



POUR SERVIR EXCLUSIVEMENT
EN MATIERE ADMINISTRATIVE

Numéro du répertoire 2015 / 1605
R.G. Trib. Trav. 407.950
Date du prononcé 16 octobre 2015
Numéro du rôle 2014/AL/55
En cause de : El C/ ETHIAS S.A.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

N° d'ordre **571**

Cour du travail de Liège

Division Liège

huitième chambre

Arrêt

Contrat de travail – employé L. 3/7/1978, art. 35 – licenciement pour motif grave – Formalisme: le délai de 3 jours – personne compétente pour licencier – la faute grave: propos dénigrants vis-à-vis de l'employeur – rupture de confiance.

COVER 01-00000293230-0001-0022-02-01-1



EN CAUSE :

Monsieur Philippe E.

0,

comparaissant personnellement et assisté par Maître Philippe HANSOUL, avocat à 4000 LIEGE, Mont St.-Martin 20

CONTRE :

ETHIAS S.A., dont le siège social est établi à 4000 LIEGE, Rue des Croisiers, 24, n° BCE 0404.484.654,
partie intimée,
comparaissant par Maître Jean-Paul LACOMBLE, avocat à 4000 LIEGE, Boulevard Frère Orban, 25.

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 18 septembre 2015, notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 8 octobre 2013 par le tribunal du travail de Liège, 9^e chambre (R.G. : 407.950);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 30 janvier 2014 et notifiée à l'intimée le 31 janvier 2014 par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, reçu au greffe de la Cour le 11 février 2014 ;
- les conclusions d'appel de l'intimée entrées au greffe de la Cour les 15 avril, 18 août et 18 et 19 décembre 2014 ;
- les conclusions de l'appelant entrées au greffe de la Cour les 18 juin et 20 octobre 2014 ;
- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 4 mars 2014 et notifiée par plis simples aux parties et à leur conseil le 7 mars 2014, fixant la cause à



l'audience publique de la 8^e chambre du 9 janvier 2015, date à laquelle la cause a été remise au 18 septembre 2015,

- le dossier de l'appelant entré au greffe de la Cour le 31 octobre 2014 et son dossier complémentaire déposé à l'audience du 18 septembre 2015 et celui de l'intimée entré au greffe de la Cour le 19 décembre 2014 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 18 septembre 2015.

MOTIVATION.

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. QUANT A LA RECEVABILITE DE L'APPEL.

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier de procédure que le jugement dont appel ait été signifié.

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

2. LES FAITS.

Monsieur E[redacted] ci-après l'appelant, est entré au service d'ETHIAS le 25 juin 2001 dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée en tant que « coordinateur technico-commercial » de la direction du département Vie-Collectivités (pièce 1.1 du dossier d'ETHIAS).

A dater du 25 juin 2002, il a été engagé pour une durée indéterminée en qualité de conseiller de direction (pièce 1.2 du dossier d'ETHIAS).

Jusqu'en 2006, les relations entre parties se sont déroulées normalement.

A dater de juin 2006, l'appelant a marqué, du moins tacitement, son accord pour exercer la fonction de « responsable de la cellule support juridique au sein du service Vie-collectivités. »

Il s'agissait d'une fonction impliquant moins de gestion du personnel.

Ensuite, les relations sont devenues de plus en plus difficiles, l'appelant essayant d'accéder à d'autres fonctions à caractère commercial et ETHIAS lui rendant la tâche ardue, estimant que le comportement de l'appelant était très négatif dans la mesure où il remettait régulièrement en cause, publiquement, l'autorité de sa hiérarchie en dénigrant celle-ci ouvertement.

A cet égard, ETHIAS fait référence à quelques événements précis relatés en termes de conclusions et appuyés par les pièces de son dossier (p. 1.8, p. 1.7, p.1.6 du dossier d'ETHIAS).



L'appelant pratique, à titre strictement privé, le golf et est inscrit avec son épouse au golf d'Henri-Chapelle qui a racheté celui de Maastricht, ce qui amène parfois les joueurs inscrits à Henri-Chapelle à se déplacer à Maastricht pour y accomplir un parcours.
Il acquitte lui-même, à titre privé, les frais liés à ce sport. (p.30 du dossier de l'appelant).

Le 25 avril 2012, après-midi, alors que l'appelant était en congé, il devait en principe accomplir un parcours de golf avec deux autres personnes mais, se retrouvant finalement seul, la direction du club l'a invité à jouer avec Monsieur P. que l'appelant connaissait par ailleurs depuis qu'ils avaient fréquenté, ensemble, les bancs de l'université. L'appelant et son partenaire discutèrent, à bâtons rompus, de leurs situations professionnelles respectives.

Au cours du week-end du 12-13 mai 2012, Monsieur Daniel P. cadre supérieur, au sein d'ETHIAS a partagé un dîner avec Monsieur P. Les propos tenus au cours du parcours de golf ont été rapportés par ce dernier.
Le 15 mai 2012, les propos de Monsieur P. ont été rapportés par Monsieur P. à Monsieur Philippe L., membre du comité de direction d'ETHIAS.
Ce dernier a, alors, invité son interlocuteur à demander à Monsieur P. de rapporter par écrit les propos de l'appelant.

Le 21 mai 2012, Monsieur P. a adressé un e-mail à Monsieur L. dans les termes suivants :

« Bonsoir Philippe,

Comme discuté et convenu avec Daniel, je te livre ci-après les propos que Philippe E. m'a tenu lors d'une compétition CGA (oui il est membre..) et que j'ai rapporté à Dany tellement ils m'avaient choqué. Je n'ai pas eu le temps de t'en parler lundi passé et ce n'était pas le bon endroit.

Philippe m'a étonné par ces propos très critiques à l'égard de son employeur attitude que je ne tolère pas dans ma propre entreprise.

Il m'a déclaré que tout était politique chez ETHIAS en citant ton nom, que le seul qui s'y connaît en assurance est le flamand qui vient de quitter et qui a compris qu'il fallait partir avant que le navire coule, que sa branche était très déficitaire et que la seule issue serait la revente à une autre compagnie d'assurances, que ETHIAS s'est fait rouler par D. qui a donné à l'ONSS APL le boulevard au niveau de la fonction publique au détriment d'ETHIAS qui va devoir encore faire appel à l'État pour le renflouer. Je lui ai demandé pourquoi il restait encore là et il m'a répondu que si on le licencie il s'en ira avec joie mais que tu ne le feras pas car tu ne décides rien (sic). La seule qu'il apprécie est la responsable du service juridique (je ne me souviens pas du nom).

Voici pêle mêle les propos d'un type amère sur pas mal de choses et qui doit jouer ni la loyauté ni la fidélité. Avis perso.

À ta dispo pour en parler »



L'appelant a été convoqué le 23 mai 2012 à un entretien en présence de Monsieur Nicolas H..., directeur des ressources humaines, Monsieur Edwin H..., directeur vie collectivité et Madame Sophie St..., conseillère juridique RH. (p.1.11 du dossier d'ETHIAS).

A l'issue de cet entretien durant lequel l'appelant a eu l'occasion de se faire assister par un conseiller, voire un délégué syndical, ETHIAS a constaté qu'il n'était plus possible de poursuivre les relations de travail.

ETHIAS a donc indiqué à l'appelant qu'il rompait le contrat de travail pour motif grave, ce que la société a ensuite confirmé par courrier recommandé du même jour (pièce 1.12 du dossier d'ETHIAS).

La motivation du licenciement a été notifiée de manière circonstanciée dans le courrier recommandé du 25 mai 2012 (pièce 1.13 du dossier d'ETHIAS).

Ces deux courriers ont été signés par le DRH, Monsieur H...

L'appelant a contesté le licenciement pour faute grave par l'entremise de son conseil (pièce 1.14 du dossier d'ETHIAS) à qui les conseils d'ETHIAS ont répondu (pièce 1.15 du dossier d'ETHIAS).

N'obtenant pas satisfaction, il a alors introduit la procédure devant les juridictions du travail.

3. L'ACTION ORIGINALE.

L'appelant a introduit une action par voie de requête devant le Tribunal du travail de Liège afin d'entendre condamner ETHIAS à lui payer les montants suivants :

- 205.714,08 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalent à 17 mois de rémunération ;
- 72.604,97 EUR à titre d'indemnité prévue par la convention collective de stabilité d'emploi du 18 décembre 2008.

Il postulait également la condamnation aux dépens ainsi que le bénéfice de l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant tout recours sans caution ni cantonnement.

4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL.

Par jugement du 8 octobre 2013, le Tribunal du travail :
a déclaré l'action recevable mais non fondée,
a débouté Monsieur E. (actuellement appelant) de sa demande,
l'a condamné aux dépens (7.700 € d'indemnité de procédure).



5. L'APPEL.

L'appelant a interjeté appel contre ce jugement en ce que le premier Juge a déclaré l'action recevable mais non fondée et l'a condamné au paiement d'une indemnité de procédure d'un montant de 7.700 euros,

alors que

1. dans les diverses fonctions qu'il a exercées, il a toujours assumé ses fonctions en faisant preuve chaque fois de beaucoup de professionnalisme.
2. convoqué le 23 mai 2012 à un entretien, en présence du Directeur des ressources humaines, du Directeur vie collectivité, ainsi que de la Conseillère juridique en ressources humaines, il a été licencié avec effet immédiat pour motif grave, dénoncé le 25 mai 2012, à savoir qu'il aurait tenu à un client, Monsieur P., des propos qui l'aurait extrêmement choqué et : *« votre comportement est tout à fait inacceptable car il révèle une volonté de nuire à ETHIAS, de manière délibérée et en portant atteinte à son image, voire, s'agissant de propos adressés à un client important, une véritable volonté de sabotage »* et qu'il se serait rendu coupable d'autres manquements dans le cadre des diverses fonctions qu'il a eu à assumer.
3. Par courrier de son conseil du 11 juin 2012, l'appelant a protesté formellement contre ce licenciement, d'après lui, totalement injustifié.
Il a été contraint de saisir le Tribunal du travail par une requête contradictoire déposée le 5 juillet 2012 en postulant la condamnation de son ancien employeur, ETHIAS, au paiement d'une indemnité de rupture de 17 mois de rémunération, soit 205.714,08 euros bruts, ainsi qu'au paiement d'une indemnité de stabilité d'emploi de 6 mois de rémunération, soit 72.604,97 euros.
4. ETHIAS ne démontre pas le respect du délai de trois jours ouvrables visé à l'article 35 de la loi relative au contrat de travail.
A cet égard, l'appelant relève que le premier Juge considère à tort comme établi le fait que Monsieur P. n'aurait fait ses confidences à Monsieur P. qu'au cours du week-end du 12 mai 2012, lequel à son tour n'aurait rapporté ces conversations à Monsieur L. que le lundi 15 mai 2012.
5. ETHIAS n'apporte pas la preuve des propos précis tenus par l'appelant.
A cet égard, le premier Juge écrit que *« le Tribunal tient pour établi les déclarations faites par Monsieur P. et ce, même si bien entendu, certains termes n'ont pas été tenus comme rapportés »*.
 - A cet égard, l'appelant relève d'abord que le premier Juge écrit à tort : *« le tribunal tient pour établi les déclarations faites par Monsieur P. et ce, même si bien entendu, certains termes n'ont pas été tenus comme rapportés. »* alors que cette affirmation n'est pas pertinente puisque lors de son audition l'appelant n'a pas été mis en possession du courriel litigieux de telle sorte qu'il ne lui est pas possible d'avoir affirmé, en pleine connaissance de cause en tout cas, que le rédacteur de ce document n'aurait « pas menti ».



- Ensuite, l'appelant relève encore que :
 - le premier juge retient à tort que le cadre dans lequel il a rencontré Monsieur P. *« n'a rien d'un cadre strictement privé mais bien tout d'un événement mondain auquel on se rend bien sûr pour faire du sport mais aussi pour entretenir ses réseaux »*, alors qu'il ne précise pas sur quels éléments factuels du dossier il se fonde pour affirmer cela.
L'appelant considère que cette conclusion est inexacte puisqu'il ne s'agissait pas d'un « événement mondain », mais de tout simplement participer à un parcours de golf avec un ami.
 - Le premier Juge considère à tort comme établi le fait que l'appelant aurait « dénigré » son employeur parce qu'il aurait déclaré que :
 - *« Tout y était politisé » ;*
 - *« Qu'il y régnait un climat d'incompétence » ;*
 - *« Que l'entreprise croulait sous les dettes à tel point qu'elle devrait être recapitalisée par l'Etat » ;*
 - *« Que son supérieur ne décidait de rien » ;*
 - *« Ces éléments, même si certains étaient de notoriété publique, ce qui n'est pas forcément le cas pour tous les termes employés, sont des déclarations graves qui ne peuvent être tenus par un cadre d'une entreprise à l'endroit de cette dernière, et a fortiori auprès d'un tiers, directeur d'un gros client ».*

alors qu'évoquer des éléments qui sont de notoriété publique n'implique pas une quelconque volonté dans le chef de l'appelant de « dénigrer son employeur ».

L'appelant estime que, dans sa motivation pour le moins succincte, le premier Juge ne rencontre nullement les moyens qu'il a développés à propos des faits retenus à sa charge.

L'appelant demande à la cour
de déclarer l'appel recevable et fondé,
en conséquence, réformer le jugement dont appel en déclarant l'action recevable et fondée
et de condamner ETHIAS au paiement de l'indemnité de rupture et de l'indemnité de
stabilité d'emploi telles que postulées, à majorer des intérêts moratoires, ainsi qu'aux
dépens d'instance et d'appel.



6. FONDEMENT : LA RUPTURE POUR MOTIF GRAVE(art. 35, L. 3/7/1978)

A. Le formalisme : le respect du délai de 3 jours.

6.1. Principes.

Selon l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

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

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

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

[...]

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 ».

Cet article contient un double délai de trois jours :

Le congé doit être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent la connaissance du fait constitutif de motif grave.

Le motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

a) La connaissance certaine.

Le congé doit être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent la connaissance certaine et établie du fait constitutif de motif grave¹.

Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail 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.²

« Il appartient à l'auteur du congé de prendre la responsabilité de fixer le moment où il estime avoir la connaissance suffisante des faits reproché, étant entendu qu'il ne peut agir

¹ Cass., 22 janvier 1990, J.T.T., 1990, 89.

² Cass., 22 janvier 1990, J.T.T., 1990, 89 ; Cass., 28 février 1983, Pas., I, 723 ; Cass., 5 novembre 1990, J.T.T., 1991, p. 155 ; Cass., 14 mai 1979, Pas., 1979, I, 1079 ; Cass., 11 janvier 1993, J.T.T., 1993, 58.



sur des soupçons (voyez : Cour du Travail Liège, 24.03.1988, RD.S. 1988, page 451 et Cour du Travail Mons, 9 septembre 1988, J.L.M.B. 1989, page 200) mais qu'il doit attendre jusqu'à ce qu'il ait une connaissance précise et certaine des faits pour fonder sa propre conviction et prendre une décision en connaissance de cause à l'égard de son cocontractant et du Tribunal du travail qui appréciera éventuellement ce motif grave»³

b) La personne compétente pour licencier doit avoir une connaissance suffisante.

Il est unanimement admis que c'est la personne ou l'organe compétent pour donner le préavis qui doit avoir une connaissance suffisante des faits qui constituent la base du congé pour motif grave pour que le délai de trois jours ouvrables commence à courir⁴.

La Cour du travail de Liège a, à plusieurs reprises, confirmé ce principe :

- « bien qu'il soit particulièrement étonnant que des faits tels que ceux reprochés, soit des faits de violence physique exercée sur une personne âgée de 88 ans, décrite comme grabataire, hébergée dans le home du C.P.A.S., aient été dénoncés aux autorités plus d'un mois après qu'ils auraient été commis, il peut être admis que le licenciement est intervenu dans les 3 jours ouvrables de la connaissance du motif invoqué et notifié à titre de motif grave, dès lors que le moment de cette connaissance s'entend de celui où l'organe ayant pouvoir de décider du licenciement - en l'espèce le bureau permanent du C.P.A.S. dans la mesure où, conformément à l'article 24 de la loi organique du 08/07/1976, le Conseil de l'aide social lui a délégué ce pouvoir - a connaissance de ces faits. »⁵
- « Lorsque cette partie est une personne morale, la connaissance du motif doit être acquise par la personne physique qui en est l'organe et qui se trouve investie du pouvoir de rompre le contrat de travail. »⁶

La prise de cours du délai coïncide avec le moment où le fait est connu de la personne donnant congé et où il lui est possible de prendre une décision en toute connaissance de cause tant quant à l'existence même des faits que quant aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, connaissance apportant à l'auteur du congé, et pour reprendre la formulation habituelle de la Cour suprême, « une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice ».⁷

³ T. Trav. Mons, 13 mars 2006, inédit, pièce 17a.

⁴ Cass., 10 mai 1951, Pas. 1951, i, 618 ; Cass., 24 juin 1996, R. Cass., 1997, 35.

⁵ C. Trav. Liège, 5^e ch., 24 juin 2009, R.G. 35.972/08, pièce 17 b

⁶ C. Trav. Liège, 9^e ch., 20 septembre 2010, R.G. 2007/AL/34907.

⁷ Cass., 22 octobre 2001, S.99.0206.F ; Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390 et Chron. D.S., 2001 p. 494 ; Cass., 8 novembre 1999, J.T.T., 2000, p. 210 ; Cass., 6 septembre 1999, J.T.T., 1999, p. 457 ; Cass., 14 octobre 1996, J.T.T., 1996, p. 501 ; Cass., 11 janvier 1993, Bull., 1993, p. 31, J.T.T., 1993, p. 58 et note et rev. Rég. Dr. 1993, p. 166 ; Cass., 5 nov. 1990, J.T.T., 1990, p. 155.



Il faut avec Cl. WANTIEZ⁸ en déduire que « *ce n'est donc pas le fait à lui seul dont la connaissance par l'auteur du congé fait courir le délai légal mais le fait accompagné des circonstances de nature à lui donner le caractère d'un motif grave.* »

La connaissance requise doit ainsi, d'une part, porter sur tous les éléments constitutifs du motif grave, c'est-à-dire tant sur le fait lui-même que sur toutes les circonstances qui peuvent lui donner un caractère de motif grave ; elle doit, d'autre part, être personnelle, suffisante et certaine, c'est-à-dire de nature à permettre à l'auteur du congé de se forger sa propre conviction et de prendre une décision en connaissance de cause quant à la réalité, à la gravité et à l'imputabilité du fait constitutif de motif grave.⁹

L'enseignement de la Cour de cassation¹⁰ souligne le caractère personnel que doit revêtir cette connaissance suffisante et certaine, en ces termes :

« Pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai prévu par l'article 35, alinéa 3, de la loi relative aux contrats de travail, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail ».

A cet égard, les auteurs Wantiez et Votquenne¹¹ relèvent que par exemple, « *le délai ne commence pas à courir lorsque l'avocat de l'employeur a eu connaissance des faits reprochés dans le cadre de l'échange de pièces...(mais lorsque) l'administrateur délégué a pu les consulter.* »

c) La personne compétente pour licencier

Le congé, acte juridique unilatéral destiné à produire un effet déterminé, doit être donné par une personne qui dispose des pouvoirs nécessaires pour mettre fin au contrat de travail. Il peut être donné par l'employeur, son représentant ou son mandataire.

Lorsque l'employeur est une personne morale, seul l'organe par lequel elle est représentée est en principe habilité à procéder au licenciement d'un travailleur. En vertu de l'article 522 du Code des Sociétés, l'organe compétent pour licencier dans une SA est le conseil d'administration. Il est cependant d'usage que, au sein d'une SA, la rupture d'un contrat de travail soit décidée par :

- la personne chargée de la gestion journalière ;
- un administrateur auquel le conseil d'administration a confié ce pouvoir ;

⁸ C. WANTIEZ, Le congé pour motif grave, Larcier, 1998, p.71

⁹ Wilems et Franquin, op. cit., n° 1370 et suivants : WANTIEZ, Le congé pour motif grave, n° 56 et suivants ; VANNES, Le contrat de travail : Aspects théoriques et pratiques, n° 1076 et suivants ; NEVEN et WANTIEZ, Motif grave : quelques éclaircissements, J.T.T., 1992, p. 251 et 252.

¹⁰ Cass., 14 mai 2001, Pas., 2001, I, p. 848 et J.T.T., 2001, p. 309 ; dans le même sens, Cass., 7 décembre 1998, Pas., 1998, I, p. 1187 et J.T.T., 1999, p. 149, etc.

¹¹ Op. cit., p. 67, n°68 citant C. Trav. Liège, 18 octobre 1999, Chron. D.S., 2001, p. 275.



- une personne (non administrateur) qui se voit confier expressément le pouvoir d'engager et/ou de licencier du personnel par le CA ou par l'administrateur ayant en charge la gestion journalière.

Si l'auteur du licenciement est une personne dépourvue du pouvoir de rompre, le contrat de travail n'est pas rompu, à condition toutefois que l'employeur n'ait pas ratifié cet acte. La ratification doit être certaine, mais n'est soumise à aucune condition de forme.

Elle peut être :

- expresse (la ratification est alors directement exprimée) ;
- ou tacite (la ratification s'induit alors des circonstances et de tout acte supposant nécessairement l'approbation de ce qui a été fait par le mandataire).

Quand doit s'opérer la ratification? Une première tendance considère que la ratification du congé doit avoir lieu dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où le mandataire incompétent prend connaissance des faits invoqués. Si tel n'est pas le cas, le contrat de travail est irrégulièrement rompu et le droit aux indemnités de préavis est ouvert.¹²

Le travailleur doit soulever l'irrégularité du licenciement pour motif grave, en raison de l'absence de mandat de la personne qui a donné le congé, immédiatement après la réception de celui-ci.¹³

Ce principe a encore été confirmé par la Cour de cassation en termes très explicites dans un arrêt du 28 octobre 2013¹⁴ :

« Si, avant de traiter avec un mandataire, le tiers a le droit d'exiger de celui-ci la production d'une procuration, il ne peut, s'il s'en abstient, pas nier ultérieurement l'existence du mandat que ne contestent ni le mandant ni le mandataire.

Il ne ressort pas des pièces auxquelles la Cour peut avoir égard que le demandeur ait fait valoir devant la cour du travail qu'il avait exigé du sieur F. la production d'une procuration. L'arrêt n'a pu, dès lors, violer aucune des dispositions visées au moyen, en cette branche, en tenant pour établi le mandat donné au sieur F. par la défenderesse, qui s'en prévalait. »

La Cour de cassation¹⁵ avait déjà jugé que :

« Tout travailleur licencié par écrit par le mandataire de l'employeur, a le droit d'exiger la production de la procuration pour se convaincre de l'existence du mandat; il n'est toutefois

¹² C. Trav. Bruxelles, 11 septembre 1984, R.W., 1984-85, 2408 ; C. Trav. Liège, 10 mars 1986, R.D.S., 1987, 209 ; C. Trav. Anvers, 15 juin 1998, Chron. D. S., 1998, 510 ; également dans ce sens : F. KURZ, note sous C. Trav. Liège, 26 février 1996, Chron. D. S., 1997, 143

¹³ C. Trav. Bruxelles, 17 février 1990, J.T.T., 1990, 445 ; C. Trav. Liège, 3 décembre 1992, J.T.T., 1993, 250, note ; C. Trav. Gand, 16 décembre 1994, A.J.T., 1995-96, 348 ; C. Trav. Liège, 26 février 1996, Chron. D.S., 1997, 143, note F. KURZ.

¹⁴ Cass., 28 octobre 2013, S.11.0125.F.

¹⁵ Cass., 6 février 2006, Pas., 2006, p. 307 (somm.)



pas obligé de le faire; s'il s'en abstient et n'en se présente plus au travail, comme il le ferait en cas de licenciement; il ne peut plus nier ultérieurement l'existence du mandat, sauf dans un délai raisonnablement court, lorsque ni le mandant ni le mandataire ne contestent celui-ci. »

d) L'audition préalable.

Il est généralement admis que l'audition préalable d'un travailleur peut être, selon les circonstances et nonobstant son résultat, une mesure par laquelle l'employeur peut obtenir une certitude suffisante quant à l'existence du fait et des circonstances qui peuvent en faire un motif grave.

En effet, la Cour de cassation considère que la décision de procéder à une audition du travailleur est une mesure justifiée eu égard à la sanction qui pourrait être prise :

« De la circonstance que le licenciement pour motif grave a été donné après un entretien au sujet de données dont l'employeur avait déjà connaissance, il ne peut être déduit qu'au moment de l'audition il détenait déjà tous les éléments d'appréciation pour prendre une décision en connaissance de cause. »¹⁶

Enfin, comme l'a confirmé la Cour de cassation dans son arrêt du 17 janvier 2005, 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. Il ne résulte pas de cette règle que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doive être entamée sans délai et menée avec célérité.¹⁷

Confirmant qu'une telle exigence ajouterait aux conditions prévues par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, la jurisprudence de la Cour de cassation est suivie de façon unanime par les juridictions du travail.¹⁸

¹⁶ Cass., 14 octobre 1996, J.T.T., 1996, 500.

¹⁷ Cass., 19 septembre 1994, R.G. S.94.0005.F, n° 387, avec concl. M.P. ; 7 décembre 1998, R.G. S.00.0129.N, n° 144 ; 14 mai 2001, R.G. S.99.0174.F, n° 278 ; Cass., 17 janvier 2005, www.juridat.be

¹⁸ Notamment C. Trav. Anvers, 26 mai 2008, R.G. 2070029, pièce 17 g ; T. Trav. Mechelen, 4 septembre 2006, R.G. 79146, pièce 17 h ; T. Trav. Anvers, 29 mars 2006, R.G. 380.439, pièce 17, i ; C. Trav. Gand, 26 décembre 2005, R.G. 2004/329, pièce 17 j ; C. Trav. Liège, 16 décembre 2005, R.G. 32300/04, pièce 17k.



6.2. En l'espèce.

a. La personne compétente pour licencier.

L'appelant invoque pour la première fois en termes de conclusions d'appel, le 18 juin 2014, soit plus de deux ans après la notification du congé, le 25 mai 2012, l'absence de pouvoir (mandat exprès) dans le chef de Monsieur H. lui permettant de notifier un licenciement pour le compte d'ETHIAS.

La Cour considère que :

1. le moyen est invoqué tardivement puisque l'appelant, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, n'a pas exigé la preuve du mandat immédiatement ou, du moins, dans un délai raisonnable (quelques jours) après le licenciement.
2. Monsieur H., signataire des lettres de congé et de notification du motif grave, en sa qualité de directeur des ressources humaines disposait d'un mandat exprès lui conférant compétence nationale pour toutes les matières touchant aux ressources humaines.

Ce mandat exprès est prouvé par ETHIAS au moyen de la communication publiée sur l'intranet d'ETHIAS en date du 22 septembre 2001 et de l'organigramme conférant aux deux directeurs des ressources humaines d'ETHIAS une compétence nationale pour toutes les matières touchant aux ressources humaines. (pièce 1.22 du dossier d'ETHIAS).

Ce moyen soulevé tardivement par l'appelant est manifestement non fondé.

b. Le respect du délai de trois jours.

Il ressort de l'examen des pièces déposées par ETHIAS que :

- La conversation litigieuse entre Monsieur P. et l'appelant a eu lieu le 25 avril 2012.
- Monsieur P. a fait part de la teneur de cette conversation à Monsieur Daniel F. préposé d'ETHIAS, quelque temps plus tard au cours d'une rencontre informelle. (12 mai/13 mai 2012).
- à la demande expresse de Monsieur L. directeur Collectivités, par l'Intermédiaire de M. P. un courriel lui a été adressé le 21 mai 2012 par M. P. afin de l'informer des propos tenus par l'appelant,
- dès réception de cet e-mail, soit le même jour, Monsieur L. l'a communiqué à Monsieur T. administrateur-délégué d'ETHIAS et à Monsieur Angelo A. directeur ressources humaines (et qui sont, avec Monsieur Nicolas H., lui aussi directeur ressources humaines, deux des trois personnes qui sont investies du pouvoir de licencier au sein d'ETHIAS. (pièce 1.18 du dossier d'ETHIAS).



- Une audition de l'appelant a été organisée le 23 mai 2012.

Cette chronologie prouve que la direction d'ETHIAS a fait diligence dans les plus brefs délais à partir du moment où l'administrateur, Monsieur L, a appris par monsieur P la teneur des propos échangés entre l'appelant et monsieur P. lors de la partie de golf le 25 avril 2012.

D'abord, M. F en sa qualité d'employé d'ETHIAS impliqué dans la gestion de la société, n'était pas la personne compétente pour prendre la décision de licenciement. ETHIAS dépose au dossier une déclaration de M. P lequel précise très clairement son rôle d'intermédiaire, rédigée en ces termes :

«J'ai rencontré Monsieur Luc P, le week-end du 12/13 mai 2012 dans un cadre privé. Monsieur P. m'a relaté une conversation qu'il avait eue avec Monsieur Philippe E lors d'une compétition de golf (propos repris dans le mail du 21 mai 2012 adressé à Monsieur Philippe L, Directeur Collectivités). Etant fortement impliqué dans la gestion d'Ethias et attentif à notre image, j'ai tenté de corriger les propos de Monsieur E. Dès ma première rencontre avec Monsieur Philippe L (15 mai 2012, je pense), j'ai évoqué avec lui mon entretien avec Monsieur Luc P. Monsieur L m'a alors sollicité pour demander à Monsieur P. de relater par écrit les propos tenus par Monsieur E. Ce qui fut fait par mail le 21 mai 2012. » (pièce 1.20 du dossier d'ETHIAS).

Ensuite, cette pièce établit à suffisance qu'avant le 21 mai, Monsieur L n'était pas informé des faits litigieux.

Enfin, les personnes compétentes pour licencier ne pouvaient certainement pas prendre de décision avant d'avoir permis à l'appelant de faire valoir ses explications, en particulier l'exactitude des propos, les circonstances et le contexte.

ETHIAS ne pouvait être certain d'être en présence d'un comportement gravement fautif qu'après avoir entendu l'appelant donner sa version de la conversation échangée avec Monsieur P.

Pour cela, il était indispensable de disposer d'un écrit relatant les propos litigieux.

Ce document ne constituait pas une preuve des griefs mais permettait à ETHIAS d'initier une enquête afin d'évaluer la gravité du comportement dénoncé par Monsieur P.

La Cour considère que c'est à l'issue de l'audition de l'appelant que la personne compétente pour licencier a disposé de tous les éléments nécessaires pour apprécier la gravité du comportement de l'appelant.

Le double décal de trois jours a pris cours le 23 mai 2012.

Le congé est intervenu à l'issue de l'audition et a été confirmé immédiatement par lettre recommandée du 25 mai 2012.



La notification des motifs est intervenue au moyen de la lettre recommandée du 25 mai 2012.

Le prescrit de l'article 35 de la loi a, dès lors, été parfaitement respecté.

Le jugement doit être confirmé sur ce point.

B. Le motif grave

6.1. Principes.

Selon l'article 35 de la loi relative aux contrats 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.

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 motif grave qui justifie le congé immédiat sans préavis ni indemnité constitue nécessairement une faute dans le chef de la partie licenciée.

L'appréciation du caractère de gravité des fautes contractuelles appartient aux juridictions du travail, qui disposent d'un pouvoir souverain d'appréciation.

Lors de l'appréciation de la gravité du manquement qui est invoqué en tant que motif grave, les circonstances concrètes doivent être prises en considération. Des fautes d'un même type peuvent dès lors, en fonction des circonstances, constituer ou non un motif grave. La notion « motif grave » est une notion subjective et très relative dépendant des données factuelles concrètes de l'affaire.

Par conséquent, il est impossible d'édicter des directives pratiques pour déterminer si des faits précis sont d'une gravité suffisante pour constituer un motif grave.¹⁹

La faute reprochée doit être appréciée *in concreto* en ce sens qu'il ne peut être posé en principe que tel comportement rend, par nature, la poursuite des relations professionnelles impossible. « *Le même manquement constituera motif grave chez tel travailleur et non chez tel autre...* »²⁰

La partie qui notifie le congé porte la charge de la preuve des motifs invoqués, tant de leur réalité que de leur gravité et de leur caractère fautif.²¹

¹⁹ C. ENGELS, « Ontslag wegens dringende reden », ATO, 0102/840.

²⁰ P. BLONDIAU, Le contrat de travail dix ans après la loi de 1978, UCL, Story-Scientia, 251,7.

²¹ Cass., 19 mars 1991, R.W., 90-91, 1437



• Considérations relatives à la rupture de confiance.

C'est la perte de confiance de l'employeur en son travailleur qui entraîne, le plus souvent, l'impossibilité de la poursuite des relations contractuelles :

« Attendu que les relations de travail sont principalement fondées sur la confiance réciproque des parties et constitue une faute grave qui porte définitivement atteinte à cette confiance rendant immédiatement impossible la poursuite desdites relations. »²²

« Dès l'instant où l'attitude reprochée entraîne une perte de confiance de l'employeur à l'égard de son employé, elle est de nature à justifier une rupture sur l'heure. »²³

« 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. »²⁴

« Le motif grave ne doit pas être apprécié à partir du préjudice que le manquement cause à l'entreprise, mais bien sur base des conséquences de ce manquement à l'égard de la confiance que l'employeur doit pouvoir avoir en son personnel. »²⁵

• Considérations relatives aux comportements critiques du travailleur vis-à-vis de l'employeur.

En vertu de l'article 16 de la loi relative aux contrats de travail, l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.

En vertu de l'article 1134, alinéa 3, du Code civil, les contrats de travail doivent être exécutés de bonne foi.

La critique à l'adresse de l'employeur est généralement considérée comme un motif grave à partir du moment où elle porte atteinte à l'autorité de l'employeur ou va de pair avec une publicité excessivement négative au détriment de l'employeur.²⁶

Le fait de tenir en public des propos systématiquement dénigrants sur l'institution dans laquelle on travaille ou sur la direction peut constituer une faute grave.²⁷

²² C. Trav. Bruxelles, 8 avril 1986, J.T.T., 1986, p. 462

²³ C. Trav. Bruxelles, 4^e ch., 5 septembre 2000, C.D.S., 2001, p. 231

²⁴ C. Trav. Liège, 2 février 2006, inédit, R.G. 32.891/2004.

²⁵ Traduction libre C. Trav. Bruxelles, 24 mars 1987, Bull. F.E.B., 1988, 230 ; T. Trav., Liège, 7 octobre 1979, J.T.T., 1980, p. 165

²⁶ T. CLAYES et P. SMEDTS, Licenciement et démission, 1.1.2/24,23

²⁷ C. Trav. Bruxelles, 25 mars 1998, Bull. F.E.B., 1998, II, 88



La Cour du Travail de Liège a quant à elle récemment jugé que les critiques formulées à l'encontre de son employeur, même partiellement fondées peuvent être constitutives d'un motif grave particulièrement lorsqu'elles étaient susceptibles de porter atteinte financière à l'employeur est que l'employé était conscient ou devrait être conscient de ce risque.²⁸

La tenue systématique de propos dénigrants sur la direction de l'entreprise, peu importe leur caractère public est constitutive de motif grave.²⁹

La Cour de Travail d'Anvers a jugé fondé le motif grave d'un travailleur qui avait ouvertement critiqué son employeur en utilisant des termes très durs à son égard (en l'espèce, son administrateur) au cours d'une conversation privée avec le gérant d'une autre entreprise.³⁰

Enfin, dans des circonstances assez proches au présent cas, la Cour du Travail de Liège³¹ a également jugé qu'est « un motif grave, au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, le fait, pour un travailleur, de formuler des critiques concernant la gestion de la société en présence d'un client de l'entreprise, lorsque ces critiques sont de nature à porter atteinte à la crédibilité de l'entreprise et de sa direction »

La Cour résume la problématique comme suit :

« Les Cours et Tribunaux opèrent, en règle générale, la distinction entre des critiques formulées en interne entre collègues de travail et critiques formulées en présence de tiers. La Cour du travail de Liège a ainsi jugé que constituait un motif grave justifiant la rupture du contrat le fait de dénigrer l'employeur auprès de ses clients en les informant de son manque de compétence, de sa mauvaise organisation et de la mauvaise qualité de son travail. De même, la Cour du travail d'Anvers a considéré qu'étaient des faits susceptibles d'entraîner un licenciement pour motif grave les critiques émises au sujet de la société à des tiers, des clients ou des concurrents ».

Elle juge que :

« le courriel (de l'employé) dévoile que :

- des critiques sont formulées par l'appelant concernant la gestion de la société,*
- ces critiques sont très graves puisque l'appelant n'hésite pas à dire qu'il envisage ainsi qu'un collègue de mettre fin à leurs relations contractuelles en raison précisément de leur désaccord avec la gestion mise en place par le gérant et qu'en ce cas, l'activité de la société serait fortement perturbée, voire même deviendrait inexistante. La Cour considère que de tels propos tenus, même dans un cadre privé, sont de nature à ébranler très gravement la confiance de la direction, c'est-à-dire, le gérant de la société. En effet, les propos de l'appelant ont été tenus à l'insu de son employeur,*

²⁸ C. Trav. Liège, 25 mai 2012, R.G. 2011/AL/306, pièce 2.5 du dossier d'ETHIAS.

²⁹ C. Trav. Bruxelles, 25 mars 1998, Bull. F.E.B., 1998/11,88

³⁰ C. Trav. Anvers, 19 février 2007, R.G. 2060082, pièce 2.6 du dossier d'ETHIAS.

³¹ C. Trav. Liège, 14 octobre 2011, Chr. D.S., n° 02/2013, p.120, pièce 2.12 du dossier d'ETHIAS.



mais en présence d'un client de l'entreprise, ce qui était évidemment de nature à porter atteinte à la crédibilité de l'entreprise et de sa direction ».

6.2. En l'espèce.

A. Les faits reprochés à l'appelant.

La lettre de notification du motif grave est particulièrement circonstanciées.

Les propos relevés par M. P. , administrateur-délégué de Liège Airport, constituent le grief fondamental.

M. P. a adressé un courriel à M. L. , administrateur d'ETHIAS, le 21 mai 2012 aux termes duquel il dit avoir été choqué par les propos tenus par l'appelant le 25 avril 2012 lors d'une partie de golf.

Les propos se résument ainsi

« tout est politique chez Ethias » en citant directement le nom de son supérieur et membre du Comité de direction, Monsieur Philippe L.

« le seul qui s'y connaît en assurances est le flamand qui vient de quitter avant que le navire ne coule ».

Ethias s'est fait « rouler par D. » qui a donné à l'Onss APL.

Ethias devra « encore faire appel à l'Etat pour se renflouer ».

« si on devait vous licencier, vous vous en iriez avec Jole, mais que Monsieur L. ne le fera pas car il ne décide rien. ».

votre branche est très déficitaire et que "la seule issue sera la revente à une autre compagnie d'assurances".

Ethias devra "encore faire appel à l'Etat pour se renflouer".

Ces propos sont considérés comme gravement fautifs et s'inscrivent dans un contexte révélant un manque de respect à l'égard des collègues et de la hiérarchie.

La lettre énonce 5 faits bien précis ainsi que la conclusion d'un rapport d'évaluation établi par un organisme extérieur qui illustrent ce comportement inadéquat pour conclure à la rupture de confiance et donc la rupture du contrat de travail pour motif grave.

B. La preuve des faits invoqués

a. Les propos révélés par le mail de M. P.

Cette preuve résulte à suffisance du procès-verbal d'audition dressé le 23 mai 2012.

Lors de cette audition, l'appelant a été entendu par 3 personnes habilitées pour ce faire :

- le directeur des ressources humaines,
- le directeur Vie collectivités,
- une conseillère juridique.



Il lui a été proposé de se faire assister, notamment par un délégué syndical.

La lecture attentive du procès-verbal révèle que :

- les propos rapportés par M. P/ sont particulièrement précis et contextualisés,
- l'appelant a admis, après avoir commencé par nier à trois reprises, avoir tenu des propos négatifs au sujet d'ETHIAS que Monsieur P/ n'a « globalement pas menti » tout en ne voulant pas reconnaître avoir utilisé certains termes rapportés visant sa hiérarchie *ad nomen* ;
- l'appelant a reconnu également qu'il a confié à Monsieur P/ son « mal être » au sein d'ETHIAS.

La cour constate que l'appelant a reconnu :

- avoir tenu les propos concernant la situation financière désastreuse d'ETHIAS. Il justifie cela en disant : « *le fait que le navire coule, c'est dans la presse.* »
- avoir évoqué la revente ou le rachat à une autre compagnie d'assurance ;
- avoir fait part de son mal être au sein de l'entreprise, du fait que la société ne va pas bien.

Les propos considérés par ETHIAS comme alarmants sont suffisamment prouvés.

b. Les autres faits évoqués dans la lettre de notification.

Cinq autres faits sont évoqués par ETHIAS.

La preuve de ces faits résulte à suffisance des pièces déposées par ETHIAS et soumises à l'appelant lors de son audition le 23 mai 2012 avant d'aborder le mail de M. P (p.1.5 à 1.9 du dossier d'ETHIAS).

La conclusion de l'évaluation de compétence de l'appelant, réalisée par la société RANDSTADT le 9 février 2010 est également déposée par ETHIAS (p.1.10 du dossier d'ETHIAS).

La Cour considère dès lors que les faits notifiés par lettre recommandée du 25 mai 2012 sont prouvés à suffisance.

C. la gravité des faits.

Les propos révélés par M. P/ constituent des critiques virulentes et dénigrantes relatives à la gestion et à la situation financière qui règne chez ETHIAS.

Ces propos, même échangés en privé, le sont avec un acteur bien connu du monde des affaires à Liège puisqu'il s'agit du directeur de Liège Airport. Il s'agit d'une circonstance aggravante.

Il importe peu que M. P/ soit, à titre personnel, client ou non d'ETHIAS. Il convient de considérer l'impact des propos négatifs en raison de la qualité de représentant d'une entreprise importante du monde économique liégeois.



C'est dès lors à tort que l'appelant invoque le caractère privé des propos échangés avec un « ami d'université » ou encore la jurisprudence relative à l'appréciation de critiques publiées sur internet via l'utilisation de réseaux sociaux.

Les propos négatifs à l'égard d'ETHIAS tels que reconnus par l'appelant, replacés dans un contexte de frustration résultant de son mal être dans la société dont il critique tant en interne qu'en externe, la gestion ainsi que la situation financière constitue une violation flagrante de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 et de l'article 1134 du code civil.

Si les cadres d'une société commerciale ont le droit, parfois même le devoir, de formuler des critiques concernant la gestion ou la structure financière de leur entreprise, ils ont l'obligation d'adresser ces critiques exclusivement en interne aux personnes habilitées à les entendre et à les prendre en considération dans le but d'améliorer la gestion de l'entreprise. Le comportement de l'appelant qui consiste à émettre des critiques virulentes et dénigrantes relatives à la mauvaise gestion et à la situation financière désastreuse qui règne chez ETHIAS à l'égard de tiers, clients ou non, dénote un mépris profond de l'appelant vis-à-vis de son employeur.

Il s'agit incontestablement de critiques négatives et destructrices.

L'appelant se trouve totalement en contradiction avec les obligations légales précitées.

Le comportement de l'appelant est d'autant plus critiquable que les propos révélés par le mail et « globalement » reconnus s'inscrivent dans un comportement général existant depuis 2006, durant lequel le mal être de l'appelant au sein d'ETHIAS n'a fait que s'accroître.

La Cour ne perçoit pas comment l'appelant, qui ne manque aucune occasion pour extérioriser notamment vis-à-vis des clients ses divergences avec sa hiérarchie serait encore en mesure d'exécuter son contrat de bonne foi (article 1134 du code civil).

C'est en vain qu'il tente de justifier tous les faits précis prouvés par ETHIAS dans la mesure où ce comportement très critique à l'égard d'ETHIAS sur le plan gestionnaire et respect de la hiérarchie a été souligné déjà en 2010 par la société RANDSTADT dans le rapport d'évaluation de l'appelant établi en février 2010 en ces termes : (p.1.19 du dossier d'ETHIAS) « M. E. devra cependant faire preuve de plus de réserve quant aux critiques qu'il émet parfois sur certaines décisions ou procédures mises en place chez ETHIAS et ne partager ses réflexions – pour le moins intéressantes, bien argumentées et nuancées – qu'avec les personnes habilitées à les entendre et à les exploiter. »

La Cour considère que les faits reprochés à l'appelant et notifiés le 25 mai 2012 sont gravement fautifs.

D. la rupture de confiance

L'appréciation de la rupture de confiance est essentiellement subjective dans le chef de l'employeur mais repose néanmoins sur des considérations objectives.

1. L'appelant occupait un poste à responsabilité avec un salaire élevé (salaire mensuel de 7.667,65 € + nombreux avantages). Il s'agissait d'un poste de confiance exigeant



- devoir de réserve et de discrétion, par ailleurs explicitement rappelé aux articles 3 et 12 du contrat de travail (p.1.1-2 du dossier d'ETHIAS).
2. L'appelant était parfaitement conscient de l'importance de sa fonction et de l'obligation contractuelle de ne pas donner une image négative d'ETHIAS à l'extérieur (voir procès-verbal d'audition). Il a cependant agi en contradiction avec cette obligation.
 3. L'appelant a été mis en garde notamment dans le cadre de son évaluation vis-à-vis de ce comportement négatif.
 4. L'appelant n'a exprimé aucun regret lors de son audition le 23 mai 2012 alors qu'il était parfaitement conscient de la gravité des faits qui lui étaient reprochés.

La Cour considère qu'ETHIAS, après avoir constaté la volonté de nuire à l'entreprise et la contestation répétée de l'autorité dans le chef de l'appelant investi d'un poste de confiance, a constaté, à juste titre, la rupture de confiance définitive et l'impossibilité de poursuivre les relations de travail.

Les dépens.

L'article 1022 du Code judiciaire dispose que à la demande d'une partie, le juge peut réduire l'indemnité, soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi et dans son appréciation le juge tient compte « *de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité; (...) du caractère manifestement déraisonnable de la situation.* »

L'appelant déclare percevoir actuellement, dans son nouvel emploi, la somme nette de 3.200 euros par mois.

Il ne résulte d'aucune pièce que l'appelant éprouve actuellement la moindre difficulté financière.

La capacité financière de l'appelant ne permet pas de justifier qu'il soit fait droit à la demande de réduction.

La Cour fixe l'indemnité de procédure au montant de base.

DISPOSITIF.

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,

reçoit l'appel,

PAGE 01-00000293230-0021-0022-02-01-4



le déclare non fondé,
confirme le Jugement entrepris en toutes ses dispositions,
condamne l'appelant aux dépens d'appel liquidés à 7.700 euros, étant l'indemnité de
procédure de base.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Nicole COLLAER, Conseiller faisant fonction de Président,
Paul CIBORGs, Conseiller social au titre d'employeur,
Philippe CHAUMONT, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Sandrine THOMAS, greffier,
lesquels signent ci-dessous excepté M. Philippe CHAUMONT qui se trouve dans
l'impossibilité de le faire conformément à l'article 785, alinéa 1^{er}, du code judiciaire:

le Greffier,

le Conseiller social,

le Président,



ET PRONONCÉ en langue française et en audience publique de la 8^e Chambre de la Cour du
travail de Liège, division Liège, au Nouveau Palais de Justice de Liège (aile sud, salle C.O.B),
place Saint-Lambert, 30, à Liège, le SEIZE OCTOBRE DEUX MILLE QUINZE,
par Madame Nicole COLLAER, Président de la chambre,
assistée de Madame Sandrine THOMAS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

le Président,

