



Numéro du répertoire <b>2021 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>19/294/A</b>
Date du prononcé <b>17 mai 2021</b>
Numéro du rôle <b>2020/AL/193</b>
En cause de : <b>VINTENS-MARICHAL SPRL C/ F. D.</b>

### Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

CHAMBRE 3-A

# Arrêt

\* Contrat de travail – motif grave – précision des motifs dans la notification – licenciement manifestement déraisonnable.

**EN CAUSE :**

**VINTENS-MARICHAL SPRL**, BCE 0878.151.598, dont le siège social est établi à 4900 SPA, Rue des Economies, 41,  
Ci-après la société ou l'employeur, partie appelante,  
Représenté par Me

**CONTRE :**

**Madame F. D.**,  
ci-après Mme D., partie intimée,  
Représentée par Me

•  
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 19 avril 2020, notamment :

- le jugement attaqué, rendu le 25.03.2020 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, 1<sup>è</sup> chambre (R.G.: 19/294/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 09.04.2020 et notifiée à l'intimée le 10.04.2020 par pli judiciaire ;

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Verviers, reçu au greffe de la Cour le 17.04.2020 ;

- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 27.05.2020 et notifiée par plis simples aux conseils des parties le 28.05.2020, fixant la cause à l'audience publique de la chambre 3-A du 19.04.2021 ;

- les conclusions d'appel de l'intimée remises au greffe de la Cour le 10.06.2020 ;

- les conclusions de l'appelante remises au greffe de la Cour le 01.07.2020 ;

- les conclusions de synthèse d'appel de l'intimée remises au greffe de la cour le 05.11.2020 ;

- les conclusions de synthèse d'appel de l'appelante remises au greffe de la cour le 07.12.2020 ;

- les conclusions de synthèse d'appel de l'intimée remises au greffe de la Cour le 16.03.2021 ;

- le dossier de l'intimée remis au greffe de la Cour le 10.06.2020 et celui de l'appelante 07.12.2020 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 19.04.2021.

•

• •

## **I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE**

Mme D. est née le 1977. Elle a travaillé pour la société V. au service comptabilité et secrétariat à partir du 12 novembre 2014, d'abord dans le cadre de contrats à durée déterminée, puis dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

La société employeuse est active dans le domaine immobilier en qualité de syndic d'immeuble, et elle a trouvé pour Mme D. et sa famille un appartement dans une résidence qu'elle gère à proximité du bureau. Mme D. soutient qu'un arrangement verbal a été pris à

cette occasion, la société ayant versé le montant de la caution et accepté de prendre les charges à son compte, le montant avancé pour les charges étant destiné à être « retenu sur le montant des heures supplémentaires » prestées par Mme D. Mme D. a quelques mois plus tard quitté cet appartement et remboursé les deux mois de caution (le 7 janvier 2016), mais pas les charges, les estimant compensées par des heures supplémentaires non rémunérées. La société, quant à elle, reconnaît bien volontiers avoir aidé Mme D. à trouver un logement décent pour elle et ses enfants mais conteste tout arrangement relatif aux charges locatives.

Mme D. a été en incapacité de travail à partir du 9 avril 2018. Son médecin traitant parle de surmenage et de harcèlement sur le lieu de travail.

Le 26 avril 2018, Mme D. a fait l'objet d'un contrôle médical.

Le 26 avril 2018, la société a réclamé à Mme D. le paiement d'une somme de 739,36€ à titre de charges locatives pour l'exercice 2015.

Le 8 mai 2018, le syndicat de Mme D. a écrit à la société pour contester la saisie sur salaire de 922,27€ nets concernant des charges locatives impayées et l'a mise en demeure de lui restituer cette somme. Ce montant a été restitué par la société quelques semaines plus tard.

Le syndicat faisait également valoir que Mme D. n'avait plus accès à sa ligne téléphonique personnelle en raison d'une coupure demandée par l'employeur et a demandé le rétablissement de cette ligne.

Le vendredi 18 mai 2018, Mme D. a appelé le bureau et a demandé à parler à la gérante. Les parties divergent sur le contenu de cet entretien téléphonique, sur lequel la Cour reviendra. Selon l'employeur, Mme D. aurait dit « Je vais te ruiner toi et ta société ! Ca va te coûter très cher, et même avec le meilleur avocat, tu t'en sortiras pas ! Tu vas payer toute ta vie ». Mme D. affirme avoir dit « Je ne te laisserai plus mentir ».

Le jour-même, la gérante s'est rendue à la police locale pour signaler les menaces dont elle estime avoir été victime. La fiche d'information indique que sa déclaration a été enregistrée à 13h22.

Le mardi 22 mai 2018, la société a adressé à Mme D. une lettre recommandée la licenciant pour motif grave. Cette lettre était ainsi rédigée :

« Je soussigné <nom de la gérante> agissant en qualité d'employeur vous notifie ma décision de mettre fin immédiatement à votre contrat de travail sans préavis ni

indemnité et ce pour faute grave. Cette rupture de contrat est effective à partir de ce jour.

En date du 18 mai 2018, j'ai en effet acquis la conviction que les faits décrits ci-après constituent une faute très grave rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

Ces faits sont les suivants :

- Menaces et intimidations professionnelles à l'encontre de la société ...
- Menaces et intimidations téléphoniques à mon encontre.

Je demande à mon secrétariat social d'établir les documents sociaux et la clôture de votre compte ».

Le 24 mai 2018, le syndicat de Mme D. a une nouvelle fois écrit à son employeur, cette fois à propos du licenciement intervenu. Le cœur de la lettre s'énonçait comme suit :

« Toute lettre de notification doit décrire **avec précision** le ou les faits invoqués comme faute grave de manière à permettre au travailleur de connaître avec exactitude et sans équivoque possible les motifs qui lui sont reprochés mais également au juge d'apprécier la gravité de ceux-ci.

Nous ne pouvons dès lors pas se <sic> contenter des faits indiqués dans votre courrier car cela est insuffisant.

Nous vous invitons à nous fournir la preuve des faits qui sont invoqués à l'appui du motif grave et de détailler ceux-ci afin de laisser a posteriori à l'appréciation souveraine des juridictions du travail <sic>.

Mme D. étant employée au sein de votre société depuis le 12 novembre 2014, celle-ci peut prétendre à une indemnité de rupture équivalente à 13 semaines de rémunération. Afin de ne pas porter ce dossier devant le Tribunal du travail, nous vous invitons à lui verser ce montant le plus rapidement possible ».

Le C4 daté du 25 mai 2018 a indiqué comme motif du chômage : « licenciement pour faute grave. Menaces et intimidations téléphoniques à l'encontre de l'employeur : <la société> et la gérante ».

Le conseil de l'employeur a répondu au syndicat le 9 juillet 2018 que la société disposait de trois témoignages écrits attestant que le 18 mai 2018, Mme D. avait téléphoné au bureau pour parler à la gérante et qu'à cette occasion, elle aurait tenu les propos suivants « je vais te ruiner toi et ta société ! Ca va te coûter très cher, et même avec le meilleur avocat, tu 'en sortiras pas ! Tu vas payer toute ta vie » et que ces menaces ont été considérées comme inacceptables et révélatrices d'un manque de respect manifeste au sens de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail par le conseil de l'employeur.

Le syndicat de Mme D. a mis en doute la force probante des témoignages et estimé le licenciement manifestement déraisonnable aux yeux de la CCT n° 109. Il a mis l'employeur en demeure de lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 13 semaines, sa prime de fin d'année 2018 ainsi que sa rémunération du mois de mai 2018 et lui a demandé de faire une proposition concernant l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Par une requête contradictoire du 7 mai 2019, Mme D. a assigné son employeur devant le Tribunal du travail de Liège, division Verviers. Elle demandait que son action soit déclarée recevable et fondée et que la société soit condamnée au paiement de :

- 6.741,87€ bruts à titre d'indemnité de rupture de contrat couvrant une période de 13 semaines de rémunération,
- 1.871,99€ bruts à titre de prime de fin d'année 2018,
- 8.816,29€ bruts à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement manifestement déraisonnable (ce qui correspond à 17 semaines de rémunération),

Soit au total la somme de 17.430,15€ bruts, sous déduction des retenues sociales et fiscales, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de débiton.

Elle demandait également que la société soit condamnée à établir un C4 rectificatif et au paiement des frais et dépens éventuels, dont la contribution de 20€ au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Par son jugement du 25 mars 2020, le Tribunal a dit l'action de Mme D. recevable et fondée. Il a estimé que la société ne rapportait pas la preuve d'une faute grave. Le jugement a fait droit à tous les chefs de demande et a condamné la société à verser à Mme D. la somme de 17.430,15€ augmentée des intérêts au taux légal depuis la date de débiton et sous déduction des retenues sociales et/ou fiscales ainsi qu'à délivrer un C4 rectificatif dans les 10 jours. Il a enfin condamné la société aux dépens.

La société a interjeté appel de ce jugement par une requête du 9 avril 2020.

## **II. OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES**

### **II.1. Demande et argumentation de l'employeur**

Concernant le motif grave, la société employeuse souligne qu'elle dispose de 3 témoignages concordants attestant que Mme D. a proféré des menaces et intimidations à l'encontre de la société et de sa gérante et indique avoir dénoncé les faits à la police le jour-même.

Elle estime que la notification du motif grave était suffisamment précise pour permettre à Mme D. de comprendre ce qui lui était reproché et au juge d'exercer son contrôle sur celui-ci. Elle estime les menaces et les intimidations prouvées, et ne voit guère d'autre quel autre moyen qu'un témoignage ou un enregistrement peuvent démontrer des propos tenus.

Concernant le licenciement manifestement déraisonnable, la société souligne que c'est bel et bien le comportement de Mme D. qui est à l'origine de son licenciement, aucun employeur normal et raisonnable ne pouvant accepter de menaces de la part de ses travailleurs. La société fait valoir qu'en tout état de cause, l'absence de motif grave n'entraîne pas nécessairement la reconnaissance d'un licenciement manifestement déraisonnable. En tout état de cause, à supposer que le licenciement manifestement déraisonnable soit retenu, elle estime que le minimum de 3 semaines suffirait entièrement.

Elle demande de dire l'appel recevable et fondé, de réformer le jugement entrepris, de débouter Mme D. de toutes ses prétentions, et à titre infiniment subsidiaire de limiter à 3 semaines l'indemnité pour licenciement manifestement abusif. Elle demande enfin de la condamner aux dépens (indemnité de procédure de 1.320€) de chaque instance.

### **II.2. Demande et argumentation de Mme D.**

Mme D. estime que la lettre de rupture reprend un ensemble de faits imprécis car elle ne détaille pas quand les menaces et intimidations alléguées ont eu lieu et en quoi elles consistaient. Elle fait valoir des contradictions entre les diverses attestations et la circonstance qu'ils émanent de subordonnés et d'une amie de la gérante. Elle considère en outre que les témoignages ne peuvent constituer la précision manquante dans la notification. Elle conteste avoir eu des propos injurieux ou dénigrants.

Elle estime que la façon dont la société a subitement réclamé des arriérés de charges et sauvagement retenu les montants litigieux sur son salaire, fait procéder à un contrôle de son incapacité de travail et demandé la résiliation de son numéro de téléphone avant de la

licencier pour une faute grave non démontrée démontre le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Elle demande donc la confirmation intégrale du jugement.

### **III. LA DECISION DE LA COUR**

#### **III. 1. Recevabilité de l'appel**

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement attaqué ait été signifié. L'appel a été introduit dans les formes et délai légaux. Les autres conditions de recevabilité sont également réunies. L'appel est recevable.

#### **III.2. Fondement**

##### *Licenciement pour motif grave*

Aux termes de l'article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant de ces contrats prennent fin par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture.

Conformément à l'article 35, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978, chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Selon l'alinéa 2 de la même disposition, est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Il est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice<sup>1</sup>. Pourvu qu'il ne méconnaisse pas

---

<sup>1</sup> Cass., 20 novembre 2006, [www.juridat.be](http://www.juridat.be), Cass., 3 juin 1996, [www.juridat.be](http://www.juridat.be), Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.



la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle<sup>2</sup>.

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif<sup>3</sup>. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation<sup>4</sup>.

Il est indifférent que les circonstances en question soient ou non invoquées dans la notification des motifs<sup>5</sup> et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours antérieur au congé<sup>6</sup>.

Par contre, un fait ultérieur au congé ne peut influencer sur la gravité du motif invoqué et l'impossibilité immédiate et définitive qui en résulte<sup>7</sup>.

Néanmoins, dès lors que n'est pas apportée soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé<sup>8</sup> ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

Il est traditionnellement jugé que les comportements malhonnêtes, frauduleux ou déloyaux du travailleur à l'égard ou au préjudice de son employeur ont un caractère de motif grave de licenciement. Il en va notamment ainsi des actes effectifs de concurrence exercée pendant la durée du contrat - à plus forte raison quand elle est déloyale<sup>9</sup>, des faits de vols<sup>10</sup>, de la rédaction de faux rapports d'activité ou de faux pointage<sup>11</sup> ou d'autres comportements du même ordre.

---

<sup>2</sup> Cass., 6 juin 2016, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

<sup>3</sup> Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

<sup>4</sup> Cass., 6 juin 2016, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

<sup>5</sup> Cass., 21 mai 1990, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>6</sup> Cass., 6 septembre 2004, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>7</sup> Cass., 1er octobre 2012, [www.juridat.be](http://www.juridat.be), *Pas.*, 2012, p. 1793, *Rev. dr. Santé*, 2013-14, p. 107, note S. TACK.

<sup>8</sup> Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376.

<sup>9</sup> W. VAN ECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social 2019-2020 – Droit du travail*, Kluwer, n° 4546 et les nombreuses références citées.

<sup>10</sup> *Idem*, n° 4548.

<sup>11</sup> *Idem*, n° 4587 et 4588.

### *Délai de 3 jours et organe compétent pour licencier*

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 stipule encore que le congé ne peut être donné pour motif grave lorsque le fait qui le justifie est connu de la partie qui donne le congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Le point de départ de ce délai de trois jours est le moment où la partie qui donne le congé a acquis des faits reprochés une connaissance suffisante<sup>12</sup>. Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est ainsi connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice<sup>13</sup>.

Il y a lieu de prendre en compte la connaissance effective et non le moment auquel cette prise de connaissance aurait pu ou dû avoir lieu<sup>14</sup>.

Cette prise de connaissance qui constitue le point de départ du délai doit avoir lieu dans le chef de la personne ou de l'organe compétent pour prendre la décision de licencier<sup>15</sup>, sans que l'entreprise puisse être tenue de s'organiser pour qu'elle soit informée plus tôt ou en temps utile<sup>16</sup>, sans que l'enquête que l'employeur prescrit doive être entamée sans délai et menée avec célérité<sup>17</sup> et sans qu'il puisse être envisagé la possibilité d'un congé plus rapide mais irrégulier puisque notifié par une personne ou un organe incompétent.

De même, en vertu de l'alinéa 4 de l'article 35 précité, peut seul être invoqué pour justifier le congé le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables suivant ce congé.

La notification des motifs du congé pour motif grave doit, en vertu des alinéas 5, 6 et 7 de l'article 35 précité, avoir lieu par courrier recommandé, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit à l'autre partie, contre sa signature.

A l'inverse, la notification du congé proprement dit n'est, comme pour tous les autres congés, soumise à aucune condition de forme<sup>18</sup>.

---

<sup>12</sup> Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58, Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 212.

<sup>13</sup> Cass., 22 octobre 2001, [www.juridat.be](http://www.juridat.be), Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.*, p. 390, Cass., 19 mars 2001, [www.juridat.be](http://www.juridat.be), Cass. 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500, Cass. 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58.

<sup>14</sup> Cass., 14 mai 2001, [www.juridat.be](http://www.juridat.be), Cass., 25 avril 1988, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

<sup>15</sup> Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506, Cass., 24 juin 1996, *Pas.*, n° 254.

<sup>16</sup> Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506, Cass., 13 mai 1991, *Pas.*, p. 803.

<sup>17</sup> Cass., 17 janvier 2005, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

<sup>18</sup> Cass., 15 juin 1981, *Pas.*, 1981, p. 1170.

L'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail énonce enfin que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité, de même que le respect des délais dans lesquels le congé et les motifs ont été notifiés.

Selon l'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la même loi, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

### *Précision du motif grave*

En l'espèce, Mme D. ne conteste pas, à juste titre, que le congé et les motifs aient été donnés dans le délai légal. Elle concentre ses critiques sur l'absence de précision des motifs invoqués.

Il est acquis de longue date que les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui<sup>19</sup>. Néanmoins, des faits antérieurs qui ne sont pas mentionnés dans la notification du motif grave peuvent être pris en considération pour éclairer les faits invoqués comme motif grave<sup>20</sup>.

La jurisprudence exige un degré de précision important dans la notification des motifs<sup>21</sup>. De surcroît, des témoignages ou d'autres éléments de preuve ne permettent pas de rattraper l'imprécision de la notification des motifs<sup>22</sup>.

A titre d'exemples pertinents pour le cas d'espèce où les motifs mentionnés dans la notification ont été jugés insuffisamment précis, on peut ainsi relever les injures proférées à l'encontre du directeur de l'entreprise, étant entendu que ni la nature des injures, ni le lieu, ni la date n'avaient été précisés dans la notification<sup>23</sup>, avoir proféré des injures et des calomnies à l'égard de l'employeur qui affectent l'honneur et la réputation de ce dernier<sup>24</sup>, le

<sup>19</sup> Cass., 2 juin 1976, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>20</sup> Cass., 27 février 1978, [www.juportal.be](http://www.juportal.be), *Pas.*, 1978, p. 758.

<sup>21</sup> *Ibid.*, p. 2569, n° 4517.

<sup>22</sup> C. trav. Bruxelles, 10 décembre 2014, *J.T.T.*, 2015, p. 99 ; C. trav. Liège, 2 octobre 1997, *J.T.T.*, 1999, p. 261.

<sup>23</sup> Cass., 2 juin 1976, *Pas.*, 1976, p. 1096, *R.W.*, 1976-1977, p. 1022.

<sup>24</sup> Trib. trav. Bruxelles, 17 octobre 1988, *J.T.T.*, 1989, p. 82.

reproche d'"*agressivité latente*", "*obstination bornée, agissements indisciplinés*" et la profération de menaces, sans préciser en quoi consistent ces menaces<sup>25</sup>.

En l'espèce, la précision requise n'est pas atteinte. La lettre de licenciement du 22 mai 2018 qui contient les motifs se réfère à une *conviction acquise* le 18 mai 2018 mais ne permet pas de déterminer avec certitude que la conversation litigieuse aurait eu lieu de jour-là. Elle se réfère à titre de faute très grave à des menaces et intimidations à l'encontre de la société et des menaces et intimidations téléphoniques à l'encontre de sa gérante, sans préciser le moins du monde en quoi consistaient lesdites menaces.

Ces éléments étaient insuffisants pour concevoir concrètement le grief de l'employeur et Mme D. n'a pas pu connaître les faits qui lui étaient reprochés. Mme D. a d'ailleurs immédiatement fait valoir, par l'entremise de son syndicat, qu'elle estimait la motivation de son licenciement obscure et elle a dû attendre un courrier du 9 juillet 2018, soit près de 2 mois plus tard, pour être fixée sur les reproches qui lui étaient adressés.

Le licenciement pour motif grave ne peut être validé, faute de précision suffisante dans la notification des motifs. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

#### *Licenciement manifestement déraisonnable*

La circonstance qu'une juridiction ne retienne pas un motif grave, surtout lorsque c'est sans porter d'appréciation de fond sur ledit motif comme en l'espèce, ne permet pas de déduire le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

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

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

La société considère qu'un employeur normal et raisonnable n'accepterait pas le comportement d'un employé qui le menace téléphoniquement. Mme D. estime que les

---

<sup>25</sup> C. trav. Bruxelles, 9 juin 1993, *J.T.T.*, 1994, p. 74.

témoignages apportés à l'appui des menaces qu'elle aurait proférées à l'encontre de la société et de sa gérante sont peu crédibles en raison de leur origine.

Il y a lieu de commencer par déterminer quels faits sont établis.

### *Légalité et fiabilité des moyens de preuve*

Les parties s'accordent pour dire qu'un contact téléphonique a eu lieu entre elles le 18 mai 2018. Elles divergent sur son contenu.

La société produit trois attestations de témoins rédigées selon les prescriptions de l'article 961/1 du Code judiciaire.

La première provient de Mme A. C., qui est secrétaire chez l'employeur et est donc dans un lien de subordination avec une des parties. Elle déclare ce qui suit :

« Ce vendredi 18 mai 2018 durant la fin de la matinée Mme D. a sonné sur le fixe du bureau en numéro privé. J'ai eu Mme D. au téléphone, elle voulait parler à <la gérante>. <La gérante> prend le téléphone et lui parle et j'entends seulement la fin de la conversation, <la gérante> lui répond « Je m'en prends absolument pas à toi ou à ta famille ». La conversation s'arrête là.

Mme D. a resonné au bureau deux minutes plus tard.

<La gérante> décroche car c'est encore un numéro caché et met le haut-parleur.

Je peux entendre ce que Mme D. dit à <la gérante> : « Je vais te ruiner, toi et ta société ! Ca va te coûter très cher et même avec le meilleur avocat tu n'en sortiras pas ! Tu vas payer toute ta vie ! ».

Sur cette phrase, Mme D. raccroche et nous n'avons plus eu de nouvelles ».

La deuxième provient de Mme L. C., qui est secrétaire-comptable chez l'employeur et donc elle aussi dans un lien de subordination avec une des parties. Elle déclare ce qui suit :

« Lors d'une conversation téléphonique l'après-midi du vendredi 18 mai, j'ai entendu Mme D. menacer <la gérante> de faire couler et ruiner sa société.

<La gérante> lui a répondu qu'elle en informerait son avocat. Mme D. a rétorqué que même si <la gérante> prenait un avocat, elle arriverait à ses fins.

La communication était sur haut-parleur ».

La troisième attestation provient de Mme W., qui est une cliente de l'agence, et selon Mme D., une amie de la gérante. Elle déclare ce qui suit :

« J'étais présente au bureau ... pour recevoir des renseignements relatifs à un sinistre qui me concerne à la résidence... où je réside.

<La gérante> a à ce moment reçu une communication téléphonique et j'ai pu entendre, le haut-parleur étant branché, la conversation échangée.

Il s'agissait d'un appel de Mme D., proférant des menaces à l'encontre de <la gérante> et de la société immobilière dont elle est gérante.

Elle a argumenté son intention de nuire tant à la société qu'à <la gérante>. <La gérante> a prié Mme D. de cesser ses injonctions diffamatoires en lui déclarant la prochaine intervention de son avocat. J'étais outrée de cette situation, sachant que Mme D. a toujours été prise en considération et soutenue par son patron ».

Mme D. quant à elle affirme avoir dit à la gérante « Je ne te laisserai plus mentir ».

Le jugement entrepris consacre quelques développements au fait que la gérante a mis le téléphone sur haut-parleur afin de permettre aux témoins d'entendre la conversation et de l'atteinte à la vie privée du travailleur que cela représenterait. Mme D. n'a pas développé cet aspect en termes de conclusions mais a brièvement évoqué cet aspect en termes de plaidoiries.

Pour autant que de besoin, la Cour relève que l'on n'est pas ici face à une hypothèse où un employeur aurait pris connaissance de la conversation tenue par un de ses travailleurs avec un tiers. Il s'agit de rapporter la preuve de déclarations faites au cours d'une conversation initiée par la travailleuse avec son employeuse, durant les heures de bureau, et qui a porté non sur des questions relevant de la vie privée des deux interlocutrices mais sur le bon fonctionnement de l'agence (tant le « Je ne te laisserai plus mentir » invoqué par Mme D. que les témoignages selon lesquels Mme D. aurait menacé de ruiner la société et sa gérante sont à mettre en relation avec un contentieux professionnel). Sans qu'il soit question de nier le principe de l'existence d'une vie privée sur le lieu de travail<sup>26</sup>, une conversation à contenu professionnel entre un travailleur et son employeur, initiée par le travailleur qui en a choisi le thème, ne peut être considérée comme relevant de la vie privée. A supposer même que ce soit le cas, compte tenu de la teneur de la conversation, de la qualité des participantes et

---

<sup>26</sup> Concernant les contours de ce droit, voy. S. GILSON et F. LAMBINET, « La vie privée au travail : les enseignements de la Cour européenne des droits de l'homme », in *Technologies, surveillance et vie privée du travailleur*, Limal, Anthémis, 2021, p. 11 et s.

des circonstances dans lesquelles la conversation a eu lieu, Mme D. ne pouvait raisonnablement s'attendre à ce que sa vie privée soit respectée et protégée en l'espèce<sup>27</sup>.

En outre, l'article 314*bis*, § 1<sup>er</sup> du Code pénal ne peut trouver à s'appliquer dès lors que la personne qui a mis le téléphone sur haut-parleur, soit la gérante, prenait elle-même part à la conversation.

Enfin, les informations communiquées par Mme D. étaient destinées à la gérante (et ce dans le thèse des deux parties), de telle sorte que l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques ne trouve pas non plus à s'appliquer.

Certes, il aurait été plus délicat d'avertir Mme D. qu'elle était sur haut-parleur, mais la Cour n'aperçoit pas ce qu'il y aurait d'illégal à retenir des témoignages ainsi obtenus.

Vu les circonstances de fait dans lesquelles l'appel téléphonique litigieux a eu lieu, c.à.d. au bureau pendant les heures de travail, il est normal que les témoins de l'échange soient des travailleuses et une cliente.

Si la circonstance que les témoins soient dans un lien de subordination ou aient une relation supposée amicale avec une des parties doit amener à une certaine prudence dans la prise en considération de leurs déclarations, en l'absence d'autres éléments colorant le dossier, elle n'autorise pas pour autant à partir de l'idée qu'il s'agit de témoignages totalement ou partiellement faux ou biaisés.

La Cour ne voit aucune contradiction significative entre les 3 attestations déposées par l'employeur – une incohérence aussi mineure que l'absence de date dans la 3<sup>ème</sup> et le fait que la 2<sup>ème</sup> parle d'une conversation dans l'après-midi alors que les faits litigieux se sont déroulés le matin n'est pas de nature à entamer leur crédibilité. La circonstance qu'il y ait de légères variations est au contraire rassurante : elle démontre que chaque témoin a rédigé sa propre version, sans avoir retranscrit sous la dictée. Madame D., quant à elle, n'apporte aucun élément factuel en faveur de sa version. Elle n'a pas pensé à passer l'appel en présence d'un témoin ou à l'enregistrer (ce qui aurait sans doute donné lieu à un débat sur l'admissibilité de la preuve).

Même en faisant preuve de la prudence requise, la Cour ne voit aucun motif de ne pas croire les trois témoignages concordants.

---

<sup>27</sup> Voy. par analogie, pour une conversation enregistrée par un participant à l'insu de l'autre : Cass., 17 novembre 2015 et Cass., 9 septembre 2008, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

Il est établi que le 18 mai 2018, Mme D. a téléphoniquement proféré des menaces et intimidé la société qui l'employait et sa gérante.

### *Appréciation du licenciement manifestement déraisonnable*

Le licenciement est motivé par les déclarations litigieuses de Mme D. soit par sa conduite.

Aucun employeur normal et raisonnable, en particulier dans une petite structure où il n'est pas possible de déplacer un travailleur dans une autre division lointaine parce que les frictions avec la hiérarchie locale deviennent insupportables, ne peut accepter que la société et sa gérante soient téléphoniquement menacés par un travailleur.

Mme D. n'a pas été victime d'un licenciement manifestement déraisonnable et il n'y a pas lieu de la dédommager de ce chef. Le jugement doit être réformé sur ce point.

En conclusion, le jugement doit être partiellement réformé.

Mme D. peut prétendre au paiement de 6.741,87€ bruts à titre d'indemnité de rupture de contrat couvrant une période de 13 semaines de rémunération et 1.871,99€ bruts à titre de prime de fin d'année 2018, sous déduction des retenues sociales et fiscales, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de débit.

Il n'y avait par contre pas lieu de lui octroyer 8.816,29€ bruts à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement manifestement déraisonnable (ce qui correspond à 17 semaines de rémunération).

Considérant l'argumentation qui précède, tous les autres moyens invoqués sont non pertinents pour la solution du litige.

### **III.3. Les dépens**

En vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge si les parties succombent respectivement sur quelque chef.



Tel est le cas en l'espèce, et la Cour estime indiqué de compenser les dépens des deux instances, soit l'indemnité de procédure et la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

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,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

- Dit l'appel recevable et partiellement fondé ;
- Dit que c'est à tort que la société a licencié Mme D. sans indemnité ni préavis en se prévalant d'un motif grave et la condamne à payer à Mme D. la somme de 6.741,87€ bruts à titre d'indemnité de rupture de contrat couvrant une période de 13 semaines de rémunération et 1.871,99€ bruts à titre de prime de fin d'année 2018, sous déduction des retenues sociales et fiscales, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de débit ;
- Constate que Mme D. n'a pas fait l'objet d'un licenciement manifestement déraisonnable et constate qu'il n'y avait pas lieu de l'indemniser de ce chef ;
- Compense les dépens des deux instances.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

, Conseillère faisant fonction de Présidente,  
, Conseiller social au titre d'employeur,  
, Conseiller social au titre d'employé,  
qui ont participé aux débats de la cause,  
assistés de , greffier,  
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

la Présidente,

ET PRONONCÉ, en langue française et en audience publique de la Chambre 3-A de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, à Liège, le dix-sept mai deux mille vingt-et-un,  
par Madame , Conseillère faisant fonction de Présidente,  
assistée de , Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

la Présidente,