



numéro de répertoire <b>2024/</b>
date du jugement <b>16/04/2024</b>
numéro de rôle <b>R.G. : 23/ 547/ A</b>

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de LIEGE,  
Division LIEGE**

**Jugement**

**Neuvième chambre**

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Madame M, (RN: € ), domiciliée

Partie demanderesse, ayant comme conseil Maître Xavier D. avocat à 4  
Li Maître Pierre-Yves B.  
avocat se substituant à son confrère précité

Contre :

LA SA M (BCE: ), dont le siège est établi (

Partie défenderesse, ayant comparu par Monsieur Cédric M,  
administrateur assisté de ses conseils Maître Gilles C. et Maître Célia  
Z., avocats à /

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 23 décembre 2015 ;
- les conclusions de la SA M déposées au greffe le 3 mars 2016 ;
- la requête 747§2 CJ adressée par la SA M versée au dossier de procédure le 17 février 2023 ;
- la requête 747§2 CJ adressée par Madame M versée au dossier de procédure le 14 mars 2023 ;
- les conclusions de Madame M reçues au greffe le 31 mars 2023 ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la première chambre de céans le 4 avril 2023 ;
- les conclusions de la SA M reçues au greffe le 14 juin 2023 ;
- les conclusions de synthèse de SA M reçues au greffe le 2 novembre 2023 ;
- les conclusions additionnelles de Madame M déposées à l'audience du 19 mars 2024 ;
- l'état de dépens ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 19 mars 2024.

FAITS

Madame M est occupée par la SA M à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2003 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein en qualité d' « employée au service commercial interne (tous produits) », sa fonction principale consistant en l'« administration des ventes ».

Dans un avenant au contrat, signé le 1<sup>er</sup> décembre 2005, il est acté par les parties que la fonction de Madame M [redacted] a évolué et qu'elle exerce les fonctions suivantes : « responsable des achats-négoces, assistante chef comptable et administration des ventes ».

Le 11 août 2015, Madame MC [redacted] effectue 6 virements de 100.000,00 € et 1 virement de 26.000,00 € au départ des comptes de la SA M [redacted], au bénéfice d'un compte tiers.

Le 12 août 2015, la SA M [redacted] se déclare personne lésée auprès de la Police.

Son Directeur, Monsieur M [redacted], accompagné de Madame M [redacted], déclare à la Police :

« Notre société a été victime d'escrocs qui en utilisant des manœuvres frauduleuses ont réussi à faire procéder par Madame M [redacted] ici présente à 7 virements ( 6X100.000 € et 1X26.000 €) vers le compte [...] ouvert au nom de Y.

Les manœuvres frauduleuses ont commencé par des appels téléphoniques.

Le 10.08.2015 dans la matinée, un individu s'est présenté par téléphone comme étant l'avocat D [redacted] en France.

Il a demandé à parler à une personne s'occupant des paiements fournisseurs et a pu avoir en ligne Madame M [redacted]. Quand il l'a eue en ligne il a cité son nom en disant que c'était elle que je lui avais soi-disant citée. Je n'ai évidemment eu aucun contact et ne connais pas cet avocat.

Il a demandé à Madame M [redacted] si je l'avais mise au courant du dossier.

Madame M [redacted] n'étant pas au courant, ce D [redacted] lui a dit qu'il rappellerait plus tard.

Madame M [redacted] a ensuite reçu un message émanant soit disant de moi via l'adresse mail [redacted] qui correspond à mon adresse mail professionnelle.

A votre question, je n'ai jamais envoyé ce mail et sauf erreur de ma part, il n'y a aucune trace d'un envoi de message dans ce cadre.

Ce message faisant état d'une OPA confidentielle. Il y était souligné l'aspect secret de l'opération.

Aucune allusion verbale ne devait être faite au bureau.

En cas de question, il était demandé à Madame M [redacted] de passer exclusivement via D [redacted].

Dans ce mail, l'adresse Email de D [redacted] était renseignée ([redacted]) et Madame M [redacted] a alors contacté par mail ce dernier en lui disant qu'elle était à sa disposition.

Entre temps, Madame M [redacted] a reçu d'autres mails provenant soi-disant de moi dans lequel il lui était demandé si je pouvais avoir confiance en elle et si je pouvais compter sur elle.

Les mails qu'elle m'a transmis en réponse ne sont jamais arrivés sur ma boîte mail et je n'ai jamais envoyé ces messages à Madame M [redacted].

Madame M [redacted] a donc eu plusieurs appels téléphoniques avec ce D [redacted] lors desquels il a demandé l'état des comptes.

Madame M [redacted] m'a envoyé un mail en me demandant si elle pouvait communiquer ces informations et je lui aurais répondu qu'elle devait communiquer toutes les informations indispensables à ce dossier.

Encore une fois, je n'ai jamais reçu ce message et n'ai jamais écrit ce mail.

Suite à mon prétendu mail, Madame M [redacted] a communiqué par mail à D [redacted] l'état de nos comptes.

Ce D [redacted] a demandé à Madame M [redacted] de lui communiquer son numéro de gsm privé et sa boîte mail privée en insistant sur le caractère ultraconfidentielle de l'opération.

Madame MC [redacted] a donc envoyé ce mail via son adresse privée [...].

Elle a donc reçu des appels téléphoniques sur son gsm [...] desservi par PROXIMUS.

Madame MC a eu un dernier contact téléphonique le 10.08.2015 vers 16.30 avec D F lequel l'avait contactée pour lui demander quand elle terminait sa journée. Lors de cet appel il lui a dit qu'il la recontacterait le lendemain pour procéder aux virements. En soirée vers 19.45, Madame M l a envoyé sur ma boîte mail professionnelle un message dans lequel elle demandait si elle avait carte blanche. Elle n'aurait pas reçu de message en réponse. Le lendemain, le 11.08.2015, les contacts ont repris. D l a recontacté Madame MC l sur son GSM en expliquant comment les virements allaient se dérouler. Madame M l a reçu sur son adresse mail privée les coordonnées bancaires du bénéficiaire des virements dont le total devait s'élever à 426.000 €. Il s'agissait du compte [...] de la société Y. D l a demandé à Madame M de procéder à un premier virement en guise de test. Ce qu'elle a fait (100.000 €) via notre compte ouvert à la CBC. À la demande de D l, Mme M l a transmis un printscreen de l'opération. Il lui a alors fait remarquer qu'elle s'était trompée et qu'elle devait inscrire en entier le nom de la société bénéficiaire. Madame M l a supprimé l'opération via l' mais la transaction a quand même été effectuée. A la demande de D l, Madame M l a procédé à la suite des virements en les encodant avec la mention URGENT. Via le compte bancaire BNP PARIBAS de la société 526.000€ ont été envoyés en 6 versements sur ce même compte. Madame M l a transmis à D l la confirmation des paiements et celui-ci lui a par téléphone qui la tiendrait au courant du suivi du dossier. (sic) Nous nous engageons à vous fournir les entêtes techniques des mails frauduleux. Les mails que Madame M l a reçu sur sa boîte mail professionnelle ont été effacés par Mme M l car elle pensait bien faire étant donné le caractère confidentiel de l'opération. Les mails sur sa boîte privée n'ont pas été effacés. Quant aux appels téléphoniques, nous vous communiquerons le détail de leur timing. Nous avons également pu enregistrer un appel reçu ce jour à 10.53 sur le GSM de Madame M l. L'interlocuteur de Madame M l est le soi-disant D l. »

Le 14 août 2015, la SA M l a notifié à Madame M l son licenciement pour motif grave par la remise en mains propres d'un courrier.

Ce courrier est également envoyé par recommandé le jour-même (récépissé du recommandé ; pièce n° 3 de Madame M l).

Il est libellé comme suit :

« Suite à notre entretien de ce 14 août 2015, par la présente nous vous confirmons que nous mettons fin ce jour au contrat de travail qui nous lie, sans préavis ni indemnité, pour le motif grave décrit ci-après.

Ce 12 août 2015 aux alentours de 10h, nous avons appris par une discussion de visu avec vous dans votre bureau que l'entreprise MDB a été victime d'escroquerie en date du 11 août 2015. Suite à cette information, nous vous avons rencontré pour vous permettre d'expliquer votre version des faits. Suite à ces informations, je vous ai demandé de quitter le bâtiment, ce que vous avez refusé sans un document officiel de notre part, tout en acceptant néanmoins de me restituer les cartes Isabel en votre possession et de cesser l'utilisation de votre PC.

Il ressort de ces faits que, dans cette affaire, vous avez commis plusieurs fautes graves eu égard à votre fonction d'employée administrative et comptable au sein de l'entreprise.

- En date du 11 aout 2015, vous effectuez de manière successive des virements pour une valeur totale de 626.000€ sans mon autorisation orale ni sur base de ma signature ou d'une quelconque signature d'un autre administrateur et ce vers un compte bancaire inconnu de vous et de la société. Ces virements dépassent largement les montants auxquels vous êtes habituellement confrontée. Si des opérations d'une telle envergure sont prévues, elles doivent toujours et ont toujours été signées par au moins deux administrateurs et confirmées lors de nos échanges de visu et par les PV de réunion (type conseil d'administration ou assemblée générale dans lesquels les signatures de plusieurs administrateurs sont reprises).

- Vous aviez la possibilité de me parler de ces virements et plus généralement des démarches dont vous avez fait l'objet, soit par téléphone soit de visu étant donné ma présence au bureau à vos côtés les 10 et 11 aout et, ce, dans un éventuel huis clos assurant toute la confidentialité de nos échanges.

- Le 10 aout, selon vos propres dires, vous avez révélé l'état des comptes à un tiers qui s'adresse à vous par téléphone via un numéro masqué. Vous confirmez l'information par écrit de cette situation de nos comptes bancaires de l'entreprise sans même me mettre en copie du mail envoyé.

- Sans le discernement que devrait avoir une personne exerçant votre fonction, vous mettez l'entreprise en péril en versant la presque totalité de la trésorerie de l'entreprise sur un compte en Lettonie sans vous poser la question de l'intérêt que pourrait avoir ce type d'opération.

- Lors de vos différents virements successifs via le logiciel Isabel le 11 aout, comme vous nous l'avez précisé ce 12 aout, vous pensez supprimer immédiatement les deux premiers virements. Pour ce faire vous supprimez dans Isabel les virements en question et imaginez que cela devrait suffire à empêcher le versement alors qu'il n'en n'est rien. Vous ne me prévenez pas de cette erreur alors que ce 11 aout je suis présent dans l'entreprise. Vous ne prévenez pas non plus le helpdesk de Isabel puisque vous ne vous rendez compte de cette non suppression que le 12 aout sur base des relevés de comptes, et vous ne prévenez pas non plus nos banques desquelles émanent les paiements alors que le processus d'annulation est bien celui-là. Cette faute amènera au versement d'une somme supplémentaire de 200.000 € par rapport au montant demandé par les escrocs. »

Madame M<sup>me</sup> [redacted] conteste ce licenciement par un courrier de son conseil du 2 octobre 2015.

Au terme de ce courrier, elle sollicite la réintégration dans l'entreprise et si une telle réintégration n'est pas envisageable, le paiement d'un préavis.

Après un rappel du 14 octobre 2015, le conseil de la SA M<sup>me</sup> [redacted] répond point par point et rejette les revendications de Madame M<sup>me</sup> [redacted].

Madame M<sup>me</sup> [redacted] introduit la présente procédure par requête déposée au Tribunal le 23 décembre 2015.

Une plainte avec constitution de partie civile est déposée par la SA M<sup>me</sup> [redacted] en mains d'un juge d'instruction le 12 janvier 2016 contre la société de droit étranger Y<sup>l</sup> [redacted] et contre Madame M<sup>me</sup> [redacted].

Cette plainte se clôture par une ordonnance de non-lieu de la Chambre du conseil du 23 février 2018, précisant qu'il n'existe pas de charges suffisantes à l'égard notamment de Madame

M. *«Qu'aucun dol ne peut être reproché à la prévenue M. une éventuelle responsabilité professionnelle n'étant pas du ressort des juridictions pénales ».*

La présente cause restée au rôle puis ensuite omise du rôle général du Tribunal du travail conformément à l'article 730 §2 du Code judiciaire le 10 décembre 2019, a été refixée à la demande de Madame M. par le biais d'une requête sur pied de l'article 747 du Code judiciaire déposée le 17 février 2023.

Il résulte des informations transmises par les parties que la SA M. a pu récupérer la somme de 626.000,00 € au terme d'une procédure de plusieurs mois, dans le courant de l'année 2016.

### **OBJET DE LA DEMANDE**

Au terme de ses dernières conclusions, Madame M. demande que la SA M. soit condamnée à lui payer :

- la somme provisionnelle brute de 47.284,01 € à titre d'indemnité de rupture équivalant à 9 mois et 10 semaines de rémunération à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 14 août 2015 jusqu'à complet paiement ;
- la somme provisionnelle de 16.404,66 € correspondant à 17 semaines d'indemnité pour licenciement manifestement raisonnable, somme à majorer des intérêts au taux légal depuis le 14 août 2015 jusqu'à complet paiement ;
- la somme de 1.000,00 € à titre d'abus de droit de licencier, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 14 août 2015 jusqu'à complet paiement ;
- « la somme nette partant d'une somme brute de 3.604,81 € » correspondant à « 22 jours de congé non capitalisés », à majorer des intérêts au taux légal depuis le 14 août 2015 jusqu'à complet paiement.

Elle demande enfin que la SA M. soit condamnée à lui délivrer tous les documents sociaux relatifs aux différentes indemnités et congés précités ainsi qu'un nouveau C4 et qu'elle soit condamnée aux dépens.

### **RECEVABILITE DE LA DEMANDE**

1.

La SA M. conteste la recevabilité de la demande en ce qu'elle porte sur l'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable et sur l'indemnité de licenciement abusif.

Elle considère que ces demandes sont prescrites car elles ont été introduites plus d'un an après la rupture du contrat de travail.

2.

En vertu de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, « Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat. »

Dans un arrêt du 27 mars 2017, la Cour de cassation a rappelé que : « L'acte introductif de l'instance interrompt la prescription en vertu de l'article 2244, alinéa 1er, du Code civil pour la

*demande que cet acte introduit, quels que soient les moyens invoqués à l'appui de cette demande. »*

Dans un arrêt du 8 mai 2006, elle indiquait : « *Au sens de l'article 2244 du Code civil, une citation en justice a pour effet d'interrompre la prescription pour la demande qu'elle introduit et pour les demandes qui y sont virtuellement comprises. Pour apprécier si une demande est virtuellement comprise dans la demande initiale, il convient d'avoir égard à leur objet et non, comme le soutient le demandeur, à l'objectif de la législation . »*

Dans un arrêt du 24 avril 2017, la Cour de cassation précise qu' : « *Une demande est virtuellement comprise dans la demande initiale lorsqu'elle a le même objet que cette demande. »*

Au terme de cette décision, la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour du travail qui avait considéré comme prescrite la demande du travailleur qui sollicitait en appel pour la première fois une indemnité compensatoire de préavis fondée sur un délai de préavis plus long que celui revendiqué à l'origine. La Cour de cassation considère que cette demande formulée en appel avait le même objet que la demande formulée dans l'acte introductif d'instance (soit une indemnité de préavis).

Le 24 mai 2018, la Cour de cassation rappelle que « *L'objet de la demande est ce qui est effectivement demandé. (Art. 2244, al. 1er et 2 C. civ.) »* et que « *la cause de la demande est l'ensemble de faits que le demandeur allègue à l'appui de ce qui est demandé. (Art. 2244, al. 1er et 2 C. civ.). »*

Il se déduit de ces dispositions et de cette jurisprudence de la Cour de cassation que pour décider si la prescription d'une demande a été interrompue par l'acte introductif d'instance, il y a lieu de s'interroger sur l'objet de la demande qui a été formulée dans cet acte, c'est-à-dire ce qui a été effectivement demandé, et qu'il n'y a pas lieu d'avoir égard aux moyens invoqués.

3.

Dans sa requête introductive d'instance déposée le 23 décembre 2015, Madame M<sub>i</sub> demande, outre l'indemnité compensatoire de préavis, la « *réparation du préjudice moral : 6 mois de rémunération selon calcul à établir par le secrétariat »* et « *les congés payés : 22 jours de congés non encore capitalisés »*.

Elle expose notamment, à titre de fondement de ses demandes, qu'elle « *conteste sa participation ne serait-ce que passive à l'escroquerie en question et partant la faute qui lui est reprochée »*.

Elle ajoute qu'elle a « *subi de plein fouet sa mise à l'écart de son milieu professionnel. Que les employés et la direction de la Société Anonyme M<sub>i</sub> , que Madame M<sub>i</sub> I considérait comme des amis proches, ont désormais une attitude teintée de doute voire méfiante vis-à-vis de Madame M<sub>i</sub>*

*Que la partie demanderesse n'a jamais cessé de vouloir réintégrer ses fonctions au sein de la société, essuyant les refus de la direction. Ce faisant, la partie défenderesse a fait passer Madame M<sub>i</sub> comme coupable de l'escroquerie aux yeux de son cercle d'anciens collègues et amis. Que le dépôt de plainte effectué ne prend en compte que les dires de Monsieur M<sub>i</sub> , et donc de la société, renforçant ainsi la position de coupable de Madame M<sub>i</sub> aux yeux de toute partie extérieure.*

*Que la santé morale de Madame M<sub>i</sub> s'en est retrouvée, au vu de tous ces faits, mise à l'épreuve et grandement diminuée.*

*Que la partie demanderesse en fut affectée au point d'en perdre le sommeil; à un point tel qu'une aide psychologique extérieure est devenue indispensable dans l'espoir d'une récupération totale de sa santé psychique.»*

Par la suite, au terme de ses conclusions déposées le 31 mars 2023, elle demande, outre l'indemnité de rupture, la « somme de 1.000 € à titre d'abus de droit de licencier ».

Dans ses dernières conclusions, déposées le 31 août 2023, elle demande, outre l'indemnité de préavis et 22 jours de congé, la somme de 1.000,00 € à titre d'abus de droit de licencier et 17 semaines d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Il appartient au Tribunal de décider si ces deux dernières demandes, d'indemnité pour abus de droit et d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnables, étaient ou non virtuellement comprises dans la requête introductive d'instance.

Le Tribunal estime qu'au regard des principes rappelés ci-dessus, tel est le cas car dès l'origine Madame M demandait une indemnité de 6 mois de rémunération complémentaire à l'indemnité compensatoire de préavis. Il importe peu qu'elle n'ait identifié que par la suite (et en dehors du délai d'un an prévu par l'article 15 précité) plus précisément les fondements légaux de sa demande.

La demande de 1.000,00 € pour abus de droit de licencier et de 16.404,66 € pour licenciement manifestement déraisonnable étaient virtuellement comprises dans la demande initiale de 6 mois de rémunération dès lors que cette demande avait implicitement mais certainement pour objet de compenser (au-delà de l'indemnité compensatoire de préavis) un licenciement considéré par Madame M comme déraisonnable et particulièrement préjudiciable.

Ces demandes ne sont donc pas prescrites.

## EXAMEN DE LA DEMANDE

### I. INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS

#### 1. Position des parties

La SA MI soutient que Madame MI fait preuve de négligence et de manque de discernement en effectuant les virements litigieux.

Elle met en cause plus précisément les comportements fautifs suivants :

- Avoir effectué les virements sans contresignature ou confirmation orale de son employeur, vers un compte inconnu alors que les montants dépassaient largement les montants auxquels elle était habituellement confrontée ;
- avoir fait confiance aveuglément à un inconnu sans interpellier Monsieur M alors qu'il était présent au bureau les 10 et 11 août 2015 ;
- avoir effectué deux fois deux versements de 100.000,00 € le 11 août 2015 en pensant avoir supprimé les deux premiers versements affectés d'une erreur, sans prendre contact avec le helpdesk du programme ISABEL, ni avec la Banque et sans en parler avec Monsieur M,

Madame M soutient de son côté qu'elle a, comme la SA MI, été victime de l'arnaque ; elle souligne qu'il est établi par l'Ordonnance de non-lieu qu'elle n'avait pas d'intention dolosive.

Elle ajoute qu'il n'y avait pas de procédure de contresignature des virements prévue dans l'entreprise et qu'il lui arrivait de faire des versements d'ampleur. Elle soutient également qu'elle a tenté d'obtenir confirmation orale de Monsieur M. mais qu'au vu de son attitude et des instructions de confidentialité qu'elle avait reçues de l'arnaqueur, elle en a déduit qu'il ne souhaitait pas en parler de vive voix.

Elle soutient qu'ayant reçu des e-mails de confirmation de Monsieur M. il est normal qu'elle ait exécuté les versements demandés.

Elle souligne qu'elle n'a pu prendre connaissance de l'erreur concernant la suppression de la ligne de versement dans le programme informatique ISABEL que le lendemain, 12 août.

Elle rappelle enfin qu'elle n'était pas formée comme l'était le Directeur financier qui avait pris sa pension en 2010 et qui n'avait pas été remplacé depuis lors.

## **2. Position du Tribunal**

### **a) Rappel des principes**

1.

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail,

*« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.*

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

*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.*

*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.*

*A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.*

*Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.*

*La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.*

***La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »*** (c'est le Tribunal qui met en évidence)

2.

Les conditions suivantes doivent donc être remplies cumulativement :

- une faute grave ;
- l'impossibilité de toute collaboration professionnelle ;
- immédiatement et définitivement.

Il faut donc, outre l'existence d'une faute grave, une perte immédiate et irrémédiable de la confiance envers l'auteur de cette faute.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait qui est accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui donner la nature de motif grave<sup>1</sup>. Il y a donc lieu de tenir compte de toutes ces circonstances pour apprécier la gravité du motif. En outre, pour apprécier la gravité du motif, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué<sup>2</sup>.

3.

*« La notion de faute n'est pas limitée par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'étend aussi à toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé (Cass., 26 juin 2006, JTT, 2006, p. 404) »<sup>3</sup>.*

La faute doit être grave. Une faute peut être grave sans être intentionnelle<sup>4</sup>.

4.

Selon le libellé de l'article 35 précité et la jurisprudence de la Cour de cassation<sup>5</sup>, l'existence d'un préjudice dans le chef de l'employeur n'est pas une condition nécessaire pour que le motif grave invoqué à l'appui du licenciement existe.

La Cour de cassation a néanmoins récemment décidé<sup>6</sup> :

*« Rien n'empêche toutefois que, lors de l'évaluation du manquement invoqué, le juge vérifie également s'il a causé un préjudice à l'employeur ou s'il a subi un préjudice de ce fait. Méconnaît la notion de motif grave le juge qui dans l'appréciation de la gravité des faits prouvés invoqués comme motif grave refuse d'y associer le dommage considérable invoqué par l'employeur. »*

5.

La charge de la preuve incombe à la partie qui invoque le motif grave.

6.

*« Les fautes présentant un lien avec l'exercice de la profession sont souvent invoquées à l'appui d'un licenciement pour faute grave.*

*Ont ainsi été admis les licenciements pour faute grave notifiés dans les circonstances suivantes:*

- *un technicien chimiste occupé dans un laboratoire de biologie clinique commet des fautes graves dues à la négligence; ces fautes auraient pu avoir des conséquences dommageables pour les malades dont des fragments de tissus étaient soumis à son analyse (Trib. trav. Bruxelles, 10 mars 1989, J.T.T., 1991, 103);*

<sup>1</sup> Cass., 16 juin 1971, I, p. 992 et J.T.T., 1972, p.37 ; Cass., 21 mars 1968, Pas. 1968, I, p. 897 ; Cass., 28 novembre 1977, Arr. cass., 1978, 349; Pas., 1978, I, 326; Cass., 16 décembre 1979, J.T.T., 1981, 35; Cass., 18 février 1980, J.T.T., 1981, 35; Cass., 13 décembre 1982, Arr. cass., 1982-1983, n° 223; Pas., 1983, I, 459; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, 437; Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, 140; Cass., 26 octobre 2009, Arr. Cass., 2009, 2486.

<sup>2</sup> Cass., 21 mai 1990, J.T.T., 1990, 435, note J.F. NEVEN; Cass., 12 février 2018, S.17.0030.N; Trib. trav. Bruxelles, 5 décembre 1978, J.T.T., 1978, 359.

<sup>3</sup> V. NEUPREZ et W. VAN EECKHOUTTE, Compendium social, 2023-2024, tome III, p. 2694, n°4765.

<sup>4</sup> C. trav. Bruxelles, 17 janvier 1978, JTT 1978, 178, cité par V. NEUPREZ et W. VAN EECKHOUTTE, o.c., p. 2695, n°4766.

<sup>5</sup> Cass., 6 mars 1995, JTT, 1995, 281, note C.W.

<sup>6</sup> Cass., 24 mars 2023, JTT, 2023, liv. 1455, p. 187 ; Chron. D.S., 2023, liv. 7, 397, note.

- un enseignant, au lieu d'accompagner ses élèves au retour d'une excursion, choisit de rester à Bruxelles; cet enseignant avait déjà été averti préalablement pour des faits semblables (C. trav. Bruxelles, 23 janvier 1991, R.D.S., 1991, 120);
  - un aide-soignant administre un médicament de sa propre initiative et sans prescription médicale (C. trav. Liège, 25 mars 1999, Chron. D.S., 1999, 501);
  - un comptable expérimenté comptabilise 2 fois les revenus locatifs d'un même mois et reproduit plusieurs fois cette erreur (C. trav. Bruxelles, 15 juillet 1981, Bull. F.E.B., 1989, 1337);
  - un travailleur n'avertit pas son employeur d'une assignation en justice ou d'un avis préalable à saisie, avec la conséquence qu'une condamnation par défaut a été prononcée contre l'employeur (C. trav. Liège, 27 janvier 1992, J.T.T., 1993, 52); » (compendium W. VAN EECKHOUTE et V. NEUPREZ).
- (...)
- le gérant d'une agence ne fait état que tardivement d'erreurs de comptabilité et d'un trou de caisse qu'il a constatés, alors qu'il s'était engagé par contrat à communiquer les comptes à temps (Trib. Trav. Mons, 18 décembre 2000, JTT, 2001, 262) ;
  - un directeur ne signale pas un risque financier énorme (C. trav. Anvers, 27 novembre 2002, Chron. D.S., 2003, 460) ; »<sup>7</sup>

(...)

#### **b) Application dans les faits**

1.

Le respect des conditions de délai et de forme prescrites par l'article 35 n'est pas contesté par Madame M.

Ces conditions ont du reste été respectées.

2.

La matérialité des faits invoqués à titre de motif grave n'est pas, non plus, contestée. Elle est en outre établie par les pièces.

Ce qui est contesté, c'est leur qualification de motif grave. C'est ce point que le Tribunal doit trancher.

3.

A l'examen de la lettre de licenciement, deux griefs doivent être distingués :

- la réalisation des virements litigieux et la communication de la situation des comptes bancaires de la société ;
- la répétition de deux virements erronés.

Ces deux griefs seront envisagés successivement :

4.

<sup>7</sup> W. VAN EECKHOUTE et V. NEUPREZ, Compendium social, 2023-2024, tome III, p. 2769-2770, n°4875.

Virements litigieux et communication de la situation des comptes bancaires à un tiers :

Il résulte de l'Ordonnance de non-lieu qu'aucune intention frauduleuse n'a été retenue dans le chef de Madame M<sup>me</sup> . Elle a donc, comme la SA M<sup>e</sup> , été victime de l'arnaque communément appelée « arnaque au président ».

La SA M<sup>e</sup> ne soutient pas qu'elle aurait d'une quelconque façon été complice de cette escroquerie. Elle reproche en revanche et en résumé à Madame M<sup>me</sup> d'avoir fait preuve de négligence.

Le *modus operandi* de l'escroquerie n'est pas contesté par les parties. Il a été relaté par la SA M<sup>e</sup> lorsqu'elle s'est déclarée personne lésée le 12 août 2015. Les faits tels qu'ils ont été relatés par Monsieur M<sup>me</sup> et Madame M<sup>me</sup> à cette occasion ont par la suite été confirmés dans le cadre de l'instruction du dossier sous la réserve suivante : il est apparu que les e-mails que Madame M<sup>me</sup> pensait avoir reçu de Monsieur M<sup>me</sup> en lien avec cette escroquerie les 10 et 11 août 2015 émanaient non pas de son adresse e-mail qui aurait été usurpée mais d'une adresse e-mail extrêmement proche, seul le point entre le prénom et le nom de Monsieur M<sup>me</sup> ayant été supprimé.

Au regard de ce qui précède, la question que le Tribunal doit trancher est la suivante : Madame M<sup>me</sup> a-t-elle fait preuve d'une négligence, d'une légèreté ou d'une crédulité telles qu'elles constituent un motif grave ?

La réponse est non, et ce pour les motifs suivants :

- Madame M<sup>me</sup> reçu de l'adresse @mdb.eu des instructions claires quant à la confidentialité des échanges, son interlocuteur (censé être son patron) insistant sur la nécessité d'éviter d'en discuter de vive voix et insistant, en réponse à la demande expresse de Madame M<sup>me</sup> pour ne pas être mis en copie des e-mails échangés avec l'avocat D<sup>me</sup><sup>8</sup>; c'est suite à ces instructions (voir les e-mails échangés le 10 août 2015 entre 16h30 et 17h09) qu'elle n'a pas immédiatement mentionné de vive voix cette opération auprès de Monsieur M<sup>me</sup>
- Madame M<sup>me</sup> n'a pas, contrairement à ce que soutient la SA M<sup>e</sup>, accordé une confiance aveugle à un étranger (le prétendu D<sup>me</sup>); elle l'a fait sur instructions précises et claires d'une personne se faisant passer pour son patron ;
- L'adresse e-mail utilisée par cet escroc est identique à « un point près » à la réelle adresse de Monsieur M<sup>me</sup>; ne pas avoir remarqué cette différence ne peut être qualifié de négligence ; cette minime différence ne devait pas « sauter aux yeux » de Madame M<sup>me</sup> ;
- Rien dans la forme des e-mails provenant de cette adresse ne devait manifestement alerter Madame M<sup>me</sup>, que ce soit dans la syntaxe, l'orthographe, la grammaire ou le vocabulaire utilisé ; le seul fait que l'e-mail mentionne « envoyé de mon i-phone » ne devait pas nécessairement interpeller Madame M<sup>me</sup> à supposer même, comme la SA M<sup>e</sup> : le soutient (sans le démontrer), que cela n'était pas dans les habitudes de Monsieur M<sup>me</sup> ; le caractère tout à fait particulier et confidentiel de l'opération telle que présentée par les escrocs à Madame M<sup>me</sup> pouvait justifier, dans l'esprit de Madame M<sup>me</sup>, cette pratique ;

<sup>8</sup> Le Tribunal reprend ici l'orthographe correcte du nom de l'avocat dont l'identité a été usurpée dans le cadre de cette arnaque.

- Madame M. , malgré tout, tenté d'interpeler Monsieur M. et de prendre certaines précautions malgré la pression à laquelle elle était soumise ; elle soutient en termes de conclusions qu'elle a demandé pour le voir le 10 août 2015 en fin de journée ; elle le mentionnait déjà dans l'e-mail de ses conseils du 2 octobre 2015, précisant que Monsieur M. avait répondu qu'il la verrait le lendemain. Dans cet e-mail, son conseil ajoutait : « *Toujours le 10 août 2015, Madame M. J vous a envoyé un courrier électronique afin d'être rassurée dans la procédure et vous demander carte blanche pour les virements. D'après les informations en ma possession, vous avez vu ce mail mais vous ne lui avez pas répondu.* ».

Dans le courrier en réponse de son conseil du 22 octobre 2015, la SA MI ne conteste pas expressément ces tentatives concrètes de prises de contact de Madame M. I. Monsieur M. lui-même le confirme du reste dans la déclaration de personne lésée qu'il a faite en compagnie de Madame M. à la police le 12 août 2015 puisqu'il indique que le 10 août 2015 en soirée «*vers 19.45, Madame M a envoyé sur ma boîte mail professionnelle un message dans lequel elle demandait si elle avait carte blanche. Elle n'aurait pas reçu de message en réponse.* »

Cet e-mail n'apparaît pas dans l'extrait du dossier répressif qui est déposé ; il n'est néanmoins pas formellement contesté par la SA MI . Le Tribunal ignore si cet e-mail a été envoyé sur la réelle adresse mail de Monsieur M. ; ou sur l'adresse de l'escroc. L'absence de réponse et le fait que cet e-mail n'apparaît pas dans les échanges litigieux repris au dossier répressif fait néanmoins penser qu'il s'agit d'un envoi sur la réelle adresse e-mail de Monsieur M. auquel peut-être celui-ci n'a pas prêté attention.

- La SA MI ne démontre pas qu'une procédure particulière d'autorisation orale, de double signature ou de signature manuscrite de Monsieur M. , avait été mise en place pour les virements de grande ampleur ou vers des numéros de compte inconnus ; Madame M. soutient au contraire qu'elle pouvait effectuer tous les virements sans contresignature, sans aucune limite.
- Il résulte des déclarations concordantes des parties que Madame M. effectuait parfois (même si rarement) des versements de grande ampleur ; elle évoque, dans l'e-mail de son conseil du 2 octobre 2015 des paiements pour un montant de 800.000,00 € effectués à titre de dividendes le 19 mars 2014 suite à un e-mail de Monsieur M. ; la SA M. ne le conteste pas.
- Madame M. était de façon habituelle et de longue date l'interlocutrice directe de Monsieur M. ; pour les questions comptables, le Directeur financier n'ayant pas été remplacé depuis son départ à la retraite en 2010 ; elle était donc la seule personne habilitée à réaliser ce type d'opérations.
- L'échange d'e-mails et la chronologie des appels téléphoniques survenus les 10 et 11 août 2015 démontrent une mise en scène bien rôdée et orchestrée de nature à créer dans l'esprit de Madame M. le sentiment d'être la personne de confiance dont son patron a besoin de façon urgente et confidentielle ; le processus n'est ni grossier ni flagrant ; le fait que « *l'arnaque au président* » ait fait de nombreuses victimes n'est certes pas décisif dans le présent dossier, le motif grave devant être apprécié *in concreto* en fonction de ses circonstances propres. Il constitue néanmoins un indice complémentaire de « *l'efficacité* » du processus mis en place par les escrocs. Dans son

courrier du 18 décembre 2015 à la Police d'Etat de la République de Lettonie, le Parquet du Procureur du Roi de Liège indique ainsi « *Le modus mis en œuvre est fort répandu et répond à la dénomination 'escroqueries président'. En effet, les escrocs vont usurper l'identité du directeur d'une société et convaincre le service comptable de la société d'opérer des transferts de fonds à l'étranger en faisant croire à la légitimité de ces transactions. Le comptable grugé est conditionné relativement au fait que l'opération doit demeurer absolument confidentielle pour le bon déroulement de l'affaire.* » ; il s'agit précisément du *modus operandi* auquel Madame M. a été confrontée.

- Le fait que Madame M. ait une qualification et une expérience d'assistante comptable et non d'expert-comptable ou de Directeur financier termine de convaincre le Tribunal qu'elle n'a fait preuve ni de négligence, ni de légèreté ni même de crédulité fautive ; la fonction d'assistante comptable de Madame M. n'impliquait pas dans son chef un esprit critique quant aux décisions ou choix financiers de son employeur, ni une quelconque connaissance des opérations financières telles qu'une OPA ; elle impliquait en revanche une parfaite collaboration et un certain dévouement, ce dont elle a fait preuve les 10 et 11 août, pensant sincèrement recevoir directement les instructions de son patron.
- Il n'est ni allégué ni démontré qu'à l'époque des faits « *l'arnaque au président* » était déjà connue et à ce point « *célèbre* » que Madame M. aurait nécessairement dû être alertée par le processus mis en place.

Au regard de ce qui précède et dans les conditions décrites ci-dessus, le Tribunal estime qu'en suivant les instructions qu'elle pensait recevoir d'un avocat prestigieux mandaté par son propre patron, Madame M. n'a pas commis de faute professionnelle grave rompant immédiatement et irrémédiablement toute possibilité de collaboration.

5.

Répétition de deux virements erronés non effectivement annulés

Ainsi qu'indiqué ci-dessus, aucune intention frauduleuse n'est établie dans le chef de Madame M. et il résulte au contraire des pièces du dossier et des explications des parties qu'elle a été victime et non auteur de l'arnaque.

Concernant les « *doubles virements* » effectués, seule une « *erreur* » et non une tentative de détournement peut donc lui être reprochée.

Certes, cette erreur porte sur un montant colossal total de 200.000,00 €. Il n'en reste pas moins qu'il s'agit d'une erreur involontaire.

Le Tribunal estime que cette erreur n'est pas, à elle seule, constitutive d'un motif grave car :

- Il s'agit d'une erreur isolée ; aucune erreur antérieure ni aucun manquement antérieur de Madame M. n'est invoqué par la SA M.
- Il n'est pas démontré par la SA M. qu'une procédure particulière avait été mise en place en cas d'erreur d'encodage dans le programme ISABEL, décrivant avec précision la façon d'agir en de telles circonstances et en particulier, imposant à Madame M. d'appeler le *help desk* ou de contacter la Banque pour vérifier l'annulation des versements, comme la SA M. estime qu'elle aurait dû le faire ; le Tribunal souligne à cet égard que Madame M. était assistante

- comptable et non Directeur financier ; les consignes dont elle bénéficiait, alors qu'elle occupait un poste subordonné et non de direction, ne sont pas établies ;
- Rien ne permet d'affirmer que Madame M<sup>l</sup> a « *essayé de dissimuler son erreur* » comme la SA M<sup>i</sup> le soutient ; au contraire, il résulte de la déclaration de personne lésée qu'elle a immédiatement exposé avec transparence la chronologie des événements sans omettre l'erreur commise ;
  - Il n'est pas démontré par la SA M<sup>i</sup> que l'erreur de Madame M<sup>l</sup> est grossière ; aucune explication étayée du fonctionnement du logiciel ISABEL ni du *modus operandi* précis de la manipulation erronée de Madame M<sup>l</sup> n'est fourni alors que la SA M<sup>i</sup> a la charge de la preuve ; le Tribunal note de façon surabondante qu'à l'origine, dans la déclaration de personne lésée du 12 août 2015, une seule erreur portant sur un seul virement de 100.000,00 € est évoquée ; de façon constante pourtant, et à titre de grief dans la lettre de licenciement, la SA M<sup>i</sup> soutient que Madame M<sup>l</sup> a « *refait* » deux virements de 100.000,00 € qu'elle pensait, à tort, avoir réussi à annuler ; parmi les 7 virements produits dans le dossier répressif, seul un virement de 100.000,00 € ne reprend pas le nom complet du titulaire du compte bénéficiaire (erreur invoquée par l'escroc pour inviter Madame M<sup>l</sup> à refaire le virement) ; force est de constater que cette ambiguïté n'est pas dissipée ; un certain flou subsiste quant à la nature exacte de l'erreur commise.

Les faits invoqués par la SA M<sup>i</sup> à titre de motif grave ne sont donc pas retenus comme tels.

La SA M<sup>i</sup> doit être condamnée au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis de 47.284,01 € brut, non contestée dans son *quantum*.

Rien ne justifie d'octroyer cette somme à titre provisionnelle, Madame M<sup>l</sup> précisant pas pourquoi cette somme ne pourrait pas être considérée comme définitive, plus de 8 ans après le licenciement.

## II. INDEMNITE DE LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

### 1. Position des parties

Madame M<sup>l</sup> soutient que la SA M<sup>i</sup> a manqué de prudence avant de la licencier. Elle reconnaît qu'elle a été entendue avant son licenciement mais reproche qu'aucun compte-rendu de cet entretien n'ait été dressé.

Elle souligne qu'à l'origine, lors de la déclaration de personne lésée à la police, la SA M<sup>i</sup> ne l'a nullement rendue responsable des faits, ne lui a fait aucun reproche ; elle insiste sur le caractère isolé de son manquement, si son attitude devait être considérée comme telle.

La SA M<sup>i</sup> soutient que le compte-rendu de l'entretien du 15 août figure dans le courrier de licenciement lui-même, souligne que la charge de la preuve incombe à Madame M<sup>l</sup> et considère qu'elle échoue à démontrer que son licenciement est manifestement déraisonnable.

### 2. Position du Tribunal

#### a) Rappel des principes

1.

En vertu de l'article 8 de la CCT 109,

*« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »*

Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal d'effectuer un contrôle en trois temps :

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs du licenciement sont démontrés ;
2. Il doit ensuite vérifier s'ils sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
3. Il doit enfin contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un *employeur normal et raisonnable*.

Le commentaire de cet article, au sein de la CCT n° 109 mérite d'être cité car il fait état de l'intention commune des partenaires sociaux.

Il précise que :

*« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*

*En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*

*Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »*

Le Tribunal ne doit donc se livrer qu'à un contrôle marginal et ne peut substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées.

Il ne suffit toutefois pas non plus qu'un licenciement soit lié à la conduite ou l'aptitude d'un travailleur ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Encore le motif invoqué doit-il être légitime, valable, raisonnable<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Trib. Trav Liège (division de Dinant), 21 mars 2016, RG n°14/1188/A, Inédit, cité par S. GILSON, et F. LAMBINET « Fifteen shades of CCT 109 les 15 degrés du « manifestement déraisonnable », in Droits du travail tous azimuts, cup 9/12/2016, p. 350

2.

Concernant la charge de la preuve, l'article 10 de la CCT n° 109 prévoit que :

*« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :*

*- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*

*- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*

*- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*

Par conséquent, lorsque l'employeur a communiqué, dans les formes et délais requis, les motifs du licenciement, chaque partie a la charge de prouver ce qu'elle allègue (conformément au principe de droit commun tel que prévu par l'article 870 du Code judiciaire), ce qui signifie que l'employeur doit démontrer la réalité des motifs du licenciement et le lien causal avec celui-ci.

Une fois cette preuve faite, il appartient au travailleur de démontrer soit que le licenciement est fondé sur des motifs qui ne sont pas liés à son aptitude ou à sa conduite, ni aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise soit qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de le licencier dans de telles circonstances<sup>10</sup>.

#### **b) Application dans les faits**

1.

La question de l'audition préalable est sans la moindre pertinence à l'heure de décider si le licenciement est ou non manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109, compte tenu des principes rappelés ci-dessus.

Cette question sera abordée ci-dessous dans le cadre de la demande relative à l'abus de droit.

2.

Par hypothèse, puisqu'il s'agit en l'espèce d'un licenciement pour motif grave, les motifs du licenciement ont été communiqués par l'employeur. Chaque partie assume par conséquent la charge de la preuve de ses propres allégations.

Il a été précisé ci-dessus que la matérialité des faits est établie (et du reste non contestée). Seule leur qualification de motif grave n'a pas été reconnue par le Tribunal.

Les motifs invoqués à l'origine du licenciement et leur lien causal avec celui-ci sont donc établis par la SA Mf

Il appartient donc à Madame Ml de démontrer soit que ces motifs sont sans lien avec sa conduite, son aptitude ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, soit qu'un

<sup>10</sup> Dans le même sens, voy. S. GILSON et Ch. MENIER, « Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la C.C.T. n° 109 : un imbroglio sans objet ? », in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable, 5 ans d'application de la C.C.T. n° 109*, ouvrage collectif sous la direction de Ch.-E. CLESSE, S. GILSON et P. NILLES, Anthems, 2020, pp. 135-136 et la jurisprudence citée.

employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de la licencier dans de telles circonstances.

Il n'est pas contestable que les motifs du licenciement sont en lien avec la conduite de Madame M<sup>i</sup>

Contrairement à ce que celle-ci soutient, on ne peut affirmer qu'un employeur raisonnable et prudent ne l'aurait jamais licenciée dans de telles circonstances.

Le fait que le Tribunal considère que l'attitude de Madame M<sup>i</sup> n'était pas constitutive d'un motif grave n'implique pas *de facto* qu'il était manifestement déraisonnable dans le chef de la SA M<sup>i</sup> de procéder à son licenciement dans de telles circonstances.

Que ce soit dans le choix du mode de licenciement (motif grave) ou dans la décision elle-même de licencier, la SA M<sup>i</sup> n'a pas fait preuve d'une attitude manifestement déraisonnable.

En effet, compte tenu de l'ampleur (par rapport à la taille de l'entreprise et des montants présents sur les comptes) des virements effectués par Madame M<sup>i</sup> dans un délai extrêmement court vers un compte étranger inconnu, sans confirmation orale de son patron alors qu'il était présent dans l'entreprise, la SA M<sup>i</sup> a pu considérer que Madame M<sup>i</sup> avait manqué de vigilance et de lucidité.

Quant à l'absence de vérification de l'annulation effective de virements erronés d'un montant très important (qu'il y ait un ou deux virements n'est pas significatif à ce stade) avant de les réencoder, il s'agit d'une erreur certes non constitutive d'un motif grave compte tenu des circonstances évoquées ci-dessus mais qui n'est pas anodine pour une assistante comptable en poste depuis 13 ans.

Procéder au licenciement de Madame M<sup>i</sup> dans de telles circonstances n'était donc pas manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109.

### **III. INDEMNITE POUR ABUS DE DROIT DE LICENCIER**

#### **1. Position des parties**

Madame M<sup>i</sup> soutient qu'elle n'a pas eu l'occasion de se défendre pleinement avant que son congé lui soit notifié et qu'elle a, pour ce motif, perdu une chance de conserver son emploi.

Elle souligne qu'elle a été victime elle-même de l'arnaque, qu'elle n'a pas fait preuve d'imprudence particulière.

Elle considère avoir subi un préjudice moral, compte tenu de l'atteinte à son image et des difficultés de reclassement qui s'en sont suivies.

La SA M<sup>i</sup> rappelle qu'il n'y a pas de principe général d'audition préalable en droit belge. Elle soutient en outre que Madame M<sup>i</sup> a bénéficié de la possibilité de faire valoir son point de vue lors de l'entretien précédant son licenciement.

Elle considère que Madame M<sup>i</sup> ne démontre pas qu'elle a subi un préjudice distinct de celui qui est réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

#### **2. Position du Tribunal**

### a) Rappel des principes

La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif est fondée sur l'article 1134, alinéa 3 du Code civil, et sur la théorie jurisprudentielle de l'abus de droit.

Le travailleur qui réclame des dommages et intérêts sur cette base doit prouver que :

- l'employeur a abusé de son droit de licencier, c'est-à-dire qu'il l'a exercé d'une façon qui dépasse manifestement l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent ;
- cet abus de droit lui a causé un préjudice distinct du préjudice qui est déjà réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

Concernant le préjudice, il faut rappeler que selon la Cour de cassation, le préavis ou l'indemnité qui en tient lieu répare forfaitairement tout le dommage résultant de la rupture, en ce compris le dommage moral. Le travailleur doit donc établir que le dommage dont il demande réparation n'a pas été causé par le congé. Il doit démontrer des circonstances particulières qui accompagnent le congé et qui justifient l'octroi de ces dommages et intérêts<sup>11</sup>.

Ce sont donc les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui peuvent éventuellement justifier l'allocation de ces dommages-intérêts.

### b) Application dans les faits

Il est établi et non contesté que Madame M<sub>1</sub> a été entendue préalablement à son licenciement. La question de l'obligation ou non de procéder à une telle audition est donc sans pertinence en l'espèce et ne sera pas abordée.

Madame M<sub>1</sub> ne démontre du reste pas qu'elle n'a pas eu l'occasion de faire valoir ses moyens de défense lors de cet entretien. Au contraire, il résulte de la déclaration de personne lésée et du contenu de la lettre de licenciement pour motif grave que Madame M<sub>1</sub> a pu expliquer en détail à Monsieur M<sub>2</sub> dans quelles circonstances elle avait été amenée à commettre les actes litigieux.

C'est donc amplement informée des faits, et après avoir reçu les explications de Madame M<sub>1</sub>, que la SA M<sub>3</sub> a pris la décision de la licencier. Madame M<sub>1</sub> n'établit donc pas qu'elle a perdu une chance de conserver son emploi.

Elle n'apporte pas la preuve de la moindre faute commise par la SA M<sub>3</sub> dans le cadre de son licenciement. Il semble qu'au contraire, Monsieur M<sub>2</sub> fait preuve de correction à son égard en confirmant à un nouvel employeur potentiel de Madame M<sub>1</sub> les qualités professionnelles de celle-ci et en indiquant qu'il trouvait lui-même regrettable d'avoir dû s'en séparer. Il résulte d'ailleurs du courrier de cet employeur qu'il a finalement engagé Madame M<sub>1</sub> à l'intérim puis finalement en contrat à durée indéterminée dès le 11 avril 2016.

Aucun abus de droit n'est démontré, pas plus que le moindre dommage qui ne serait déjà réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

## IV. CONGES

<sup>11</sup> Pour un rappel de ces principes, voy. C. trav. Liège, 25 juin, 2010, J.T.T. 2010, liv. 1081, 423; Chron. D.S. 2013, liv. 4, 194, note CLESSE, C.

Madame M<sup>i</sup> soutient que la SA M<sup>i</sup> : lui est redevable de « 22 jours de congés non encore capitalisés ».

Elle fonde sa demande sur sa pièce n°11.

La SA M<sup>i</sup> conteste la force probante de cette pièce au motif qu'il s'agit d'une pièce établie unilatéralement par Madame M<sup>i</sup> et non autrement expliquée ni étayée.

Il résulte des explications et pièces fournies par la SA M<sup>i</sup> que Madame M<sup>i</sup> : été entièrement remplie de ses droits concernant les pécules de vacances de l'exercice 2014 et de l'exercice 2015.

Madame M<sup>i</sup> n'apporte pas de contredit utile à ces explications.

Elle ne démontre pas le fondement de sa demande et doit donc en être déboutée.

#### V. INTERETS DE RETARD

La SA M<sup>i</sup> demande à titre subsidiaire que les intérêts de retard soient suspendus entre le 23 février 2018, date de l'Ordonnance de non-lieu, et le 13 février 2023, date du dépôt de la demande de fixation sur pied de l'article 747 du Code judiciaire.

Elle fonde sa demande sur la théorie de l'abus de droit.

Il y a lieu de faire droit à cette demande.

En effet, Madame M<sup>i</sup> n'apporte pas la moindre explication à l'inertie procédurale dont elle a fait preuve entre l'Ordonnance de non-lieu et la demande de fixation intervenue près de 5 ans plus tard.

Il ne peut être reproché à la SA M<sup>i</sup> de n'avoir pas elle-même relancé la procédure, le défendeur pouvant légitimement espérer que le demandeur renonce à sa demande ou s'en désintéresse.

Réclamer des intérêts de retard sans discontinuer entre la date du licenciement le 15 août 2015 et le complet paiement est constitutif d'un abus de droit. La sanction de cet abus de droit consiste à ramener le droit à son usage normal, soit en l'espèce à suspendre le cours des intérêts pendant toute la durée de l'inertie de Madame M<sup>i</sup>

Les intérêts de retard seront donc suspendus comme demandé par la SA M<sup>i</sup>, Madame M<sup>i</sup> n'ayant pas fait valoir le moindre argument à cet égard, notamment quant à la durée de la suspension revendiquée.

#### VI. DEPENS

En vertu de l'article 1017 du Code judiciaire, « les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints (...) ».

Madame M<sup>i</sup> obtient gain de cause sur son chef principal de demande mais succombe pour le reste.

Dans ces conditions, le Tribunal estime qu'il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure non pas à la somme de 4.500,00 € correspondant aux litiges dont l'enjeu se situe entre 60.000,01 € et 100.000,00 € mais à la somme de 3.750 € correspondant aux litiges dont l'enjeu se situe entre 40.000,01 € et 60.000,00 €.

### DECISION DU TRIBUNAL

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée ;

Condamne la SA MI à payer à Madame M la somme de 47.284,01 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal du 14 août 2015 au 23 février 2018 et du 13 février 2023 jusqu'à complet paiement ;

Condamne la SA MI à délivrer à Madame M les documents sociaux (en ce compris le formulaire C4) rectifiés sur cette base ;

Déboute Madame M du surplus de sa demande.

Condamne la SA MI aux dépens, soit :

- l'indemnité de procédure en faveur de Madame M : 3.750,00 €.

**AINSI Jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:**

B. Juge, président la chambre,  
LE Juge social employeur,  
F. Juge social employé,

**La Présidente et les Juges sociaux,**

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le 16/04/2024 par  
L. A, Juge, président la chambre, assistée de B.  
Greffière,

**La Présidente et la Greffière,**