



Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire 2022 /
R.G. Trib. Trav. 19/914/A
Date du prononcé 27 mai 2022
Numéro du rôle 2021/AL/384
En cause de : R.G. FINANCES SCRL (R.G.F.) C/ D.

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 E

Arrêt

Contradictoire
Définitif

* violation du principe de loyauté procédurale – détermination du dommage – perte d'une chance – démission – vice de consentement (contrainte)

EN CAUSE :

R.G. FINANCES SCRL (R.G.F.), dont le siège social est situé à 4053 EMBOURG, sentier du Lièvre 95, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro BCE 0434.208.820, partie appelante, ci-après dénommée « *la scrl R.* », ayant comparu par son conseil Maître Paul THOMAS, avocat à 4800 VERVIERS, avenue de Spa 17 chez qui il est fait élection de domicile,

CONTRE :

Madame D.,

ayant comparu en personne assistée de ses conseils Maître Olivier MOUREAU et Maître Marine SEMAL, avocats à 4000 LIEGE, quai de Rome 2.

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 29 avril 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 27 mai 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 8^e Chambre (R.G. 19/914/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 8 juillet 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 septembre 2021 ;
- l'ordonnance rendue le 23 septembre 2021 sur base de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 29 avril 2022 ;
- les conclusions principales d'appel et conclusions additionnelles d'appel de la scrl R., remises au greffe de la cour respectivement les 22 novembre 2021 et 15 février 2022 ; son dossier de pièces remis le 27 avril 2022 ;
- les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de Madame D., remises au greffe de la cour respectivement les 27 avril 2022, 29 décembre 2021 et 31 mars 2022 ; son dossier de pièces, remis le 31 mars 2022.

Les parties ont été entendues à l'audience du 29 avril 2022 et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré.

I LES FAITS

1

Madame D. est entrée au service de la scrl R. le 2 septembre 2013 (date mentionnée à la pièce 3 du dossier de Madame), vraisemblablement dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

Les parties ont ensuite conclu un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel pour des fonctions de « *responsable de la cellule « crédit à tempéraments »* » (contrat du 16 décembre 2013, annexe de la pièce 3 de la société).

2

Par contrat du 27 juin 2018 (pièce 3 du dossier de la société), Madame D. a été « *transférée* » auprès d'une autre société du groupe, la scrl RL.

3

Le 17 octobre 2018, Madame D. a signé trois documents :

- une attestation (pièce 5 du dossier de la société) rédigée de sa main en ces termes :
« (...) *Contrairement à mes déclarations faites à [la banque E.] et à la police, j'ai commis un faux attestant que j'ai rencontré le client à son domicile [au] Luxembourg mais j'ai bien fait signer le dossier de crédit au domicile de mon cousin [en Belgique]. De plus, je n'ai pas contrôlé l'authenticité des documents bancaires. (...) J'accepterai seule les conséquences pénales et financières de cette situation. »*
- une reconnaissance de dettes (pièce non déposée mais l'existence de cette reconnaissance de dettes est confirmée par les deux parties)
- une lettre de « *démission de [sa] fonction de responsable crédit chez RL et ce pour des raisons qui [lui] sont totalement personnelles* » (pièce 4 du dossier de la société)

4

Le soir même¹, Madame D. a adressé un e-mail à l'un des administrateurs des sociétés, rédigé comme suit (pièce 6 du dossier de la société) :

« (...) *Je suis responsable de l'erreur commise dans le dossier Da., d'avoir laissé le client remplir son adresse et non l'adresse de signature exacte et d'avoir menti à ce sujet. (...) »*

¹ En réalité, son e-mail a été adressé peu après minuit et date par conséquent du 18 octobre 2018.

« (...) Lorsque j'ai eu [le préposé de la banque E.] au téléphone concernant le dossier et la demande de la police du Luxembourg, je me suis sentie tellement mal par rapport à cette erreur, et par rapport à R., que je n'en ai parlé à personne. Un autre tort également. (...) »

« (...) Je vous prie de bien vouloir revoir votre jugement à mon égard. Je connais la différence entre le bien et le mal. Je suis impliquée dans C. depuis le début, j'ai essayé de faire évoluer le département favorablement. J'ai commis une erreur parmi tous les dossiers qui sont passés entre mes mains. Je vous confirme ma responsabilité au sujet de l'adresse de signature et de mon mensonge la concernant, mais il s'agit des 2 seules erreurs que j'ai commises depuis le départ d'Annick.

Compte tenu de mon implication pendant toutes ces années et de mon respect à votre égard (malgré ce que vous en pensez), et à l'égard de R. en général, je souhaiterais que vous m'accordiez un licenciement simple plutôt que de me contraindre à donner ma démission.

Je serais vraiment heureuse d'obtenir un peu de clémence de votre part même si je comprends votre désarroi et vos reproches à mon égard. »

5

Par courrier recommandé du 23 octobre 2018 (pièce 7 du dossier de la société), l'employeur a maintenu sa position.

6

Par requête du 26 mars 2019, Madame D. a introduit la présente procédure à l'encontre de la scl R.

II LE JUGEMENT DONT APPEL

7

Par jugement du 27 mai 2021, le tribunal du travail de Liège (division de Liège) a dit pour droit ce qui suit :

« Dit la demande initiale irrecevable.

Dit la demande nouvelle recevable et fondée,

Condamne la scl R. à verser à Madame D. la somme de 32 291,34 EUR nets au titre de dommages et intérêts à majorer des intérêts à partir du 18 octobre 2019 jusqu'à complet payement.

Condamne la scl R. aux dépens (frais de justice) de Madame D. liquidés par son conseil à 2 400 EUR soit l'indemnité de procédure. »

III L'APPEL

8

La scrl R. a interjeté appel de ce jugement par requête du 8 juillet 2021.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle demande à la cour de réformer le jugement dont appel et de débouter Madame D. de l'ensemble de ses prétentions.

Elle demande également la condamnation de Madame D. aux dépens d'instance et d'appel, liquidés à la somme totale de 5 220 EUR.

9

Madame D. demande la confirmation du jugement dont appel.

Elle demande en outre la condamnation de la scrl R. au paiement des dépens d'appel, liquidés à la somme de 2 600 EUR.

IV LA RECEVABILITE DE L'APPEL

10

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

11

L'appel est recevable.

V LE FONDEMENT DE L'APPEL

5.1 Cadre actuel du litige

12

Madame D. reconnaît que c'est à tort qu'elle a dirigé sa requête contre la scrl R., qui n'était pas (plus) son employeur au moment de la rupture du contrat. Elle ne critique pas le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré ses demandes irrecevables à l'égard de la scrl RL.

Le jugement subsiste donc sur ce point.

Elle estime en revanche que la scrl RL. a commis une faute extracontractuelle en violant son obligation de loyauté procédurale. En réparation de cette faute, elle demande l'octroi de dommages et intérêts correspondant à la perte d'une chance d'obtenir de son employeur (la scrl RL.) le paiement d'une indemnité de rupture et d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

13

De son côté, la scrl R. soutient qu'elle n'a commis aucune faute et que Madame D. ne démontre aucun dommage.

5.2 Faute et lien causal

14

La question de la faute de la scrl R. pourrait effectivement se poser.

Alors qu'elle est assistée d'un conseil, alors que son conseil a échangé plusieurs courriers avec le conseil de Madame D. avant l'entame de la procédure, alors qu'elle a comparu à plusieurs audiences devant le tribunal du travail en vue d'exposer le principe de la médiation (audiences des 4 juin 2019 et 3 septembre 2019) et alors que son premier délai de conclusions expirait le 4 novembre 2019, la scrl R. a adressé ses premières conclusions le 18 octobre 2019, soit le lendemain de l'expiration du délai de prescription, en invoquant l'irrecevabilité de la demande à son égard.

On pourrait s'interroger sur la compatibilité de cette attitude avec celle qu'aurait adoptée une entreprise prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances.

Cette question n'est pas simple, puisque la scrl R. souligne à raison que c'est Madame D. qui a commis la première faute en assignant une société qui n'était plus son employeur, ce qu'elle ne pouvait ignorer puisqu'elle venait de signer une convention de transfert et qu'elle avait reçu des fiches de paie mentionnant le nom de son nouvel employeur. La scrl R. fait par ailleurs partie du même groupe que la scrl RL et partage son intérêt de voir Madame D. déboutée de ses demandes.

15

Jusqu'au 17 octobre 2019, le délai de prescription de l'action de Madame D. était toujours en cours. Madame D. aurait donc tout à fait pu réintroduire sa demande valablement si la scrl R. avait agi différemment.

Un lien causal entre cette faute et un dommage éventuels pourrait donc également être retenu.

5.3 Dommage

16

L'examen de cette difficile question d'existence d'une faute commise par la scrl R. n'a cependant de sens que dans l'hypothèse où Madame D. est en mesure de démontrer un dommage, soit en l'espèce, la possibilité d'obtenir la condamnation de son employeur au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et/ou au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

La cour choisit d'examiner prioritairement cette question du dommage.

5.3.1 Principes**a) Indemnisation d'une perte de chance****17**

Pour être indemnisé, le dommage doit être certain. Il ne peut donc pas être purement hypothétique, conjectural ou éventuel.

Il est de jurisprudence constante que la responsabilité suppose que le demandeur établisse que, sans le fait générateur de la responsabilité, le dommage ne se serait pas produit tel qu'il s'est produit *in concreto*².

La preuve de l'existence d'un dommage incombe au demandeur en responsabilité³.

18

La Cour de cassation admet de longue date que la perte d'une chance puisse constituer un dommage réparable⁴.

La doctrine⁵ enseigne ce qui suit au sujet de l'indemnisation d'une perte de chance :

« La perte de la chance ne peut être prise en considération que si le juge constate que la chance – en tant que telle – était certaine (participation à la course avec des chances de l'emporter, possibilité de plaider et de gagner si le recours avait été correctement exercé, qualités de l'étudiant lui permettant de réussir son examen, etc.).

² Cass., 30 mai 2001, R.G. n°P.010075.F.

³ Cass., 16 décembre 2004, *Pas.*, 2004, I, p. 202.

⁴ Cass., 19 octobre 1973, *Pas.*, 1973, I, p. 298.

⁵ P. VAN OMMESLAGHE, *Droit des obligations*, t. 2, Bruylant, 2010, p. 1511.

Le juge doit ensuite mesurer l'importance de cette chance et évaluer l'étendue du dommage – démarche qui n'est pas toujours aisée. La perte porte sur la chance, élément incertain, et elle ne saurait être égale à l'avantage qui aurait été obtenu si la chance s'était réalisée. Le juge doit tenir compte, d'une part, de l'avantage que le préjudicié aurait acquis en cas d'accomplissement de la chance et, d'autre part, de la probabilité qu'avait la chance de se réaliser. »

b) Validité du consentement

19

Le congé est l'acte unilatéral par lequel une partie à un contrat de travail notifie à l'autre qu'elle met fin au contrat.

Le congé doit répondre aux exigences de l'article 1108 du Code civil, qui s'applique tant aux contrats synallagmatiques qu'aux actes unilatéraux⁶.

20

Le consentement de la partie qui s'oblige constitue une condition essentielle pour la validité de l'engagement (article 1108 du Code civil).

Aux termes de l'article 1109 du Code civil, « *il n'y a point de consentement valable, si le consentement n'a été donné que par erreur, ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol.* »

21

La violence est définie par l'article 1112 du Code civil, qui énonce qui suit :

« Il y a violence, lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent.

On a égard, en cette matière, à l'âge, au sexe et à la condition des personnes. »

Pour retenir que le consentement de la personne qui s'engage a été vicié, la violence alléguée doit donc répondre à certaines caractéristiques :

- avoir été déterminante du consentement
- être injuste ou illicite⁷

⁶ Cass., 28 avril 1980, *Pas.*, 1980, I, p. 1067 ; Cass., 23 mars 1998, *J.T.T.*, 1998, p. 378 ; A. WITTERS, « Eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst met tijdsbepaling of onder voorwaarde », *J.T.T.*, 1996, p. 262.

⁷ Cass., 7 novembre 1977, *J.T.T.*, 1978, p. 45 ; Cass., 12 mai 1980, *J.T.T.*, 1981, p. 169

L'exercice normal d'un droit ne peut être qualifié d'injuste ou d'illicite. Une jurisprudence ancienne et constante⁸ retient ainsi classiquement que l'employeur qui propose au travailleur de choisir entre un licenciement pour faute grave et une démission ne commet pas un acte constitutif de violence. Ce n'est que si les faits sur lesquels repose la menace sont anodins ou factices ou encore que cette menace est totalement disproportionnée que l'on peut retenir la violence. Le travailleur doit prouver un réel abus dans le chef de l'employeur. La seule existence de la menace ou la circonstance que les faits reprochés seraient *a posteriori* considérés comme insuffisamment graves ne suffit pas⁹.

- être de nature à faire impression sur une personne raisonnable
C'est ainsi que l'âge, la fonction et l'ancienneté du travailleur jouent un rôle important dans l'appréciation des faits¹⁰.
- être de nature à inspirer la crainte d'être exposé à un mal considérable et présent.
- être invoquée à brefs délais voire immédiatement après son exercice prétendu¹¹.
Il a ainsi été jugé qu'un travailleur qui avait présenté des aveux complets à l'employeur et qui avait par la suite confirmé ces aveux aux services de l'ONEm ne pouvaient plus soutenir que c'était sous la contrainte de son employeur qu'il avait reconnu les faits¹².

22

Il convient de préciser ce qui suit au sujet de la charge de la preuve.

22.1

La doctrine « moderne » de droit judiciaire enseigne de manière constante que « l'article 1315 du Code civil règle moins l'ordre dans la charge de la preuve que celui de l'imputation du risque de la preuve ou plus précisément du défaut de preuve. La question qui se pose n'est pas de savoir qui doit apporter les éléments de preuve, mais de préciser qui échouera si un doute persiste »¹³.

L'intérêt du concept de charge ou de fardeau de la preuve est de savoir qui doit succomber si au bout du compte et après avoir pris en compte l'ensemble des éléments qui lui ont été communiqués, le juge ne parvient pas à déterminer exactement ce qui s'est passé. S'il ne

⁸ Cass., 7 novembre 1977, *J.T.T.*, 1978, p. 45, C. trav. Liège, 14 mai 1992, *Chron .D.S.*, 193, p. 69 ; C. trav. Mons, 4 juin 2002, *R.R.D.*, 2002, p. 521, C. trav. Bruxelles, 15 janvier 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 175 ; C. trav. Liège, 12 janvier 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 49.

⁹ C. trav. Mons, 11 janvier 2005, *J.T.T.*, 2005, p. 400.

¹⁰ C. trav. Mons, 4 juin 2002, *R.R.D.*, 2002, p. 521 ; C. trav. Anvers, 16 mars 1999, *J.T.T.*, 1999, p. 357.

¹¹ C. trav. Gand, 23 mars 1992, *J.T.T.*, 1993, p. 146 ; C. trav. Mons, 21 juin 2001, R.G. n°15.326 ; C. trav. Bruxelles, 26 novembre 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 107.

¹² Trib. trav. Mons, 26 septembre 2005, R.G. n°7798/02.

¹³ N. VERHEYDEN-JEANMART, *Droit de la preuve*, coll. Précis de la Faculté de droit de l'Université catholique de Louvain, Bruxelles, Larcier, 1991, p.43.

parvient pas à départager les thèses factuelles des parties. Il s'agit en quelque sorte « *d'une vérité par défaut* »¹⁴.

La doctrine précise très justement que « *c'est en quelque sorte, la contrepartie de l'interdiction du déni de justice, qui oblige le juge à décider même lorsque les éléments de preuve du dossier sont insuffisants pour se forger une conviction* »¹⁵.

22.2

Le droit commun de la charge de la preuve était prévu aux articles 870 du Code judiciaire¹⁶ et 1315 du Code civil¹⁷, le principe de la collaboration à l'administration de la preuve étant visé par l'article 871 du Code judiciaire.

Depuis le 1^{er} novembre 2020, c'est l'article 8.4 du titre VIII du nouveau Code civil qui régit les règles déterminant la charge de la preuve¹⁸. Il est rédigé comme suit :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.

Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable. Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante ».

22.3

L'article 8.4, alinéa 5 permet au juge de déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de la preuve lorsque l'application des règles générales serait manifestement déraisonnable.

¹⁴ G. de LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », in *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, CUP, volume 126, Anthemis, 2011, citant R. Perrot.

¹⁵ G. de LEVAL (dir.), *Manuel de procédure civile*, Larcier, 2015, p. 475.

¹⁶ Art. 870 du Code judiciaire : « *Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.* »

¹⁷ Art. 1315 du Code civil : « *Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation* ».

¹⁸ S. GILSON, F. LAMBINET et H. PREUMONT, « *La preuve en droit du travail : évolutions et questions particulières* », *Orientations*, 2020/10, pp. 4 et s., spécifiquement p. 4 et s. ; F. GEORGE, « *Le nouveau droit de la preuve. Quand le huitième wagon devient locomotive !* », *J.T.*, 2019/32, n° 6786, p. 637-657.

Il ressort des travaux préparatoires¹⁹ que cet ajout repose sur l'idée que « *les règles de la charge de la preuve ne peuvent aboutir à des conséquences iniques* », qu'il s'agit d'un remède ultime. La volonté du législateur est de donner une portée stricte voire restrictive au texte²⁰.

22.4

Appliqués à la matière particulière du vice de consentement, ces principes permettent de retenir que la partie qui se prétend libérée d'une obligation en se prévalant d'une erreur ou d'un dol ayant vicié son consentement supporte la charge de la preuve de la réalité de ce vice de consentement²¹.

5.3.2 Application en l'espèce

23

Madame D. soutient qu'en raison du comportement de la scrl R. (attitude procédurale déloyale), elle a perdu une chance d'obtenir une indemnité de rupture et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à charge de son employeur, la scrl RL.

Elle doit donc démontrer que, sans le fait générateur de la responsabilité, son dommage ne se serait pas produit tel qu'il s'est produit *in concreto*. Il lui appartient de démontrer que son dommage est certain et, s'agissant d'une perte de chance, que la chance en elle-même, indépendamment de son évaluation, était certaine. Concrètement, Madame D. doit démontrer qu'elle disposait réellement d'une chance de l'emporter dans un procès face à son ancien employeur.

24

Il convient de rappeler que Madame D. a pris l'initiative de mettre fin au contrat de travail. Elle soutient cependant que son consentement aurait été vicié (page 7 de ses conclusions), ce qui fondait sa demande initiale d'indemnité de rupture et d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

25

Sur la base des principes rappelés ci-avant et contrairement à ce que soutient Madame D. (page 16 de ses conclusions), la cour considère que la simple menace par l'employeur d'un exercice légitime de ses droits (procéder au licenciement pour faute grave d'un travailleur sur la base de

¹⁹ Projet de loi portant insertion du livre 8 « La preuve » dans le nouveau code civil, *Doc. parl.*, chambre, 2018-2019, n°54-3349/001, p.14.

²⁰ V. RONNEAU, « Objet, charge et degré de preuve : une nouvelle partie de *Stratego* s'annonce » in La réforme du droit de la preuve, D. Mougenot (dir.), CUP, Vol.193, Anthémis, 2019, pp.26 à 34.

²¹ P. VAN OMMESLAGHE, *Droit des obligations*, Tome 1 – introduction sources des obligations, Bruylant, 2010, p.245.

faits qui ne sont pas anodins ou factices) ne constitue pas un acte de violence illicite, susceptible de vicier le consentement du travailleur qui choisit de démissionner.

26

En l'espèce, en se référant uniquement à l'e-mail adressé spontanément par Madame D. après la réunion du 17 octobre 2018 et alors qu'elle avait déjà remis sa lettre de démission (pièce 6 du dossier de la société) et qui ne peut donc avoir été rédigé sous la contrainte, les fautes que Madame D. reconnaît avoir commises sont les suivantes :

- avoir laissé un client apposer une adresse de signature inexacte sur un contrat de crédit à la consommation, sans s'y opposer ;
- avoir menti au partenaire de la scrl R. (la banque E.) lorsqu'elle l'a interpellée pour lui demander si tout était en ordre dans ce dossier délicat, tout en sachant que ces fausses affirmations seraient communiquées à la police compte tenu des soupçons de fraude se portant sur le client ;
- ne pas avoir spontanément informé son employeur de la difficulté rencontrée dans ce dossier ni de son mensonge à la banque E. et, indirectement, aux services de police.

Aux yeux de la cour, ces fautes (et tout particulièrement le mensonge que Madame D. reconnaît) étaient de nature à rompre la confiance de son employeur, qu'elles aient ou non abouti à une obligation d'indemnisation de la banque E. Elles justifiaient amplement une décision de licenciement pour faute grave d'une employée expérimentée occupant la fonction de « responsable de la cellule « crédit à tempéraments ». Madame D. était d'ailleurs consciente de cette rupture de confiance car dans cet e-mail rédigé après la réunion (pièce 6 du dossier de la société), par lequel elle demande à son employeur de faire preuve de clémence, elle n'envisage aucune reprise des relations contractuelles et indique comprendre les reproches de la société. L'employeur de Madame D. n'a usé d'aucune contrainte illégitime en lui laissant le choix entre une démission ou un licenciement pour faute grave.

C'est d'autant plus vrai qu'au moment de la rupture, Madame D. était une employée expérimentée âgée de plus de quarante ans et disposant d'une ancienneté de cinq ans dans l'entreprise. Elle avait une grande expérience dans le crédit à la consommation (page 2 de ses conclusions) et gérait une équipe. Elle était donc rompue aux processus de négociation et était tout à fait à même d'évaluer les avantages et inconvénients de la proposition formulée par son employeur.

Même si cette réunion a dû être difficile au vu de la nature des fautes qui lui étaient reprochées, des enjeux pour la société (risque de devoir indemniser la banque E., risque de rupture de confiance d'un partenaire privilégié (la banque E.), risque de perte de l'agrément FSMA (organisme public autonome chargé de contrôler les prestataires de services financiers et leurs intermédiaires), ...) et du courroux légitime de son employeur et même si son employeur avait par le passé usé de

méthode douteuses (placer au coffre une lettre de démission signée par plusieurs travailleurs en vue de pouvoir l'utiliser si un contrôle SPF Economie tournait mal, pièces 2 à 4 du dossier de Madame D.), la pression subie par Madame D. durant cette réunion du 17 octobre 2018 n'est pas constitutive d'abus de droit dans le chef de son employeur.

La cour souligne encore que, dans son e-mail adressé quelques heures après la réunion (pièce 6 du dossier de la société), Madame D. ne prétend pas avoir été victime de violence. Elle n'évoque aucune pression excessive qu'elle aurait subie lors de la réunion. D'ailleurs, son compagnon, qui était à l'époque également administrateur de la scrl RL. et qui était présent lors de la réunion, n'a jamais évoqué non plus la moindre violence ou pression morale qui aurait été infligée à Madame D. Or, il ne fait actuellement plus partie du groupe R., de sorte que ce silence ne peut s'expliquer par un quelconque conflit d'intérêt.

Par conséquent, pour l'ensemble de ces motifs, la cour considère que Madame D. n'établit pas que son consentement aurait été vicié. La démission qu'elle a remise à son employeur en fin de réunion le 17 octobre 2018 est donc parfaitement valable et elle n'avait droit à aucune indemnité de rupture ou indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

27

Par conséquent, même si elle avait introduit ses demandes d'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable contre son employeur, elle n'avait aucune chance qu'elles soient déclarées fondées.

Madame D. ne démontre donc aucun dommage résultant de l'éventuelle faute commise par la sa scrl R.

5.4 Conclusion

28

L'appel est fondé et le jugement doit être réformé.

La demande de dommages et intérêts de Madame D. est non fondée.

5.5 Dépens

29

Madame D. étant la partie succombante, elle sera condamnée aux dépens d'instance et d'appel.

La scrl R. liquide ses dépens à la somme totale de 5 220 EUR (indemnité de procédure de 2 600 EUR par instance et contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne pour l'instance

d'appel). L'indemnité de procédure de 2 600 EUR correspond en effet au montant de base actuel de l'indemnité de procédure pour les litiges dont l'enjeu se situe entre 20 000 EUR et 40 000 EUR. Les dépens d'instance seront cependant limités à la somme de 2 400 EUR, conformément au barème qui était applicable au moment de la clôture des débats en instance.

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,

Déclare l'appel recevable et fondé,

Réformant le jugement dont appel, déclare la demande de dommages et intérêts non fondée et en déboute Madame D.,

Réformant le jugement dont appel et statuant par voie d'évocation, condamne Madame D. à supporter ses propres dépens ainsi que les dépens d'instance et d'appel la scrl R., fixés par la cour à la somme totale de 5 020 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Paul CIBORGS, Conseiller social au titre d'employeur,
Marco DE LERA GARCIA, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

Lesquels signent ci-dessous excepté Monsieur Marco DE LERA GARCIA, Conseiller social au titre d'employé, qui s'est trouvé dans l'impossibilité de le faire (article 785 du Code judiciaire).

Le Greffier

Le Conseiller social

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3-E de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **VINGT-SEPT MAI MILLE VINGT-DEUX**, par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de Nadia PIENS, Greffier,

Le Greffier

Le Président