemnités de procédure d'instance et d'appel, liquidées pour chacune d'entre elles à la somme de 6.600 €, soit au total la somme de 13.703,63 €.

•  
•

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Pierre LAMBILLON, conseiller faisant fonction de Président,  
Mme Coralie VERELLEN, conseiller social au titre d'employeur,  
M. Paolo BASSI, conseiller social au titre d'employé,  
qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,  
assistés de M. Lionel DESCAMPS, greffier,  
lesquels signent ci-dessous excepté M. Lionel DESCAMPS qui se trouve dans l'impossibilité  
de le faire conformément à l'article 785, alinéa 2, du code judiciaire,

les conseillers sociaux

le président

C.VERELLEN & P. BASSI

P. LAMBILLON

et prononcé en langue française à l'audience publique de la 2<sup>ème</sup> chambre de la cour du  
travail de Liège, division de Liège, en l'Aile sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-  
Lambert, 30, **le mardi 9 août 2016** par le président,  
assisté de Madame Monique SCHUMACHER, greffier.

Le greffier

Le président

M. SCHUMACHER

P. LAMBILLON