



N° d'ordre

### Expédition

Numéro du répertoire <b>2023 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>20/1/C</b>
Date du prononcé <b>27 novembre 2023</b>
Numéro du rôle <b>2023/AL/429</b>
En cause de : <b>M I.</b> <b>C/</b>

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège;

CHAMBRE S

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier  
Arrêt contradictoire

* Travailleur protégé – motif grave – délai de 3 jours à dater de la connaissance suffisante des faits
--

**EN CAUSE :**

partie appelante, ci-après M I.,  
comparaissant par Maître Philippe CHARPENTIER, avocat à 4500 HUY, Rue de la Résistance  
15

**CONTRE :**

partie intimée, ci-après « l'employeur » ou « la société B. »  
comparaissant par Maître Frédéric HENRY qui substitue Maître Jean-Paul LACOMBLE, avocat  
à 4031 ANGLEUR, Square des Conduites-d'Eau 7

**EN PRÉSENCE DE:**

**LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE**, en abrégé FGTB, BCE 0923.971.817,  
dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, Rue Haute, 42,  
partie intimée,  
ne comparaissant pas, ni personne pour elle

•

• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture  
des débats le 20 novembre 2023, notamment :

- le jugement attaqué, rendu le 14 juin 2023 par le tribunal du travail de Liège, division Huy, 7ème Chambre (R.G. 20/1/C) ;

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 29 septembre 2023;

- l'ordonnance du 12 octobre 2023 de la première présidente basée sur l'article 11§1 de la loi du 19 mars 1991, notifiée aux parties, avec la requête d'appel, en date du 12 octobre 2023 et fixant l'audience de plaidoirie au 9 novembre 2023 devant la chambre S ;

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Huy, reçu au greffe de la Cour le 18 octobre 2023;

- les conclusions d'appel de l'intimée remises au greffe de la Cour le 27 octobre 2023;

- les conclusions et le dossier de pièces de l'appelante remis au greffe de la Cour le 31 octobre 2023 ;

- les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de l'intimée remis au greffe de la Cour le 6 novembre 2023 ;

- le procès-verbal de l'audience du 9 novembre 2023 actant une remise à l'audience du 20 novembre 2023 ;

- les ultimes conclusions de synthèse et le dossier de pièces de l'intimée remis au greffe de la Cour le 14 novembre 2023 ;

- les conclusions de synthèse de la partie appelante remises au greffe de la Cour le 16 novembre 2023 ;

- le dossier de l'intimée redéposé à l'audience du 20 novembre 2023 ;

Entendu les conseils de la partie appelante et de la partie intimée en leurs explications à l'audience publique du 20 novembre 2023.

•

• •

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

M. I. travaille pour la société B. en qualité d'ouvrier. Sa candidature aux élections sociales de 2016, bien que non couronnée de succès, lui a conféré le statut de travailleur protégé.

La fonction de M. I. l'amène entre autres à manutentionner des palettes de type Europe. La société B. s'est aperçue d'une distorsion entre le stock informatique et le stock physique de ces palettes. Concrètement, des palettes qu'il aurait fallu restituer aux fournisseurs manquaient. L'employeur a pu déduire de son fonctionnement interne que cette distorsion devait être en lien avec l'usage fait de bons de récupération de palettes. De tels bons avaient en effet dû sortir du circuit alors qu'ils ne sont pas censés quitter l'entreprise et doivent assurer la rotation des palettes entre transporteurs et fournisseurs. Il ressort des déclarations de l'employeur que si, en tant que tel, un bon n'a pas de valeur pécuniaire, il permet de se faire remettre des palettes qui, elles, sont susceptibles d'être vendues.

L'employeur a suspecté le vol de ces bons de palette en vue de leur revente. Il a créé un leurre (de faux bons de palette) pour mieux analyser ce qui se passait au sein de l'entreprise. Les bons falsifiés ont quitté l'entreprise.

Le 15 janvier 2019, la société B. a déposé plainte contre X. pour vol.

Le 20 février 2019, la société B. a communiqué à la police des images vidéo provenant de ses caméras de surveillance sur lesquelles on voit M. I. récupérer des bons de palettes par le dessus de la boîte aux lettres utilisée pour récupérer lesdits bons.

Dans le courrier électronique par lequel il communique ces images, le représentant de la société écrit ceci :

« Même si le travailleur concerné semble être le seul à agir de la sorte, il nous est impossible d'en tirer la moindre conclusion et d'affirmer que ce comportement serait lié aux vols que nous subissons.

En effet, ce n'est pas parce que le travailleur récupère ses bons de manière particulière qu'il les conserve ensuite pour en user personnellement à son avantage. Il est ainsi possible que le travailleur en question ne soit pas en possession de la clé au moment où il en a besoin et qu'il récupère ces bons afin de les mettre à disposition de son chef d'équipe, par exemple.

Il n'en demeure pas moins que son comportement est interpellant et que je viendrai déposer la clé USB contenant les fichiers vidés ce jour, en espérant que vous pourrez nous aider à dissiper le brouillard dans lequel nous nous trouvons ».

M. I. a été affecté à un nouveau poste à dater du mois de mars 2019.

Les conseils de la société ont écrit au parquet pour s'enquérir de l'avancement de l'enquête le 8 octobre 2019, avec un rappel le 6 novembre 2019.

Le 25 novembre 2019, le parquet a indiqué que l'affaire était en instance de fixation et un des conseils de la société a répondu qu'il notait que le dossier était indisponible de ce fait.

Le 15 janvier 2020, la société a reçu l'avis de fixation du dossier devant le tribunal correctionnel et ses conseils ont été consulter le dossier répressif au greffe.

Le 29 janvier 2020, la société a reçu le rapport d'analyse de ses conseils. Outre les vidéos transmises par l'employeur, le dossier contenait parmi d'autre devoirs une audition de M. I. du 20 mars 2019 et une autre du 25 juin 2019.

Le 31 janvier 2020, la société a écrit à M. I. pour lui communiquer son intention de le licencier pour motif grave, fondée sur des faits de vol qu'elle estimait établis essentiellement au regard des images vidéo et du contenu des deux auditions. Elle en a également informé son organisation syndicale, qui a néanmoins fait défaut tout au long de la procédure alors même qu'elle a été incluse dans la procédure. L'employeur considérait avoir acquis connaissance certaine des faits le 29 janvier 2020.

Le 4 février 2020, la société a introduit une requête fondée sur la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Elle a informé le président du tribunal de son intention de procéder au licenciement de ce travailleur protégé pour motif grave et a demandé la convocation des parties pour les informer de la procédure à suivre et tenter de les concilier.

Par citation comme en référé du 11 février 2020, l'employeur a cité M. I. et son organisation syndicale à comparaître devant le président du Tribunal du travail de Liège, division Huy pour reconnaître la gravité des motifs de rupture invoqués et autoriser le licenciement de M. I. sans préavis ni indemnité.

Par son jugement du 20 mai 2020, le Tribunal du travail de Huy a décidé de surseoir à statuer dans l'attente d'une décision définitive et passée en force de chose jugée au pénal.

Le 7 janvier 2021, le Tribunal correctionnel de Huy a condamné M. I. pour vol domestique et déclaré fondée la demande de la société en réparation du dommage découlant du paiement

du complément mensuel aux indemnités de l'ONEm qu'elle a dû verser à M. I. depuis la suspension de son contrat de travail et jusqu'à la décision qui sera rendue par les juridictions du travail. La société réclamait réparation de son préjudice, estimé à 31.575€, mais le Tribunal a jugé qu'elle ne démontrait pas que les 4.210 palettes correspondant à cette somme avaient toutes été récupérées sur présentation de bons soustraits par M. I. et a condamné ce dernier à rembourser une somme provisionnelle de 5000€.

La Cour d'appel de Liège a confirmé ce jugement par un arrêt du 28 octobre 2021, sous l'émendation que la période infractionnelle a été limitée, que la peine a été aggravée mais que les dommages et intérêts dus par M. I. à son employeur ont été revus à la baisse (1€ provisionnel au lieu de 5.000 €).

M. I. a formé un pourvoi en cassation contre cet arrêt, pourvoi rejeté par un arrêt du 16 mars 2022.

La procédure initiée devant le Tribunal du travail de Liège, division de Huy, a repris. Par un jugement du 14 juin 2023, ce Tribunal a constaté que le motif grave (vol) au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991 précitée était établi, que la décision de licenciement avait été prise par la personne compétente pour ce faire et que la conviction de l'employeur n'avait été faite au plus tôt que le 29 janvier 2020, de telle sorte que le délai de 3 jours avait été respecté.

Il a reconnu la gravité des motifs exposés dans la requête introductive d'instance et constaté qu'il pouvait être mis fin au contrat de travail de M. I. sans préavis ni indemnité. Il a condamné M. I. et la FGTB aux dépens et ordonné l'exécution provisoire.

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

### **II.1. Demande et argumentation de M. I.**

M. I. soulève dans sa requête d'appel un seul argument, tiré du non-respect du délai de 3 jours à dater de la connaissance certaine des faits incombant à l'employeur pour notifier sa volonté de rompre le contrat de travail pour motif grave. Ainsi qu'il l'a développé par la suite, il considère que l'employeur avait depuis début 2019 connaissance des faits qui ont justifié le licenciement.

Il demande de dire la demande originaire de l'employeur irrecevable, à tout le moins non fondée, d'en débouter la société et de la condamner aux entiers dépens d'instance et d'appel.

Suite à l'interpellation de la Cour concernant la recevabilité de l'appel eu égard, d'une part, au délai de 10 jours prévu par la loi mais aussi, d'autre part, à la façon dont la décision entreprise avait été notifiée, il a conclu qu'il y avait lieu de déclarer son appel recevable. Subsidiairement, il a demandé de saisir la Cour constitutionnelle de deux questions relatives à cette problématique.

### **II.2. Demande et argumentation de la société**

La société demande de déclarer l'appel infondé et de reconnaître que le congé pour motif grave a été donné dans le délai légal.

Suite à l'interpellation de la Cour, elle a ajouté qu'elle considérerait l'appel comme tardif et donc irrecevable.

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

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

Le jugement du 14 juin 2023 n'a pas été notifié par pli judiciaire aux parties, comme le requiert l'article 10 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime particulier pour les délégués

du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Il a été notifié par un simple e-mail adressé à leurs avocats en application de l'article 792, alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire.

Le délai d'appel de 10 jours ouvrables prévu par l'article 11 de la loi précitée du 19 mars 1991 n'a dès lors jamais commencé à courir. Il n'y a pas lieu d'interroger la Cour constitutionnelle. Les autres conditions de recevabilité sont réunies. L'appel formé le 29 septembre 2023 est partant recevable.

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

Les conclusions de M. I. ne sont pas conformes au prescrit de l'article 744 du Code judiciaire. En vertu de l'article 780, alinéa 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, du même Code, la Cour n'est pas tenue d'y répondre<sup>1</sup>.

Pour autant de besoin, la Cour observe que M. I. est malvenu de se plaindre de la circonstance que son délai pour conclure soit intervenu à un moment où il était en congé dès lors qu'il a tardé près de deux semaines pour payer la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (ce qui a décalé toute la procédure).

#### *Cadre général*

Conformément à l'article 4, § 3, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, le motif grave qui peut justifier que l'employeur soit autorisé à licencier s'entend des faits qui rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel.

Par référence à ce qui est admis dans le cadre du motif grave de licenciement de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le

---

<sup>1</sup> Cass., 10 décembre 2018, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

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>2</sup>.

Il découle de la qualité de demandeur en autorisation de licencier de l'employeur comme de l'application de l'article 35, alinéa 8, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité.

Selon l'article 4, § 1<sup>er</sup>, de la même loi, l'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail.

Ces modalités et délais de notification sont prévus à peine de nullité.

### *Délai de 3 jours*

Le seul argument soulevé dans la requête d'appel de M. I. est l'irrespect du délai légal pour licencier pour motif grave. Pour autant que de besoin, la Cour précise que la condamnation pour vol rapporte la preuve d'un tel motif.

Comme en matière de licenciement pour motif grave d'un travailleur n'ayant pas la qualité de délégué du personnel ou candidat délégué du personnel, le point de départ du délai de trois jours est le moment où la partie qui donne le congé a acquis des faits reprochés une connaissance suffisante<sup>3</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 suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

<sup>3</sup> Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 212 ; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58.

<sup>4</sup> Cass. 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58 ; Cass. 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500 ; Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.*, p. 390.

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>5</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>6</sup>, sans que l'entreprise puisse être tenue de s'organiser pour qu'elle soit informée plus tôt ou en temps utile<sup>7</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.

Ainsi que les premiers juges l'ont à juste titre retenu, les images vidéo, qui, certes, étaient en possession de l'employeur, ne suffisaient pas pour avoir une connaissance suffisante des faits, dès lors que, comme l'employeur l'a reconnu lui-même, les actions ainsi identifiées étaient susceptibles d'être expliquées par un autre motif qu'un vol. Il était nécessaire de prendre connaissance des éléments du dossier pénal, et en particulier des deux auditions de M. I., de constater qu'elles se contredisaient et que M. I. n'avait pu donner aucune explication satisfaisante au fait qu'il avait glissé certains bons dans sa poche, pour acquérir une connaissance suffisante des faits.

L'employeur n'a acquis connaissance suffisante des faits que le 29 janvier 2020 et l'intention de licencier a été communiquée dans le délai légal de 3 jours, conformément à l'article 4 de la loi du 19 mars 1991.

C'est à bon droit que le Tribunal a dit pour droit qu'il pouvait être mis fin au contrat de travail de M. I. sans préavis ni indemnité.

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

### **III.3. Les dépens**

En application de l'article 1017 du Code judiciaire, les dépens doivent être mise à la charge de M. I., qui succombe en totalité.

En l'espèce, les dépens sont composés de deux éléments :

- L'indemnité de procédure

---

<sup>5</sup> Cass., 14 mai 2001, n° S.99.0174.F, juridat.

<sup>6</sup> Cass., 24 juin 1996, *Pas.*, n° 254 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506.

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

- La contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Concernant l'indemnité de procédure, la Cour considère que l'action a pour objet de fixer un droit, soit une demande, à ce stade, non évaluable en argent. En effet, comme l'écrit la doctrine, pour qu'une affaire soit évaluable en argent, il ne suffit pas que le montant de la demande puisse être évalué ou estimé, il faut encore qu'il soit spécialement liquidé dans le dispositif de la demande<sup>8</sup>.

En application de l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat, l'indemnité de procédure doit être liquidée à 1.680 €, soit le montant demandé (inférieur au montant de base pour les demandes non évaluables en argent).

Enfin, en vertu de l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de la contribution au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens. Cette contribution doit être liquidée en termes de dépens même si elle n'a pas été perçue lors de l'inscription de la cause au rôle<sup>9</sup>.

En l'espèce, elle a été versée par M. I et il convient de lui délaisser la contribution de 24 €.

**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,

---

<sup>8</sup> H. BOULARBAH, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure », *Actualités du droit judiciaire*, CUP 145, Bruxelles, Larcier, 2013, p. 373, n° 36.

<sup>9</sup> Cass., 26 novembre 2018, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

- Dit l'appel non fondé et confirme le jugement attaqué dans toutes ses dispositions;
- Condamne M. I. aux dépens d'appel, soit l'indemnité de procédure de 1.680 € et la contribution de 24 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Katrin STANGHERLIN, Première Présidente,  
Colette GERARD, Conseiller social au titre d'employeur,  
Jean MORDAN, Conseiller social au titre d'ouvrier,  
qui ont participé aux débats de la cause,  
assistés de Lionel DESCAMPS, greffier,  
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

la Première Présidente,

ET PRONONCÉ, en langue française et en audience publique de la Chambre S 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 vingt-sept novembre deux mille vingt-trois,  
par Madame Katrin STANGHERLIN, Première Présidente,  
assistée de Monsieur Lionel DESCAMPS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

la Première Présidente,