

N° d'ordre 360

Numéro du répertoire 2015 / 1160
Date du prononcé 29 juin 2015
Numéro du rôle 2014/AL/282
En cause de : I C/ COCKERILL MAINTENANCE INGENIERIE (CMI) SA

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

POUR SERVIR EXCLUSIVEMENT
EN MATIERE ADMINISTRATIVE

Cour du travail de Liège

Division Liège

Quinzième chambre

Arrêt

Contrat de travail – travailleur protégé – licenciement pour motif grave pendant la période occulte – demande de réintégration introduite non pas par l'organisation syndicale nationale mais par le secrétariat du syndicat de Liège – non valable – indemnité pour motif grave (non), appréciation de fait – art 2,14,16 et 17 de la loi du 19.3.1991, art 35 LCT

COVER 01-00000219995-0001-0013-01-01-1



EN CAUSE :

Monsieur René I

partie appelante,

ayant comparu par Maître Stéphane ROBIDA qui se substitue à Maître BODEN François,
avocat à 4020 LIEGE, quai Marcellis, 13

CONTRE :

La S.A. COCKERILL MAINTENANCE INGENIERIE (CMI), dont le siège social est établi à 4100
SERAING, Avenue Adolphe Greiner, 1,

partie intimée,

ayant comparu par Maître HANSOUL Philippe, avocat à 4000 LIEGE, Mont St.-Martin 20

•
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture
des débats le 21 mai 2015, notamment :

- le jugement rendu contradictoirement entre parties le 14 janvier 2014
par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 9^{ème} chambre (R.G. : RG 408.724);

- la requête de l'appelant reçue au greffe de la Cour de céans et notifiée
dans le délai légal à l'intimée;

- les conclusions de la partie appelante reçues à ce greffe le 14
novembre 2014 et celles de synthèse de la partie intimée y reçues le 31 décembre 2014;

- les dossiers des parties reçus au greffe les 8 et 9 avril 2015;

Entendu les parties en leurs explications à l'audience du 21 mai 2015;

Vu, après la clôture des débats, l'avis écrit de Madame Corinne LESCART,
Substitut général, déposé au greffe le 10 juin 2015;

Vu les conclusions en réplique de l'intimée reçues au greffe le 15 juin 2015.

•
• •



0.- LA PROCEDURE

Vu la complexité du dossier, le délai légal de 5 jours pour permettre au Ministère public de déposer son avis et le délai légal de 13 jours pour la délibération de la cour ont été prolongés de l'accord des parties.

La loi du 19.3.1991 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 ne prévoit pas pour les parties un droit de répliques à l'avis du ministère public mais elle ne l'interdit pas non plus. Dans un souci de se conformer à l'article 6, § 1er, de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales tel que interprété par la Cour européenne des Droits de l'Homme dans les arrêts Borgers, Vermeulen et Van Orshoven, jurisprudence qui avait d'ailleurs amené le législateur à modifier les articles 766 et 767 du Code judiciaire pour accorder aux parties un droit de réplique à l'avis du Ministère public, la cour a, à nouveau de l'accord des parties, prévu un délai pour que les parties puissent répliquer à l'avis. L'intimée a fait usage de cette possibilité.

I.- ANTECEDENTS PERTINENTS

Les premiers juges ont fait un exposé complet et correct des faits. La cour s'y réfère en rappelant que :

L'appelant a commencé sa carrière de « dessinateur-projecteur » en 1988 chez une société H et a été repris par l'intimée en 2004 lors de la liquidation de cette dernière.

Différents courriers de ses employeurs sont produits où un comportement étrange et agressif est reproché à l'appelant et l'accès à différents lieux de travail lui est interdit.

Depuis le 27.4.2009, l'appelant est en incapacité ininterrompue.

Au cours de son incapacité, il a fait l'objet de plusieurs avertissements de son employeur dénonçant des comportements agressifs et inadéquats à l'égard de son entourage professionnel ayant conduit l'intimée à interdire à l'appelant l'accès à des chantiers et locaux professionnels aussi longtemps qu'il ne serait pas autorisé médicalement à reprendre le travail.

Figurent au dossier trois avertissements explicites datés des 5 août 2009, 7 juin 2010 et 15 février 2012.

Le délégué syndical, Monsieur R.S., dépose plainte en date du 20 février 2012 pour coups et blessures volontaires, calomnie et diffamation contre l'appelant venu l'importuner sur son lieu de travail.



Il déclare :

« Je suis président de la délégation SETCA au sein de (l'intimée), en cette fonction, j'ai été amené à recevoir le nommé (l'appelant) dans mon bureau ce 09/02/2012 vers 13h30. Il est venu me voir car la Médecine du Travail refusait qu'il recommence à travailler ce qu'il n'acceptait pas. Je lui ai stipulé que je n'étais pas compétent et que seule la Médecine du Travail l'était. Je lui ai demandé de quitter mon bureau mais celui-ci a refusé, je me suis levé et suis allé ouvrir la porte pour qu'il sorte. Il a refusé d'obtempérer, j'ai donc insisté et l'ai pris par le bras pour qu'il me sulte. Il m'a alors sauté dessus et a commencé à m'étrangler. Je suis alors tombé par terre en me débattant. J'ai aussitôt appelé à l'aide, un collègue le nommé J. C. est directement venu. (L'appelant) m'a lâché mais il refusait toujours de quitter; ce n'est qu'après plusieurs minutes de négociation qu'il a fini par partir.

Je précise qu'après renseignements, j'ai appris que (l'appelant) avait eu des problèmes avec :

- S. P. de la DRH, il l'aurait menacée de coups;
- Le Docteur J. de la Médecine du Travail chez (l'intimée) pour du harcèlement ;
- R. J. et G. E., anciens responsables de (l'appelant) sur le site de (l'intimée) à Liège, également pour harcèlement car il voulait reprendre le travail...».

Informé des faits, l'intimée a adressé le 15 février 2012 un courrier recommandé à l'appelant en l'invitant notamment « à ne plus se présenter chez (l'intimée) sans avoir l'autorisation de reprise de travail délivrée par la Médecine du Travail. »

Le même jour, l'intimée reçoit un certificat médical du Dr A.N. du CHR de Huy, daté du 11/02/2012 faisant état de ce que le demandeur « doit être hospitalisé », qu'il est « en incapacité de travail à temps plein du 11/02 au 19/02/2012 » et qu'il « est incapable de faire des efforts violents du 11/02/2012 au 31/12/2012 » avec également les mentions suivantes : « autorisé à sortir également à l'étranger pour ses soins » et « coups et blessures, suites agressions du 09/12/12 de Monsieur R.S., permanent SETCA (de l'intimée) ».

Par courrier recommandé du 17 février 2012, l'intimée invite l'appelant à produire l'original de ce document médical. L'appelant n'y donne pas de suite.

Le médecin, signataire du certificat médical, le Docteur A.N., certifie le 19.2.2012 qu'en dehors des mentions d'une incapacité de travail du 11/02 au 14/02/2012, « toutes les annotations et phrases supplémentaires sont falsifiées ».

Par lettre recommandée du 21.2.2012, l'appelant est licencié pour motif grave :

« Comme déjà expliqué à différentes reprises, oralement mais aussi par courrier recommandé du 15 février dernier, votre comportement depuis le mois de janvier est devenu totalement insupportable et inacceptable.

En effet, dans le cadre d'une reprise éventuelle, après plus de 33 mois d'absence, la Médecine du Travail vous a signifié sans équivoque, le 19 janvier dernier, la prolongation de votre état d'incapacité. Depuis ce moment, vous vous présentez régulièrement et sans aucune raison dans différents bureaux de l'entreprise, de manière souvent agressive, et tenant des discours qui importunent à chaque fois le personnel sur son lieu de travail.



Pour rappel, vous vous êtes présenté plusieurs fois en quelques jours à la DRH pour y faire des photocopies et demander des documents. Vous allez régulièrement dans les bâtiments de Thermline et de la Métallurgie à Belle-Vue, ainsi que dans différents bureaux sur le site de Seraing, où vous ne cessez de déranger le personnel au travail.

Ce 9 février 2012, j'ai dû intervenir personnellement pour vous demander de sortir du bureau du délégué syndical, car vous étiez violent et vous ne vouliez pas quitter les lieux. Je vous ai demandé de ne plus venir sur votre lieu de travail tant que vous n'aviez pas l'autorisation de reprendre celui-ci.

Depuis cet événement, et malgré nos demandes, vous vous êtes à nouveau présenté ce mardi 14 février de nouveau à la DRH, et ce 15 février dans les bâtiments de Thermline et de la Métallurgie à Belle-11e, ce qui a justifié le recommandé du 15 février.

De plus, le 14 février, vous déposez un nouveau certificat médical, délivré par le Docteur N., du CHR de Huy, avec des ratures et des annotations diverses, peu habituelles pour un certificat médical, qui ont éveillés nos doutes sur son authenticité.

Ce 20 février, nous recevons confirmation de la part du Docteur N. que ce document a été manifestement falsifié, notamment sur la durée de l'incapacité, ainsi que sur de nombreuses autres annotations telles que « incapable de faire des efforts violents du 11/2 au 31/12/2012 » ...

Dans ce cadre, vous ne pouvez ignorer que la falsification de certificats, comme de tout autre document officiel, traduisant une intention de fraude, tant vis-à-vis de la société que de la Sécurité Sociale, nous amène dès aujourd'hui à une perte totale de confiance, et rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle ultérieure.

C'est la raison pour laquelle nous vous notifions par la présente la rupture de votre contrat de travail pour motif grave, sans préavis ni indemnité, et sans préjudice de tout autre recours et actions.

Cette décision est d'application immédiate; par conséquent, vous ne faites plus partie du personnel de la Société à dater de ce jour, et l'entrée de tous les sites de l'entreprise vous est dorénavant interdite. Vos documents sociaux vous seront transmis par voie postale».

Postérieurement à ce licenciement, l'appelant s'est présenté aux élections sociales pour le Conseil d'Entreprise et pour le Comité de Protection et de Prévention au Travail.

La liste des candidats a été déposée le 12.3.2012 par le Président National du CGSLB, le sieur J.V.. Bien que ne figure pas au dossier de preuve par recommandé de cette liste, est déposé le courrier qui aurait été adressé à l'employeur reprenant cette liste qui ne compte par ailleurs qu'un unique candidat, l'appelant.

Ensuite, par un courrier recommandé daté au 16.3.2012, le secrétariat de Liège du syndicat libéral, sous la signature de sa conseillère juridique V.H., demande à l'intimée de « bien vouloir réintégrer (l'appelant) dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat de travail au 21 février 2012 ».

L'intimée ne réservera pas de suite à cette demande.

Par requête introduite le 29.8.2012, l'appelant qui conteste le motif grave et la régularité du licenciement invoquant son statut de travailleur protégé au sens de la loi du 19.3.1991, demande aux premiers juges de condamner l'intimée à verser à l'appelant la somme brute de 194.218,66 €, majorée des intérêts au taux légal depuis le 21 février 2012, date du licenciement, sous déduction des retenues sociales et fiscales applicables.



Par voie de conclusions, déposées le 28.3.2013, l'appelant demande aux premiers juges de :

A titre principal, dire pour droit que l'intimée n'a pas respecté les règles édictées par la loi du 19 mars 1991 relative au licenciement des délégués du personnel ou des candidats délégués du personnel.

Ce fait, condamner l'intimée à verser à l'appelant la somme brute de 194.218,66 €, majorée des intérêts au taux légal depuis le 21 février 2012, date du licenciement, sous déduction des retenues sociales et fiscales applicables.

A titre subsidiaire, dire pour droit qu'il y a absence de motif grave dans le chef de l'appelant.

Ce fait, condamner l'intimée à verser à l'appelant la somme de 88.600,78 € brute à majorer des intérêts au taux légal depuis le 21 février 2012, date du licenciement sous déduction des retenues sociales et fiscales applicables.

L'intimée demande par voie de conclusions de :

déclarer la demande principale de l'appelant recevable mais non fondée et d'en débouter l'appelant.

déclarer la demande nouvelle, formulée à titre subsidiaire, irrecevable et en tout cas non fondée et d'en débouter l'appelant .

à titre subsidiaire, déclarer recevable et fondée l'action reconventionnelle de l'intimée et de condamner le défendeur sur reconvention (l'appelant) au paiement, à titre de dommages et intérêts, au montant exact de l'indemnité de protection qu'il postule et de procéder à la compensation des créances réciproques.

II.- LE JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué du 14.1.2014, les premiers juges ont

- dit les actions principale, subsidiaire et reconventionnelle recevables,
- constaté la prescription de l'action subsidiaire mue par l'appelant contre l'intimée,
- dit l'action principale non fondée,
- débouté l'appelant,
- constaté le caractère sans objet de l'action reconventionnelle,
- condamné l'appelant aux dépens

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement aurait été notifié.

III.- L'APPEL

Par requête reçue au greffe de la cour en date du 21.5.2014, explicitée par voie de conclusions, l'appelant demande à la cour de réformer le jugement critiqué en déclarant son action originale fondée et en condamnant l'intimée au paiement des montants réclamés.

PAGE 01-00000219995-0006-0013-01-01-4



L'intimée demande la confirmation du jugement et, à titre subsidiaire, elle réitère sa demande reconventionnelle originaire.

IV.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

Il en est de même de la demande reconventionnelle.

V.- APPRÉCIATION

1. L'indemnité de protection prévue par la loi du 19.3.1991

L'article 2 de la loi du 19.3.1991 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 dispose que

« § 1. Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

(...)

§ 2. Les délégués du personnel bénéficient des dispositions du § 1er pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections, jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes. »

Il ressort des éléments du dossier et il n'est d'ailleurs pas contesté que le licenciement de l'appelant est intervenu durant cette période dite « occulte » de protection prévue par le 2^{ème} paragraphe de l'article 2 de la loi du 19 mars 1991. L'intimée a licencié l'appelant pour motif grave dans l'ignorance du statut de travailleur protégé revendiqué par l'appelant.

Comme le rappelle pertinemment Madame le Substitut Général LESCART dans son avis, les sieurs DECKERS H. et MORTIER A., écrivent à ce sujet dans « *La notion de « motif grave » dans le cadre du licenciement des (candidats) représentants du personnel* », in *La protection des représentants du personnel, Anthémis, 2011, pp.219-220* :

« Les dispositions contenues dans la loi du 19 mars 1991, combinées avec celles réglant la question des élections sociales, peuvent conduire à cette situation, a priori paradoxale, qu'un employeur licencie pour motif grave un travailleur qu'il pense « ordinaire » avant de se rendre compte que celui-ci est en réalité un travailleur protégé.

Cette situation est liée à l'existence de ce que l'on appelle la « période de protection occulte », soit celle qui sépare le trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections du jour du dépôt des listes des candidats. L'article 2,§2, de la loi du 19 mars 1991 précise, en effet, que la protection des (candidats) délégués du personnel prend cours le « trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections ».



La jurisprudence admet, en règle, que le travailleur licencié durant la période de protection occulte, fut-ce pour motif grave, peut valablement faire présenter sa candidature par une organisation représentative de travailleurs et bénéficier en conséquence de la protection contre le licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991, qu'il soit encore dans l'entreprise ou qu'il n'en fasse déjà plus partie (Cass., 25 janvier 1993, J.T.T., 1993, p. 125. Voir aussi, Fr. LAGASSE, « La protection occulte du futur candidat », Orientations, 1994, p. 229 et s.). L'hypothèse est, du reste, prévue par la loi elle-même (Voir art. 19, al. 4, loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ; art. 59, 4 3, loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail).

La Cour de cassation a dégagé une solution pragmatique (Voir J. CLESSE, « Examen de jurisprudence (1987 à 1994) - Contrat de travail », R.C.J.B., 1996, pp. 577 et 578.), à défaut de trouver une base évidente dans la loi du 19 mars 1991, consistant à obliger l'employeur qui licencie un travailleur, dont il ignore qu'il est protégé pendant la période de protection occulte, à le réintégrer avant d'entamer la procédure en reconnaissance préalable du motif grave dans les trois jours suivant cette réintégration (Cass., 30 mars 1992, J.T.T., 1992, p. 483, note D. VOTQUENNE ; H.-Fr. LENAERTS, « La protection des candidats », Orientations, 2007, n° 9, p. 23. Pour l'état de la jurisprudence antérieure, voir Cass., 13 février 1984, Pas., I, 1984, p. 662 ; J. CLESSE, « Le candidat aux élections sociales », J.T.T., 1985, p. 320.) Cette solution est toutefois soumise à l'obligation, faite au travailleur protégé cette fois, de demander sa réintégration dans les trente jours suivant « le jour de la présentation des candidatures si celle-ci intervient après la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis » (Art 14, loi du 19 mars 1991). Le travailleur protégé qui ne solliciterait pas sa réintégration dans l'entreprise ne pourrait ultérieurement prétendre au paiement des indemnités de protection (Art. 16, loi du 19 mars 1991: «..., l'employeur est tenu de lui payer, sauf dans le cas où la rupture a eu lieu avant le dépôt des candidatures, ... ». Voir en ce sens, H.-Fr. LENAERTS, « La protection des candidats », Orientations, 2007, n° 9, p. 21.) Tout au plus pourrait-il, selon nous, contester le motif grave et réclamer l'indemnité ordinaire de préavis. »

La cour de céans partage cette analyse.

En l'espèce, l'appelant soulève que l'intimée n'a pas réagi à sa demande en réintégration et, qu'à défaut d'acceptation dans le délai de 30 jours prévu à l'article 17, § 1^{er} de la loi, l'employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité forfaitaire et variable de protection.

L'intimée fait valoir que la demande en réintégration est irrégulière pour avoir été introduite par un organisme qui n'en avait pas le mandat.

La réintégration de l'appelant devait être demandée par l'organisation qui a présenté sa candidature.

En l'espèce, la candidature de l'appelant a été présentée par la CGSLB sous la signature du Président national, Mr. V. J. (L'intimée met en doute la régularité de cette présentation car la pièce produite au dossier est non signée et non accompagnée de la preuve d'un envoi par recommandé. La cour estime cependant inutile de retarder la procédure par une réouverture des débats pour production de pièces sur base de ce qui suivra ci-dessous).



L'organisation habilitée à demander la réintégration était celle qui avait présenté la candidature, soit la CGSLB, organisation syndicale de travailleurs constituée sur le plan national, représentée au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail.

Le courrier recommandé de demande de réintégration émane cependant, quant à lui, du secrétariat de Liège du syndicat libéral sous la signature de Mme H. V., conseillère juridique.

L'appelant ne justifie d'aucun mandat spécial qui aurait été donné à la signataire, encore qu'un tel mandat serait discutable mais se contente de signaler que la dame H disposait d'un mandat général qui lui était délivré par la CGSLB. Outre qu'aucune preuve d'un tel mandat général n'est produit, il serait de toute façon insuffisant.

Il ne peut être déduit du fait que l'intimée n'a pas contesté la validité de cette demande de réintégration dans le délai prévu à l'article 17 de la loi du 19.3.1991 qu'elle l'aurait accepté, outre que la matière est d'ordre public.

La demande en réintégration n'a pas été valablement introduite et l'appelant n'a, en conséquence, pas droit à l'indemnité de protection réclamée.

Mais il y a ainsi lieu de se pencher sur la demande de l'indemnité de rupture pour motif grave.

2. Indemnité de rupture pour motif grave

a) La prescription

L'appelant a été licencié pour motif grave le 21.2.2012.

Il a introduit sa demande d'indemnité basée sur la loi du 19.3.1991 par requête du 29.8.2012, soit dans l'année suivant la rupture du contrat de travail.

Il a introduit sa demande subsidiaire tendant à une indemnité de rupture par voie de conclusions déposées le 28.3.2013 soit en dehors du délai d'un an prévu par l'article 15 de la loi sur les contrats de travail.

L'intimée soulève ainsi la prescription de la demande.

Cependant, la Cour de cassation a jugé que l'objet de la demande tendant à obtenir une indemnité de congé est virtuellement compris dans l'objet de la demande de l'appelant tendant à obtenir l'indemnité de congé spéciale prévue par les articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 en vertu de l'article 1er, § 4, b), alinéa 9, a, de la loi du 10 juin 1952, qui indemnise tant le dommage résultant du licenciement irrégulier, soit le licenciement sans respect du délai de congé légalement prescrit, que celui résultant de la violation de la protection spéciale du travailleur, candidat aux élections sociales. (Cass 17.3.2003, www.luridat.be)



Dès lors, la prescription de la demande de l'appelant, introduite par conclusions déposées au greffe du tribunal du travail le 28.3.2013, a été interrompue par la requête du 29.8.2012.

L'action n'est pas prescrite.

b) Le motif grave

L'article 35 de la loi sur les contrats de travail dispose dans ses 3 premiers alinéas que :

« 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. »

i. Le délai des trois jours

Le délai de 3 jours ouvrables ne commence à courir qu'à partir du moment où la partie qui notifie le congé a une "connaissance suffisante" des faits (Cass., 23 mai 1973, J.T.T., 1973, 212; Cass., 11 janvier 1993, J.T.T., 1993, 58).

La jurisprudence retient que le délai de 3 jours ouvrables ne commence pas à courir dès que l'employeur nourrit certains soupçons ou certaines présomptions (C. trav. Bruxelles, 3 mars 1976, Bull. F.E.B., 1977; voy. aussi Cass., 16 juin 1971, J.T.T., 1972, 37).

Le fait qui constitue le motif grave de la rupture est 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 (Cass., 14 mai 1979, J.T.T., 1980, 78; Cass., 14 octobre 1996, J.T.T., 1996, 500; Cass., 6 septembre 1999, J.T.T., 1999, 457; Cass., 8 novembre 1999, J.T.T., 2000, 211, concl. Av. gén. LECLERCQ; Cass., 19 mars 2001, J.T.T., 2001, 249; Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, 390; Cass., 22 octobre 2001, J.T., 2002, 197).

En l'espèce, l'intimé a reçu le certificat médical litigieux (ou sa copie mais ça n'a pas d'incidence) le 15.2.2012.



Que l'intimée nourrissait des soupçons que l'appelant était l'auteur de certaines annotations s'y trouvant ressort de sa lettre recommandée du 17.2.2012 mais elle n'en a eu une certitude suffisante qu'au moment où elle avait la confirmation datée au 19.2.2012 du Dr N qu'en dehors des mentions d'une incapacité de travail du 11/02 au 14/02/2012, « toutes les annotations et phrases supplémentaires sont falsifiées ».

La cour ne voit aucune raison de douter de l'exactitude de la date (19.2.2012) de la confirmation.

C'est donc au plus tôt à cette date que le délai des trois jours a commencé à courir.

Le licenciement du 21.2.2012 est ainsi intervenu dans le délai légal.

ii. Le fond

Pour qu'il y ait motif grave, il faut qu'il existe une faute grave dans le chef de celui à l'encontre duquel le motif grave est invoqué, faute qui rende immédiatement impossible les relations de travail parce qu'elle entraîne la perte de confiance dans les services du cocontractant.

Constitue un motif grave : la faute d'une gravité telle qu'elle ébranle la confiance légitime qui se trouve être à la base de la relation de travail et rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de celle-ci (M. WESTRADE, *Le congé pour motif grave*, (dir.) S. GILSON et M WESTRADE, Limal, Anthemis, 2011, p. 15 ; V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 902.)

Le juge apprécie de manière souveraine la gravité des faits constitutifs de motif grave (Cass. 28.4.1999, Pas., 197, I, 514).

En l'espèce, l'appelant reconnaît que les annotations sur le certificat médical qui n'émanent pas du médecin, dont notamment « doit être hospitalisé », « est incapable de faire des efforts violents du 11/02/2012 au 31/12/2012 », « autorisé à sortir également à l'étranger pour ses soins » et « coups et blessures, suites agressions du 09/12/12 de Monsieur R.S., permanent SETCA (de l'intimée) », sont de sa main.

Le fait de produire à son employeur un tel certificat médical falsifié constitue un motif grave au sens de l'article 35 de la loi sur les contrats de travail.

Le motif grave étant reconnu, aucune indemnité de rupture n'est due.



3. La demande reconventionnelle

Aucune indemnité n'étant due par l'intimée, son action reconventionnelle est sans objet.

*
* *

Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, l'appelant est condamné aux dépens.

PAR CES MOTIFS,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24,

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

Sur avis écrit en large partie conforme du Ministère Public,

Dit l'appel recevable et partiellement fondé.

Reforme le jugement en ce qu'il a constaté la prescription de l'action supplémentaire tendant à une indemnité de rupture.

Dit cette action non prescrite mais non fondée.

Confirme le jugement en ce qu'il dit l'action principale originale non fondée mais pour d'autres motifs que les premiers juges.

Confirme le jugement en ce qu'il a dit la demande reconventionnelle devenue sans objet.

Confirme le jugement critiqué quant aux dépens.

Dit l'action reconventionnelle introduite devant la cour recevable mais devenue sans objet.

Condamne l'appelant aux dépens d'appel, soit la somme de 5.500 € représentant l'indemnité de procédure de base.

PAGE 01-00000219995-0012-0013-01-01-4

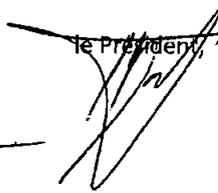


Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Messieurs

Heiner BARTH, Président,
Paul CIBORGS, Conseiller social au titre d'employeur,
Constant LEHANSE, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont entendu les débats de la cause,
assistés de Monsieur Gino SUSIN, Greffier
lesquels signent ci-dessous
le Greffier,

les Conseillers sociaux,

le Président,



et prononcé en langue française à l'audience publique de la 15^e Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, Nouveau Palais de Justice, Extension Sud, sise Place Saint-Lambert, 30 à 4000 LIEGE le VINGT-NEUF JUIN DEUX MILLE QUINZE par le Président de la chambre assisté du greffier qui signent ci-dessous.

le Greffier,

le Président,

