



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
EUR
JGR

Numéro du répertoire

2026 /

R.G. Trib. Trav.

23/282/A

Date du prononcé

**20 avril 2026 par anticipation
du 11 mai 2026**

Numéro du rôle

2025/AL/75

En cause de :

LA SRL *C/*****

Cour du travail de Liège

Division Liège

3ème chambre E

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Contrat de travail – licenciement pour motif grave – activité pendant l'incapacité de travail – licenciement manifestement déraisonnable – abus de droit – absence d'audition préalable - loi du 3 juillet 1978 (article 35) – CCT n° 109 – Code civil (article 1134 alinéa 3)

EN CAUSE :

LA SRL ***

partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après : « la SRL »,

ayant comparu par Messieurs A et B G, administrateurs, assistés de Maître L M, avocat à 4000 LIEGE,

CONTRE :

Monsieur ***

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après : « Monsieur B. »,

ayant comparu par Maître C C, avocat à 4000 LIEGE,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 30 mars 2026, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 15 novembre 2024 par le tribunal du travail de Liège, division Huy, 5^{ème} Chambre (R.G. 23/282/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 05 février 2025 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire

- le 10 février 2025 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 26 mars 2025;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Huy, reçu au greffe de la cour le 3 mars 2025 ;
 - l'ordonnance basée sur l'article 747 §2 du Code judiciaire rendue la 9 avril 2025 et fixant les plaidoiries à l'audience publique du 5 décembre 2025 ;
 - l'ordonnance rectificative du 18 septembre 2025 basée sur l'article 747 § 2 du Code judiciaire et fixant une nouvelle date de plaidoiries au 30 mars 2026 ;
 - les conclusions, et les deuxièmes conclusions de la partie intimée, déposées au greffe de la Cour respectivement le 4 juillet 2025 et le 25 août 2025 ;
 - les conclusions de la partie appelante, déposées au greffe de la Cour le 28 juillet 2025;
 - le dossier de pièces déposé par la partie intimée au greffe de la cour le 4 juillet 2025 ;
 - le deuxième dossier de pièces déposé par la partie intimée au greffe de la cour le 25 août 2025 ;
 - le dossier de pièces déposé par la partie appelante au greffe de la cour le 28 juillet 2025;
 - les dossiers de pièces (en version papier) déposés par chacune des parties à l'audience publique du 30 mars 2026 ;

Lors de l'audience publique du 30 mars 2026, les conseils de parties ont plaidé et la cause a été prise en délibéré.

I. LES FAITS PERTINENTS DE LA CAUSE

1.

Monsieur B. est engagé, dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée à temps plein par la SRL à partir du 1^{er} mars 2017.

Selon son contrat de travail, ses attributions consistent principalement en « *vente et préparation en poissonnerie* ».

2.

Il fait l'objet d'un avertissement écrit le 27 mars 2021 en raison d'un comportement inadéquat au sein de l'entreprise.

3.

Il subit une première période d'incapacité de travail du 29 novembre 2022 au 3 décembre 2022 pour cause de maladie.

Il présente une seconde période d'incapacité de travail du 24 janvier au 29 janvier 2023 en raison, selon le certificat médical, d'une « *dyspnée non spécifiée* ».

Cette incapacité est ensuite prolongée à deux reprises, d'abord par un certificat médical daté du 30 janvier 2023 attestant de son incapacité de travail du 31 janvier au 28 février 2023 et ensuite par un certificat médical du 27 février 2023 le couvrant pour une incapacité de travail du 1^{er} mars au 31 mars 2023.

4.

Le 27 février 2023, la SRL fait appel à un bureau de détectives privés afin de déterminer l'emploi du temps de Monsieur B. durant son absence pour incapacité de travail.

Par e-mail du 23 mars 2023, le bureau de détectives privés transmet son rapport à la SRL.

Cet e-mail est libellé comme suit :

«Nous revenons vers vous dans le cadre de ce dossier que nous estimons pouvoir clôturer au vu du résultat obtenu.

En effet, ces deux dernières semaines, nous avons vérifié l'emploi du temps de [Monsieur B.] et avons pu révéler certains mouvements qui semblent en inadéquation avec son absence pour incapacité de travail.

Monsieur B. s'est rendu à plusieurs reprises dans une habitation située [S. du R.] 4100 SERAING. Lors d'une de nos surveillances, nous avons vu le sujet utiliser une disqueuse dans l'allée de garage de la maison tandis que, un autre jour, nous l'avons vu acheter du matériel électrique à IVOZ-RAMET qu'il a ensuite amené à cette même adresse (...)»

5.

Par courrier recommandé du 24 mars 2023, la SRL licencie Monsieur B. pour motif grave en ces termes :

«Monsieur B.,

Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre fin au contrat de travail qui nous lie avec effet immédiat, pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

Le 23 mars 2023, nous avons été informés des faits suivants.

Alors que vous vous trouvez actuellement en incapacité de travail, vous vous êtes rendu à plusieurs reprises, au cours des derniers jours, dans un immeuble situé [S. du R.] à Seraing en vue d'y réaliser des travaux.

Ainsi, le 14 mars 2023, votre présence a été constatée dans cet immeuble en même temps que celle d'un homme en train de transporter ce qui semblait être un compresseur portatif d'un véhicule vers l'immeuble prévisé.

Une remorque chargée d'objets divers stationnait dans l'allée de garage de la maison portant le numéro 7.

Le même jour, dans l'après-midi, vous avez été surpris alors que vous vous trouviez dans l'allée de garage de la maison, en position accroupie et occupé à disquer une barre ou un tube rond avec une disqueuse.

Le 15 mars 2023, votre véhicule a été à nouveau repéré [S. du R.] à Seraing, témoignant de votre présence dans cet immeuble alors que vous étiez manifestement en train d'y effectuer à nouveau des travaux.

Le 20 mars 2023, vous avez à nouveau été surpris en train d'effectuer des achats de matériel au sein d'un magasin à Ivoz-Ramet ; vous êtes ensuite retourné à la maison située [S. du R.] à Seraing et y avez déchargé le matériel fraîchement acquis.

Vous êtes resté dans les lieux toute la journée.

Enfin, le 21 mars 2023, vous étiez à nouveau présent dans cet immeuble.

Il ressort de l'ensemble des éléments précisés ci-dessus qu'alors que vous vous trouvez en incapacité de travail, vous effectuez des travaux, pour votre compte ou pour le compte d'un tiers, qui démontre la fausseté manifeste de votre prétendue incapacité de travail.

Les faits rapportés ci-dessus sont d'autant plus grave que:

- Vous utilisez, dans l'immeuble où vous effectuez des travaux, le véhicule que nous avons mis à votre disposition;*
- Vous avez déjà, par le passé, fait l'objet d'un avertissement relativement à votre comportement inadéquat.*

L'ensemble de ces faits rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de nos relations contractuelles et justifient en conséquence la rupture du contrat de travail qui nous lie pour motif grave. »

6.

Par courrier du 3 mai 2023, le conseil de Monsieur B. demande à la SRL la communication des pièces justifiant la réalité des faits invoqués.

Monsieur B. contestant son licenciement, des échanges interviennent entre les parties, par l'intermédiaire de leurs conseils.

La SRL maintient sa position en sorte que Monsieur B. introduit la présente procédure le 20 septembre 2023.

II. LA DEMANDE ORIGINALE – LE JUGEMENT DONT APPEL – LES DEMANDES EN APPEL

7.

Dans ses conclusions d'instance, Monsieur B. demande la condamnation de la SRL à lui payer les sommes suivantes :

- 692,75 EUR à titre de prime de fin d'année au *prorata* de l'occupation ;
- 17.775,45 EUR brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 21 semaines de rémunération ;
- 14.389,65 EUR brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;
- 5.000,00 EUR à titre de dommage moral;
- 1,00 EUR provisionnel pour toutes autres sommes qui seraient dues en raison de l'exécution et de la rupture du contrat de travail ;
- les intérêts sur ces sommes au taux légal depuis la date de la rupture.

Il demande aussi la condamnation de la SRL à lui délivrer les documents sociaux rectifiés.

Il demande enfin condamnation de la SRL aux dépens liquidés à la somme de 3.000,00 EUR à titre d'indemnité de procédure et de 24,00 EUR à titre de remboursement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

8.

Par jugement du 15 novembre 2024, le tribunal :

- dit l'action recevable et partiellement fondée ;
- dit pour droit que le licenciement pour motif grave du 24 mars 2023 n'est pas régulier ;
- condamne la SRL au paiement de la somme de 16.218,71 EUR brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 21 semaines de rémunération ;
- condamne la SRL au paiement de la somme de 692,75 EUR à titre de prime de fin d'année au *prorata* de l'occupation ;
- dit partiellement fondée la demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- condamne la SRL au paiement de la somme de 3.861,59 EUR à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, équivalente à 5 semaines de rémunération ;
- dit non fondée la demande relative au dommage moral ;
- dit non fondée la demande pour toutes autres sommes qui seraient dues en raison de l'exécution et de la rupture du contrat de travail ;
- invite la SRL à délivrer les documents sociaux rectifiés (notamment fiche de paie relative à l'indemnité compensatoire de préavis).
- condamne la SRL au paiement des intérêts de retard au taux légal sur les sommes réclamées depuis le 24 mars 2023, ainsi qu'aux dépens liquidés par Monsieur B. à la somme de 3.000,00 EUR à titre d'indemnité de procédure et 24,00 EUR à titre de

remboursement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

- ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, mais autorise la SRL à cantonner les sommes dues.

9.

Selon sa requête d'appel et ses conclusions d'appel, la SRL demande à la cour de :

- dire son appel recevable et fondé, de réformer intégralement le jugement dont appel et par conséquent de débouter Monsieur B. de l'ensemble de ses demandes ;
- en ce qui concerne l'appel incident de Monsieur B.,
 - o *à titre liminaire*, d'écarter d'office les premières conclusions et pièces déposées hors délai par Monsieur B., en application de l'article 747, § 4, du Code judiciaire
 - o *à titre principal*, de déclarer l'appel incident irrecevable
 - o *à titre subsidiaire*, de déclarer l'appel incident non-fondé ;
- en tout état de cause, de condamner Monsieur B. aux dépens d'instance et d'appels, liquidés à la somme de 6.139,53 EUR et à la contribution de 24,00 EUR au Fonds budgétaire d'aide juridique de deuxième ligne.

10.

Selon ses deuxième conclusions d'appel déposées le 25 août 2025, Monsieur B. demande à la cour de :

- dire l'appel diligenté par la SRL recevable mais non fondé ;
- dire son appel incident recevable et fondé ;
- ce fait, de condamner la SRL au paiement des sommes suivantes :
 - o indemnité compensatoire de préavis : 17.775,45 EUR brut (21 semaines)
 - o indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable : 4.232,25 EUR brut (5 semaines)
 - o dommage moral : 5.000 EUR
 - o intérêts sur ces sommes au taux légal depuis la date de la rupture.
- confirmer le jugement quant au surplus ;
- condamner la SRL aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire ou la somme de 6.139,53 EUR (indemnité de procédure d'instance 3.000 EUR - indemnité de procédure d'appel 3.139,53 EUR) et la contribution forfaitaire de 24 EUR.

III. LA DECISION DE LA COUR

A. RECEVABILITE DE L'APPEL

A.1. Appel principal

11.

Il ne résulte d'aucune pièce déposée par les parties que le jugement dont appel 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 code judiciaire, ont été respectées.

L'appel principal est recevable.

A.2. Appel incident

12.

La SRL conteste la recevabilité de l'appel incident de Monsieur B. au motif qu'il l'a introduit dans ses premières conclusions d'appel, lesquelles ont été déposées tardivement et doivent par conséquent, selon elle, être écartées.

Elle ajoute que le dépôt tardif de ces conclusions, accompagné d'un appel incident porte atteinte à ses droits de la défense car elle ne dispose que d'un jeu de conclusions pour exposer ses répliques aux arguments de Monsieur B.

13.

Monsieur B. ne conteste pas que ses premières conclusions d'appel ont été déposées après l'échéance du délai prévu à cet effet dans l'ordonnance prise par la cour sur pied de l'article 747 §1^{er} du code judiciaire. Il ne conteste pas non plus qu'elles doivent être écartées en vertu de l'article 747 §4 du code judiciaire. Il soutient toutefois que si ses premières conclusions d'appel sont écartées, ses secondes conclusions d'appel déposées le 25 août 2025 ne doivent pas l'être et qu'elles constituent par conséquent, suite à l'écartement des premières, son premier écrit de procédure. L'appel incident introduit dans ces conclusions est donc, selon lui, recevable.

14.

En vertu de l'article 1054 alinéa 2 du code judiciaire,

« L'appel incident ne peut être admis que s'il est formé dans les premières conclusions prises par l'intimé après l'appel principal ou incident formé contre lui. »

En vertu de l'article 747 §4 du code judiciaire,

« Sans préjudice de l'application des exceptions prévues à l'article 748, §§ 1^{er} et 2, ou de la possibilité pour les parties de modifier de commun accord les délais pour conclure convenus entre eux ou le calendrier de procédure arrêté par le juge, les conclusions qui sont remises au greffe ou envoyées à la partie adverse après l'expiration des délais sont d'office écartées des débats. (...) »

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation¹, que la cour de céans fait sienne :

- L'article 747, § 2 du code judiciaire ne prive pas nécessairement la partie qui néglige de déposer des conclusions dans le délai fixé par le juge du droit de déposer des conclusions dans un délai ultérieur;
- Toutefois, à la demande d'une partie adverse, le juge peut sanctionner ainsi un comportement procédural déloyal et, par ce motif, écarter des conclusions des débats.

Il s'en déduit qu'« une partie ne perd donc son droit de conclure postérieurement à un délai non utilisé, que 'lorsqu'elle fait usage de cette possibilité afin de surprendre son adversaire en adoptant une attitude contraire au respect des droits de la défense de ce dernier' »².

Il s'agit donc de procéder à une appréciation *in concreto* des éléments de la cause »³.

15.

Conformément à l'article 747 §4 précité, les conclusions principales d'appel de Monsieur B. doivent être écartées des débats car elles ont été déposées tardivement.

16.

Reste à déterminer si ses secondes conclusions d'appel doivent l'être également.

En l'espèce, il résulte des explications de Monsieur B. appuyées par ses pièces que c'est en raison d'une erreur d'encodage du secrétariat de son conseil qu'il a déposé ses conclusions principales tardivement : le secrétariat a encodé le délai de l'appelant comme étant le délai applicable à Monsieur B., soit le 26 juillet 2025, alors que le délai qui lui était applicable (en tant qu'intimé) expirait le 26 mai 2025.

Les conclusions principales de Monsieur B. ont en définitive été déposées le 4 juillet 2025, soit avec 9 jours de retard.

¹ Cass., 11 juin 2015, C.14.0433.F., disponible sur juportal.be ; Cass., 4 décembre 2008, C.07.0364.F., disponible sur juportal.be ; voy. aussi Cass., 22 mars 2001, C.99.0293.F, et Cass., 26 novembre 1999, C.98.0341.F, également disponibles sur juportal.be.

² G. ELLOY et J.-S. LENAERTS, « La mise en état contradictoire : actualités législatives et jurisprudentielles », in *Actualités en droit judiciaire : un peu de tout après six pots-pourris*, CUP, vol. 183, Anthemis, 2018, p. 174.

³ H. Boularbah et J.F. van Drooghenbroeck, « La Cour de cassation et les fausses conclusions additionnelles », J.T., 2001, pp. 513 et s.

Le dépôt tardif des conclusions principales de Monsieur B. ne résulte donc pas d'une attitude déloyale visant à priver la SRL de la possibilité de se défendre utilement. Il résulte d'une simple erreur.

Ces conclusions principales reprennent du reste l'essentiel de l'argumentation développée en appel par Monsieur B. Elles ne constituent pas des conclusions *pro forma*.

L'argumentation développée par Monsieur B. dans ses secondes conclusions d'appel n'a donc pas pu surprendre la SRL.

Celle-ci a pris connaissance des conclusions principales de Monsieur B. plus de 20 jours avant l'échéance de son propre délai et a donc pu y répondre dans le délai fixé par l'ordonnance de la cour, soit le 28 juillet 2025 (les 26 et 27 juillet 2025 étant des samedi et dimanche).

La SRL n'a en outre pas fait usage de la possibilité de demander, en vertu de l'article 748 §2 du code judiciaire, de pouvoir bénéficier d'un nouveau délai pour conclure (après le dépôt des secondes conclusions d'appel de Monsieur B.) alors que les délais de conclusions et la date de plaidoiries fixés par l'ordonnance de la cour du 9 avril 2025 le permettaient encore sans retarder l'audience de plaidoiries.

Elle ne peut donc pas soutenir que ses droits de la défense ont été bafoués alors qu'elle n'a pas usé des moyens lui permettant de faire valoir, si elle le souhaitait, de nouveaux arguments en réplique aux secondes conclusions d'appel de Monsieur B.

Ces secondes conclusions d'appel de Monsieur B. ne doivent donc pas être écartées.

17.

Les conclusions principales d'appel (déposées le 4 juillet 2025) ayant été écartées, les secondes conclusions d'appel de Monsieur B. (déposées le 25 août 2025) doivent être considérées comme ses premières conclusions d'appel au sens de l'article 1054 du code judiciaire.

Cette position est confirmée par la Cour de cassation qui décide que « *lorsqu'elles n'ont pas été, d'office ou à la demande de l'appelant, écartées des débats, les premières conclusions de l'intimé constituent le premier écrit de procédure au sens de l'article 1054 précité.* »⁴

A contrario, cela signifie que les premières conclusions ne constituent pas le premier écrit de procédure lorsqu'elles sont écartées des débats. Dans cette hypothèse, les conclusions suivantes doivent être considérées comme le premier écrit de procédure.

⁴ Cass., 16 janvier 2025, RG C.24.0256.F, www.juportal.be.

Selon l'exposé des motifs de la loi du 25 mai 2018 (qui introduit, dans l'article 1054 du code judiciaire, cette obligation d'interjeter appel incident dans les premières conclusions prises par l'intimé après l'appel principal ou incident formé contre lui), cette règle « *procède des principes de loyauté et de concentration des écritures* » et consacre légalement la jurisprudence de la cour de cassation « *concernant le comportement procédural déloyal, en particulier en ce qui concerne l'appel incident introduit in extremis. Il ne peut être établi de lien avec l'arriéré que connaissent certaines instances d'appel; il s'agit de la concentration du contentieux et les droits de la défense de la partie adverse, dans le cadre de la mise en état de l'affaire.* »⁵

Cette règle vise donc à éviter les comportements déloyaux et le retardement inutile de la procédure d'appel.

Comme indiqué ci-dessus, aucun comportement déloyal ou dilatoire ne peut être en l'espèce reproché à Monsieur B. Rien ne justifie donc de considérer comme irrecevable l'appel incident formé dans ses secondes conclusions d'appel, qui doivent être considérées comme son premier écrit de procédure.

L'appel incident est recevable.

B. FONDEMENT DE L'APPEL

B.1. LE MOTIF GRAVE ET L'INDEMNITE DE PREAVIS

B.1.1. Conditions de forme et de délai

a) Rappel des principes

18.

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

« (...) 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.

⁵ Doc. Parl., Chambre, sess. 2017-2018, n°54/2827/001, p. 23.

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.»

19.

L'employeur dispose donc d'un premier délai de trois jours ouvrables pour notifier le licenciement, à partir de la connaissance des faits.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le fait est connu de l'employeur lorsqu'il a une certitude suffisante, à savoir une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de la partie licenciée et de la justice, pour pouvoir prendre en connaissance de cause une décision quant à l'existence de ce fait et des circonstances qui en font un motif grave de licenciement immédiat⁶.

L'employeur dispose d'un second délai de trois jours ouvrables à dater de la notification du congé pour notifier le motif grave du licenciement, et ce par courrier recommandé.

20.

Le nouveau code civil stipule notamment, en matière de preuve, que :

article 8.4 :

« 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.

(...) »

Article 8.5 :

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude. »

Concernant cette disposition, les travaux préparatoires mentionnent ce qui suit :

« La question du degré de preuve (standard of proof, beweismaß) n'est pas réglée par la loi actuellement. La Cour de cassation exige en règle une preuve certaine (Cass., 19 déc. 1963, Pas., 1964, I, p. 416 ; Cass., 3 mars 1978, Pas., 1978, I, p. 759). Il est toutefois admis par la doctrine unanime qu'il ne s'agit pas d'une certitude scientifique ou absolue. L'expression correcte du degré de preuve requis est

⁶ Voy. Notamment Cass., 15 juin 2015, S.13.0095.N, disponible sur juportal.be.

donc 'un degré raisonnable de certitude', (W. VANDENBUSSCHE, Bewijs en onrechtmatige daad, Anvers, Intersentia, 2017, pp. 94 et s., n° 124 et s.). Cette expression est reprise à l'article 8.4 du nouveau Livre 8. Il ne s'agit donc pas d'une certitude à 100 % mais d'une conviction qui exclut tout doute raisonnable. »⁷.

L'article 8.6 stipule en outre que :

« Sans préjudice de l'obligation de toutes les parties de collaborer à l'administration de la preuve, celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait.

La même règle vaut pour les faits positifs dont, par la nature même du fait à prouver, il n'est pas possible ou pas raisonnable d'exiger une preuve certaine. »

21.

Il résulte de la combinaison de l'article 35 dernier alinéa précité, de l'article 870 du Code judiciaire et des articles 8.4 à 8.6 du Code civil précités, qu'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a eu connaissance des faits dans le délai de trois jours ouvrables précédent le licenciement mais qu'une fois cette preuve rapportée, il appartient au travailleur qui soutient que l'employeur en avait connaissance plus tôt, de l'établir.

Il ne peut en effet être exigé de l'employeur qu'il prouve une absence de connaissance antérieure, la preuve d'un fait négatif étant particulièrement difficile et chaque partie ayant la charge de prouver ses propres allégations. Si l'article 35 met à charge de l'employeur la preuve de la connaissance du fait constitutif du motif grave dans un délai de trois jours ouvrables avant la notification du congé, il ne dispense pas le travailleur, conformément aux dispositions précitées, d'apporter la preuve des faits qu'il allègue pour démontrer une connaissance antérieure à ce délai⁸.

b) Application dans les faits

22.

Il est établi par les pièces de la SRL qu'elle a été informée par le Bureau de détectives privés par e-mail du 23 mars 2023 du résultat de sa mission.

Elle établit donc que c'est à cette date qu'elle a eu connaissance des faits qu'elle invoque à titre de motif grave dans la lettre de licenciement.

⁷ Projet de loi portant création d'un Code civil et y insérant un Livre 8 « La preuve », exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2018-2019, n° 54/3349/001, p. 16 ; voy. à cet égard F. MOURLON BEERNAERT et S. VANLAETHEM, « Charge de la preuve » in *Obligations, Traité théorique et pratique*, Kluwer, ouvrage coll. IV.1.3, n° 5.4, p. 60

⁸ Cass., 4 déc. 1989, *J.T.T.* 1990, p. 92, disponible sur www.juportal.be; Cl. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, p. 82.

Il importe peu que ce rapport révèle que dès le 6 mars 2023, Monsieur B. a été aperçu par le détective privé à l'adresse où il est suspecté de réaliser des travaux.

En effet, d'une part, rien ne permet de considérer que la SRL (qui a seule compétence pour procéder au licenciement) a eu connaissance, à cette date également, de la présence de Monsieur B. à cette adresse. D'autre part, les observations du détective privé du 6 mars 2023 ne révèlent pas le moindre travail dans le chef de Monsieur B. A cette date, il se contente de se rendre à l'adresse en question.

C'est par ailleurs sans la moindre preuve et sur base de simples suppositions que Monsieur B. soutient que la SRL avait connaissance des faits avant l'intervention du détective privé et qu'elle a mandaté celui-ci non pas pour s'assurer de la réalité de ses soupçons mais pour s'en réserver la preuve.

Le licenciement et la notification du motif grave étant intervenus par un seul courrier recommandé notifié le 24 mars 2023, le délai de trois jours ouvrable ainsi que les formes légalement prescrits ont été respectés.

B.1.2. Conditions de fond – le motif grave

a) Rappel des principes

23.

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.

(...)

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier;».

24.

En vertu de cette disposition, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de la matérialité des faits invoqués à titre de motif grave, ainsi que la preuve de leur caractère fautif, de leur gravité et plus précisément d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles.

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 grave⁹. 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 allégué¹⁰.

Il peut s'agir notamment de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement¹¹.

25.

Seuls les faits invoqués à titre de motif grave dans la lettre de notification du motif peuvent justifier le licenciement.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, la description de ces faits doit en outre être suffisamment précise pour que le travailleur licencié soit pleinement informé des faits qui lui sont reprochés et afin que le Juge saisi du litige soit à même d'apprécier la gravité du motif invoqué, et de vérifier si le motif invoqué devant lui est le même que celui qui a été notifié au travailleur¹².

b) Application dans les faits

26.

Selon le motif grave tel que libellé par la SRL dans la lettre de licenciement du 24 mars 2023, il est reproché à Monsieur B. d'avoir effectué des travaux, pour son compte ou pour le compte de tiers, qui démontrent la fausseté de son incapacité de travail.

⁹ 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.

¹⁰ 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.

¹¹ Voy. C. trav. Liège, 23 octobre 2024, RG n° 2023/AL/310, J.T.T. 2025, liv. 1521, 276; Ors. 2025 (reflet PATERNOSTRE, B.), liv. 6, 32.

¹²Cass., 2 octobre 2006 (3e ch.) RG C.04.0596.N., disponible sur www.juportal.be.

Monsieur B. ne conteste pas le contenu du rapport du détective privé, c'est-à-dire les constatations matérielles qui y sont faites. Il conteste en revanche que ces constatations puissent contredire son incapacité de travail.

27.

L'exercice d'une activité, professionnelle ou autre, pendant une période d'incapacité de travail peut être fautive, soit lorsque cette activité démontre l'absence de réalité de l'incapacité de travail, soit lorsqu'elle est de nature à empêcher ou à retarder la reprise du travail¹³.

Dès lors que l'incapacité de travail s'apprécie en fonction du travail convenu entre l'employeur et le travailleur, l'exercice d'une autre activité par le travailleur pendant son incapacité de travail ne contredit pas nécessairement la réalité de cette incapacité.

L'exercice d'une activité peut même, dans certaines circonstances, favoriser la guérison notamment lorsque l'incapacité trouve sa source dans une affection d'ordre psychologique¹⁴.

28.

Contrairement à ce que soutient la SRL, les constatations faites par le détective privé, telles que relatées dans son rapport, ne sont pas suffisantes pour démontrer que l'incapacité de travail de Monsieur B. serait erronée ni pour démontrer que ses activités étaient de nature à retarder sa guérison.

En effet, d'une part, l'adresse à laquelle Monsieur B. s'est rendu à plusieurs reprises au cours de la période de surveillance, constitue le domicile de sa maman (ainsi qu'en atteste la composition de ménage qui est produite). Sa présence pendant plusieurs heures à diverses reprises dans ce bâtiment ne s'explique donc pas nécessairement par la réalisation de travaux comme la SRL le soutient. Elle peut parfaitement s'expliquer par de simples visites d'un fils chez sa mère pendant une période d'incapacité de travail, au cours de laquelle les sorties sont autorisées.

D'autre part, les seuls événements relatés par le détective privé et repris par la SRL dans la notification du motif grave comme constituant des indices d'une potentielle activité contredisant l'incapacité de travail, sont les suivants :

¹³ Voy. notamment C. trav. Bruxelles (4e ch.), 23 mai 2017, n° 2015/AB/347, J.T.T. 2017, liv. 1287, 371, disponible sur www.terralaboris.be; C. trav. Bruxelles (6e ch.), 20 février 2023, RG 2021/AB/28, www.terralaboris.be; C. trav. Liège, 15 juin 2021, 2020/AL/347, www.terralaboris.be.

¹⁴ C. trav. Bruxelles (6e ch.), 20 février 2023, RG 2021/AB/28, www.terralaboris.be qui cite C. trav. Bruxelles (1re ch.), 23 novembre 2018, R.G. n°2018-AB-832.

- Le 14 mars matin, alors que la voiture de Monsieur B. est stationnée devant l'immeuble de sa maman, un homme sort de son coffre un objet avec une poignée qui semble être un compresseur portatif ;
- Le 14 mars après-midi, Monsieur B. est vu accroupi dans l'allée du garage de sa maman, en train de couper une barre ou un tube avec une disqueuse ;
- Dans l'allée du garage de cet immeuble, se trouve une remorque chargée d'objets divers ;
- Le 20 mars, Monsieur B. se rend dans le magasin IVOZ ELEC SPRL et en ressort avec une goulotte blanche, un morceau de câble de couleur noire et un petit objet blanc non autrement identifié, qu'il ramène ensuite au domicile de sa maman.

Cela ne démontre pas, loin s'en faut, que Monsieur B. a accompli des travaux d'ampleur dans ce bâtiment puisque tout au plus, il a été vu, une fois, en train de disquer une barre ou un tube. Comme l'indique le tribunal, cela évoque davantage un petit service réalisé dans le cadre du soutien familial.

Aucune autre activité n'a été constatée dans son chef. La présence d'une remorque (dont on ne sait à qui elle appartient), d'un homme apportant un compresseur ou l'achat de trois petits matériaux d'électricité ne démontrent manifestement pas la réalisation de travaux d'ampleur par Monsieur B.

Ces éléments sont donc largement insuffisants pour démentir l'exactitude de l'incapacité de travail de Monsieur B. à exercer sa fonction au sein de la SRL ou pour démontrer qu'il exerçait des activités de nature à ralentir sa guérison, d'autant que les certificats médicaux déposés font état, pour la période du 24 au 29 janvier 2023, d'un problème de dyspnée non spécifiée, et pour la période du 30 janvier au 28 février 2023 d'un « *épuisement sur surmenage* ».

Rien ne permet donc de considérer que l'incapacité serait exclusivement causée par les problèmes au poignet dont Monsieur B. a fait état dans son message du 28 janvier 2023 à son employeur, d'autant que dans ce message également, il évoque un mal-être plus général (« *physiquement cv pas je le sens il y a un soucis* »).

Quand bien même serait-ce le cas, le fait d'avoir « disqué » une barre ou un tube ne serait pas suffisant pour démontrer que Monsieur B. était apte à exercer ses fonctions au sein de la SRL, lesquelles, selon les affirmations de celle-ci, impliquaient notamment des gestes physiques pour achalander et enlever des marchandises, s'accroupir, se relever, découper du poisson, et ce dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein.

Dans ce contexte, la SRL ne démontre pas non plus que le fait de disquer une barre ou un tube était de nature à retarder la guérison de Monsieur B.

Aucun comportement fautif n'est donc démontré dans le chef de Monsieur B.

29.

Il importe peu que Monsieur B. ait utilisé pour se rendre chez sa maman et lui apporter son aide dans de menus travaux, le véhicule mis à sa disposition par la SRL.

D'une part, ce fait n'est invoqué par la SRL qu'à titre de circonstance aggravante des faits invoqués à titre de motif grave ; il est donc irrelevante à partir du moment où la cour considère que les faits invoqués à titre de motif grave ne sont pas fautifs.

D'autre part et surabondamment, la cour souligne que Monsieur B. avait l'autorisation d'utiliser ce véhicule à titre privé puisqu'un avantage en nature était comptabilisé dans ses fiches de paie, ainsi que le tribunal l'a relevé à juste titre. L'usage de ce véhicule n'était donc, en lui-même, pas non plus fautif.

30.

Dès lors que les faits invoqués à titre de motif grave ne sont pas constitutifs d'une faute, il n'y a pas lieu d'apprécier leur gravité ni *a fortiori* de se pencher sur d'éventuelles circonstances aggravantes. L'avertissement reçu par Monsieur B. en 2021 est donc sans pertinence.

31.

Il résulte de ce qui précède que le motif grave n'est pas établi. C'est donc à juste titre que le tribunal a condamné la SRL au paiement d'une indemnité de préavis. Le jugement est confirmé sur ce point.

B.1.3. L'indemnité de préavis

a) Rappel des principes

32.

L'employeur qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la loi est tenu de payer au travailleur une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat. (article 39 §1 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail)

b) Application dans les faits

33.

Monsieur B. chiffre l'indemnité de préavis à la somme de 17.775,45 EUR brut sur base d'une rémunération annuelle de référence de 44.015,58 EUR et d'un délai de préavis de 21 semaines.

La SRL ne conteste pas le délai de préavis. Elle conteste la rémunération de référence.

Le seul poste de cette rémunération qui est contesté par les parties est celui lié à l'avantage en nature découlant du véhicule et de la carte essence.

34.

Monsieur B. évalue l'avantage en nature lié au véhicule à la somme de 542,08 EUR par mois correspondant, selon lui, au prix du leasing. Il évalue l'avantage lié à la carte essence à 150,00 EUR par mois.

La SRL retient quant à elle une évaluation globale de 250,00 EUR par mois pour le véhicule et la carte essence.

35.

Conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, il y a lieu de tenir compte de la valeur réelle de l'avantage en nature, c'est-à-dire les frais que le travailleur devrait réellement supporter pour acquérir le même avantage. Lorsque la valeur réelle de l'avantage en nature ne peut être déterminée avec précision, le juge doit tenter de s'approcher autant que possible de cette valeur réelle en tenant compte des éléments concrets de l'affaire¹⁵.

36.

Monsieur B. ne fournit aucune pièce à l'appui de son évaluation (ni le contrat de leasing ni le moindre relevé de ses frais d'essence).

En tenant compte du type de véhicule dont Monsieur B. disposait (une peugeot 2008 et non 208, comme les parties l'ont confirmé à l'audience), d'un usage *a priori* essentiellement privé du véhicule (compte tenu de la fonction de Monsieur B.) et de la mise à disposition d'une carte essence, la cour retient un montant global de 450,00 EUR au titre d'avantage en nature comprenant la mise à disposition du véhicule et de la carte essence.

37.

La rémunération annuelle brute s'établit donc comme suit :

- salaire mensuel : 2.450,11 € X 12 = 29.401,32 EUR
- prime de fin d'année : 2.270,99 €

¹⁵ Cass., 26 septembre 2005, J.T.T., 2005, 494, disponible sur juportal.be.

- double pécule de vacances : 2.254,10 €
- valorisation du véhicule de société et de la carte essence : 450,00 EUR X 12 = 5.400 EUR
- chèques repas : quote-part patronale de 6,91 € X 231 = 1.596,21 EUR
- prime sectorielle : 188,00 EUR
- éco-chèques : 250,00 EUR

Total : 41.360,62 EUR

L'indemnité compensatoire de préavis brute est donc de 16.703,33 EUR (41.360,62 EUR / 52 X 21).

B.2. PRIME DE FIN D'ANNEE

38.

Le seul moyen de contestation avancé par la SRL à cet égard repose sur le bienfondé du licenciement pour motif grave.

Dès lors que la cour décide que le licenciement pour motif grave n'est pas justifié, la prime de fin d'année est due, soit la somme non contestée de 692,75 EUR.

Le jugement dont appel est confirmé sur ce point.

B.3. INDEMNITE POUR LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

a) Rappel des principes

39.

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 le triple contrôle suivant :

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs du licenciement sont démontrés et s'ils sont en lien causal avec le licenciement ;
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 l'article 8, au sein de la CCT n° 109 mérite d'être consulté car il précise 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. »

Il en résulte que le juge doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc 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 ¹⁶.

40.

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.

¹⁶ 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

- *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. »*

Le premier tiret renvoie notamment à l'article 6 de la CCT, lequel évoque la communication spontanée par écrit des motifs par l'employeur (sans demande préalable du travailleur) et précise que cette communication doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Il s'en déduit que lorsque l'employeur a procédé à cette communication spontanée, 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). L'employeur doit donc démontrer la réalité des motifs du licenciement et le lien causal entre ceux-ci et le licenciement. 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 circonstances¹⁷.

b) Application dans les faits

41.

En l'espèce, la SRL a procédé spontanément à la communication des motifs du licenciement dans le cadre du respect des conditions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relatif au licenciement pour motif grave.

Cette communication est conforme à l'article 6 de la CCT n°109 car elle permet à Monsieur B. de connaître les motifs concrets de son licenciement, à savoir l'exercice d'une activité pendant son incapacité de travail.

La charge de la preuve est donc répartie entre les parties comme indiqué ci-dessus.

42.

La SRL justifie le licenciement par les travaux réalisés par Monsieur B. pendant son incapacité de travail.

Le licenciement fondé sur un tel manquement est lié à la conduite du travailleur.

¹⁷ 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, Anthemis, 2020, pp. 135-136 et la jurisprudence citée.

La cour estime toutefois qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais procédé au licenciement dans les circonstances de la cause.

En effet, les constatations relatées par le détective privé ne font apparaître qu'une seule minime prestation dans le chef de Monsieur B. et l'achat de trois petites marchandises.

La SRL a tiré des conclusions hâtives de ces constatations sans envisager que les visites de Monsieur B. à cette adresse puissent avoir une autre cause que la réalisation de travaux.

La cour estime par conséquent que le licenciement est manifestement déraisonnable. Le jugement dont appel est confirmé sur ce point.

43.

Toutefois, la cour estime que l'indemnité doit être ramenée à 3 semaines de rémunération pour les motifs suivants :

- La SRL a agi avec légèreté en licenciant Monsieur B. sur base de ces seuls éléments mais il n'est pas démontré qu'elle a agi avec une malveillance particulière ou qu'elle l'a licencié pour un motif invouable ;
- Lorsqu'elle a pris sa décision, la SRL ignorait que l'immeuble concerné constituait le domicile de sa maman ; or cette information est décisive dans l'interprétation des faits puisque la présence répétitive de Monsieur B. à cette adresse y trouve une toute autre justification ;
- Elle a pu être induite en erreur par les conclusions hâtives du détective privé qui indique, dans son e-mail du 23 mars 2023, qu'il estime pouvoir clôturer sa mission au vu du résultat obtenu et qui précise qu'il a relevé certains mouvements qui semblent en inadéquation avec l'absence de Monsieur B. pour incapacité de travail.

44.

Sur base de la rémunération annuelle précitée, l'indemnité de 3 semaines est fixée à la somme de 2.386,19 EUR (41.360,62 EUR/52 X3).

B.3. DOMMAGES ET INTERETS POUR DOMMAGE MORAL

a) Rappel des principes

45.

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 les conditions suivantes :

- 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 ; on identifie généralement les hypothèses suivantes d'abus de droit¹⁸ :
 - o Lorsque le droit est utilisé dans l'intention de nuire¹⁹ ;
 - o lorsque, entre différentes façons d'exercer son droit avec la même utilité, le titulaire d'un droit choisit celle qui est la plus dommageable pour autrui²⁰ ;
 - o lorsque le droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant²¹ ou lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit²² ;
 - o lorsque le droit est exercé à des fins qui ne présentent aucun lien avec celles pour lesquelles il est accordé²³, qu'il est détourné de sa finalité économique ou sociale²⁴.
- Cet abus de droit lui a causé un préjudice distinct du préjudice qui est déjà réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

Selon la jurisprudence de 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 moral²⁵. Le travailleur doit donc établir que le dommage dont il demande réparation est en tout point distinct de celui qui a été causé par le congé. Il doit démontrer des circonstances particulières qui accompagnent – inutilement ou fautivement - le congé et qui justifient l'octroi de ces dommages et intérêts²⁶.

b) Application dans les faits

46.

A titre d'abus du droit de licencier, Monsieur B. fait trois reproches à la SRL :

- l'avoir fait suivre par un détective privé

¹⁸ C. trav. Bruxelles, 4 juillet 2023, RG 2020/AB/273, terralaboris.be et note de terralaboris dans Indic. soc. 2023, liv. 19-20, 36-38.

¹⁹ Cass., 25 avril 2022, C.21.0071.F, disponible sur juportal.be

²⁰ Cass., 25 avril 2022, C.21.0071.F, disponible sur juportal.be

²¹ Cass., 26 octobre 2017, C.16.0393.N, disponible sur juportal.be

²² Cass., 22 octobre 2021, C.20.0265.F, disponible sur juportal.be

²³ Cass., 28 septembre 2018, C.18.0058.N, disponible sur juportal.be

²⁴ Cass., 24 septembre 2001, J.T.T., 2002, page 63, disponible sur juportal.be

²⁵ Cass., 7 mai 2001, RG S.00.0047.N, disponible sur juportal.be et Cass., 26 septembre 2005, RG S.04.0176.N J.T.T., 2005, 494, disponible sur juportal.be

²⁶ Cass., 19 février 1975, Pas., 1975, I, p. 622, disponible sur juportal.be, Cass., 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, Ch-E.

- ne pas l'avoir entendu préalablement au licenciement
- l'avoir licencié alors qu'elle a reconnu qu'il était un bosseur, investi dans son travail et apprécié (sous réserve des dernières semaines d'activité).

Il évoque, à titre de préjudice, les répercussions sur sa santé mentale (attestées par sa thérapeute) du fait d'avoir été suivi sans la moindre raison valable par un détective privé et d'avoir été remercié sans égard alors que la qualité de son travail n'a jamais été remise en question.

Les trois reproches évoqués ci-dessus seront envisagés successivement.

47.

Monsieur B. ne démontre pas que le recours à un détective privé (qui constitue un droit dans le chef de la SRL compte tenu de l'encadrement légal de cette profession et du respect de ce cadre en l'espèce) est en l'occurrence abusif.

La SRL qui nourrissait des soupçons à l'égard de Monsieur B., compte tenu des chantiers réalisés par ce dernier en dehors de ses heures de travail (ce qu'il ne conteste pas), a légitimement pu vouloir en savoir plus.

Monsieur B. n'indique pas quelle voie moins préjudiciable dans son chef (mais lui offrant un avantage identique ou mieux proportionné) la SRL aurait pu choisir.

Le recours au médecin contrôle qu'il évoque n'aurait pas permis à la SRL de savoir si, comme elle le suspectait, il exerçait une activité pendant son incapacité de travail.

48.

La loi du 3 juillet 1978 n'impose pas à l'employeur relevant du secteur privé d'entendre le travailleur avant de le licencier, que ce soit avec ou sans motif grave. La Cour constitutionnelle n'y a vu aucune discrimination entre les travailleurs du secteur privé et les contractuels du secteur public. Elle ajoute toutefois que s'il n'existe aucune obligation d'audition préalable, il ne peut en être déduit qu'un employeur du secteur privé ne peut en aucune circonstance être tenu d'entendre préalablement le travailleur qu'il envisage de licencier²⁷.

Le principe d'exécution de bonne foi des conventions et la théorie de l'abus de droit peuvent ainsi, selon les circonstances, dicter à l'employeur d'entendre le travailleur avant de lui appliquer la sanction du licenciement²⁸.

²⁷ C.C., 27 octobre 2022, RG n°7518 (n° 137/2002) ; O. LANGLET et C. BARDAU, « L'employeur du secteur privé n'est pas dans l'obligation d'entendre le travailleur qu'il licencie pour motif grave », Ind. Social, 2022, n°22, p. 7.

²⁸ B.-H. VINCENT et A. VANGANSBEEK, « De l'obligation d'audition préalable avant de licencier dans le secteur privé », Ors 2019/1, p. 7 et la jurisprudence qu'ils citent : C. trav. Liège, 21 septembre 1994, J.T.T., 1995, p. 143 ; C. trav. Mons, 27 juillet 2000, R.G. n° 15.504, inédit.

La cour estime que tel était le cas en l'espèce car :

- Monsieur B. était occupé depuis 2017 par la SRL (soit depuis 6 ans)
- Il n'avait reçu qu'un seul avertissement, pour des faits totalement différents, et cela plus de 2 ans auparavant ;
- ses qualités professionnelles sont reconnues par son employeur ;
- Les faits qui ont été relatés par le détective privé ne sont pas univoques. Ils sont sujets à interprétation en sorte que les observations du travailleur auraient permis à la SRL d'avoir une meilleure connaissance des faits et de prendre sa décision en parfaite connaissance de cause. Monsieur B. aurait eu la possibilité de tenter d'infléchir la position de la SRL.

Dans ces circonstances, la cour estime que la SRL a abusé de son droit de licencier en prenant sa décision sans donner la possibilité à Monsieur B. de s'expliquer.

Contrairement à ce que soutient la SRL, cela ne l'aurait pas empêchée de respecter le délai légal de trois jours ouvrables applicable au licenciement pour motif grave puisque ce délai prend cours lorsque l'employeur a une connaissance suffisante des faits. Dans une hypothèse comme celle-ci et pour les motifs déjà évoqués, l'audition de Monsieur B. était précisément de nature à éclairer la SRL sur les circonstances des faits constatés. Elle aurait par conséquent fait courir le délai de trois jours dans lequel le congé pouvait être notifié.

La SRL aurait donc pu, sans inconvénient disproportionné dans son chef, entendre Monsieur B.

Une faute (un abus du droit de licencier) est donc établie dans le chef de la SRL.

Monsieur B. doit encore démontrer l'existence d'un préjudice en lien causal avec cette faute.

A titre de préjudice en lien avec cet abus, Monsieur B. invoque le fait d'avoir été remercié sans le moindre égard et les conséquences délétères sur sa santé mentale.

Dans son attestation du 8 septembre 2023, sa thérapeute lie la symptomatologie anxio-dépressive de Monsieur à un « événement traumatique bien identifié », à savoir le fait d'avoir été suivi et surveillé par un détective privé aux ordres de son employeur.

Dans son attestation du 31 mai 2025, elle indique que la demande de suivi de Monsieur B. fait suite, sans autre précision, à un événement traumatique survenu en 2023 et lié à sa vie professionnelle qui l'a conduit à une décompensation dépressive. Elle fait en outre état, à titre de cause du désespoir de Monsieur B. et de ses idées noires, de la longueur de la procédure judiciaire en cours.

A aucun moment, il n'est question dans ces attestations de l'absence d'audition préalable ou même de l'absence d'égards lors de son licenciement.

Rien ne permet donc de considérer que la souffrance psychique actuelle de Monsieur B. qui est largement attestée et que la cour n'entend ni dénier ni minimiser, serait en lien causal avec l'absence d'audition préalable. Selon sa thérapeute, elle-même, cette souffrance est liée au fait d'avoir été suivi par un détective privé, et d'être confronté à une longue procédure judiciaire teintée d'incertitude.

Monsieur B. sera donc débouté de sa demande de dommages et intérêts pour abus de droit, faute de démontrer que le dommage moral qu'il invoque est en lien causal avec l'absence d'audition préalable.

49.

Quant au troisième reproche que Monsieur B. adresse à la SRL, il se résume au fait de l'avoir licencié. Conformément aux principes rappelés ci-dessus, l'indemnité de préavis répare déjà tout le préjudice (tant moral que matériel) causé par le licenciement.

Aucun dommages et intérêts complémentaires ne peut donc être accordé à ce titre.

IV. LES DEPENS :

50.

Conformément à l'article 1017 du code judiciaire, la SRL doit être condamnée aux dépens d'instance et d'appel.

Le jugement dont appel doit donc être confirmé en ce qu'il met les dépens d'instance (dont le montant n'est pas contesté) à charge de la SRL.

L'article 2, alinéa 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire prévoit que :

« Le montant de la demande est fixé conformément aux articles 557 à 559, 561, 562 et 618, alinéa 2, du Code judiciaire relatifs à la détermination de la compétence et du ressort. Par dérogation à l'article 561 du même Code, lorsque le litige porte sur le titre d'une pension alimentaire, le montant de la demande est calculé, pour la détermination de l'indemnité de procédure, en fonction du montant de l'annuité ou de douze échéances mensuelles. »

Par référence à ces dispositions du code judiciaire, le montant de la demande correspond à la somme demandée dans les dernières conclusions.

Il y a donc lieu de fixer l'indemnité de procédure d'appel au montant applicable pour les demandes évaluables en argent d'un montant se trouvant entre 20.000,01 € et 40.000,00 €, soit 3.139,53 EUR.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et 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 partiellement fondé ;

Déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé ;

Confirmant le jugement dont appel en ce qu'il fait droit, dans leur principe, aux demandes d'indemnité de préavis et d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable mais le réformant quant aux indemnités octroyées,

Condamne la SRL à payer à Monsieur B. les sommes suivantes :

- 16.703,33 EUR brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 2.386,19 EUR brut à titre d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable,
- Les intérêts moratoires au taux légal sur les sommes précitées à dater du 24 mars 2023 jusqu'à complet paiement.

Confirme le jugement dont appel pour le surplus, et notamment en ce que :

- il condamne la SRL au paiement de la somme de 692,75 EUR à titre de prime de fin d'année, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 24 mars 2023 ;
- il déboute Monsieur B. de sa demande de dommages et intérêts pour dommage moral ;
- il statue sur les dépens d'instance.

Condamne la SRL aux dépens d'appel, liquidés comme suit :

- indemnité de procédure d'appel en faveur de Monsieur T. : 3.139,53 EUR
- contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne

d'appel (déjà prise en charge) : 24,00 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Madame S B, conseiller faisant fonction de président,
Monsieur J E, conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur J M, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Monsieur D D, greffier,

Conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code Judiciaire, le conseiller faisant fonction de président de cette chambre constate l'impossibilité de signer de Monsieur J M, conseiller social au titre d'employé qui a participé au délibéré.

J E

D D

S B

Et prononcé par anticipation du 11 mai 2026 en langue française à l'audience publique de la chambre **3-E** de la Cour du travail de Liège, division Liège, à l'Extension Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert, 30 à 4000 LIÈGE, le **20 avril 2026**, par :

Madame S B, conseiller faisant fonction de président,
Assistée de Monsieur D D, greffier,

D D,

S B