



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2022 /

R.G. Trib. Trav.

18/2947/A

Date du prononcé

02 septembre 2022

Numéro du rôle

2021/AL/454

En cause de :

**PLAN-IT SA
C/
T.**

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 G

Arrêt

contrat de travail – employé – licenciement pour motif grave –
licenciement manifestement déraisonnable

EN CAUSE :

PLAN-IT SA, BCE 0423.369.762, dont le siège social est établi à 1082 BERCHEM-SAINTE-AGATHE, Chaussée de Zellik, 65,

partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après la SA ou l'employeur,
comparaissant par Maître

CONTRE :

Monsieur T.,

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après Monsieur T.,
comparaissant par Maître

°
° °

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 3 juin 2022, notamment :

- le jugement rendu entre parties le 23 avril 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 6^{ème} chambre (R.G. 18/2947/A) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;

- la requête de l'appelante remise le 1^{er} septembre 2021 au greffe de la cour de céans et notifiée le 8 septembre 2021 à l'intimé et à son conseil en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;

- l'ordonnance du 27 octobre 2021, rendue en application de l'article 747, § 1, du Code judiciaire, qui établit un calendrier de procédure et qui fixe les débats à l'audience de la présente chambre du 3 juin 2022 ;

- les conclusions de la partie intimée déposées au greffe le 26 octobre 2021 ;

- les conclusions de la partie appelante remises au greffe le 12 janvier 2022 et les dossiers remis au greffe respectivement les 17 et 19 mai 2022 ;

- les dossiers des parties déposés à l'audience publique du 3 juin 2022 ;

Entendu à l'audience publique du 3 juin 2022 les conseils des parties en leurs dires et moyens ;

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par une requête déposée au greffe du tribunal du travail le 28 septembre 2018, Monsieur T. a sollicité la condamnation de l'employeur :

- Au paiement de la somme brute de 60 570,75 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- Au paiement de la somme de 11 881,13 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- Au paiement de la somme de 2 500 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- Aux intérêts et dépens.

Par jugement du 23 avril 2021, le tribunal du travail a en substance :

- Estimé qu'au vu de l'attitude des différentes personnes intervenues, le comportement de Monsieur T. n'avait rien de soupçonneux ou malhonnête ;
- Retenu, s'agissant du montant de la rémunération annuelle de base, le calcul de l'employeur, à défaut pour Monsieur T. de détailler le montant qu'il sollicite à titre de chèques-repas ;
- Considéré que la SA n'a pas agi en employeur normalement prudent et diligent en licenciant pour motif grave un employé de 20 ans d'ancienneté, et ce, sans disposer d'aucune preuve matérielle des manquements reprochés, ce qui justifie l'octroi à Monsieur T. de l'indemnité maximale ;
- Considéré, s'agissant de l'abus du droit de licencier, que Monsieur T. ne prouve pas la faute de l'employeur ni son dommage ;
- Fait droit à la demande de cantonnement de l'employeur.

Le tribunal a dès lors dit le recours partiellement fondé et :

- Condamné l'employeur à payer à Monsieur T. :
 - La somme brute de 58 666,90 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
 - La somme de 11 507,74 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- Débouté Monsieur T. pour le surplus de ses demandes ;

- Autorisé l'employeur à cantonner les sommes dues à la Caisse des dépôts et consignations ;
- Condamné l'employeur aux dépens liquidés dans le chef de Monsieur T. à 3 600 €, ainsi qu'à la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, l'employeur sollicite :

- À titre principal, que les demandes originaires de Monsieur T. soient déclarées non fondées et la condamnation de celui-ci aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure liquidées à la somme de 7 500 € pour les deux instances ;
- À titre subsidiaire, la réduction de l'indemnité compensatoire de préavis postulée à un montant de 60 333,57 €, celle du quantum de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, cette dernière étant à calculer sur base d'une rémunération annuelle brute de référence de 36 200,14 €, et la compensation des dépens.

Monsieur T. qui a formé appel incident par ses conclusions du 26 octobre 2021, demande pour sa part :

- La condamnation de l'employeur au paiement :
 - De la somme brute de 60 570,75 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 3 octobre 2017 ;
 - De la somme de 11 881,13 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 3 octobre 2017 ;
- La condamnation de l'employeur aux dépens d'appel liquidés à l'indemnité de procédure de 3 900 €.

II. LA RECEVABILITÉ DES APPELS

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification.

L'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

III. LES FAITS

Monsieur T. a été occupé par l'employeur à partir du 7 mai 1997 comme conseiller de vente à temps plein au Brico Plan-It de Rocourt, dans un premier temps dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, puis à compter du 1^{er} juillet 1997 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Au cours de son occupation, Monsieur T. a reçu divers avertissements écrits de son employeur :

- En 2004 et 2007, à la suite d'altercations avec une collègue de travail ;
- En 2006, à la suite du non-respect de la procédure instaurée par le règlement de travail en ce qui concerne les justificatifs des absences ;
- En 2007, à la suite d'une altercation à la cantine avec l'ancien directeur de l'employeur ;
- En 2008 :
 - À la suite d'un incident avec un client régulier du magasin ;
 - À la suite du non-respect de la procédure prévue en interne en matière d'incapacités de travail ;
 - À la suite du non-respect de la procédure prévue en matière de remise aux clients ;
- En 2010, à la suite d'une altercation avec une collègue de travail et l'ancien directeur de l'employeur en raison du non-respect par Monsieur T. de la procédure alors en vigueur concernant la récupération d'heures ;
- En 2013 et 2014, à la suite du non-respect de la procédure prévue en interne en matière d'incapacités de travail.

Le vendredi 29 septembre 2017, Monsieur B., contrôleur de gestion, a procédé à une audition de Monsieur T., en présence de Madame G., déléguée syndicale, dont le compte-rendu produit aux débats est le suivant :

« [...] Je vais commencer par le début de l'histoire. Il y avait un chariot depuis 6 mois dans la cour menuiserie qui était dangereux pour les clients et les vendeurs. J'ai demandé à mon responsable ce que l'on devait faire avec ce chariot. [Monsieur D.] a répondu qu'il fallait les jeter dans le container. Je veux aller les mettre dans le container qui se trouve dans la cour bâti puisqu'il y a des travaux dans la cour réception. Comme je ne sais pas passer par la cour réception je passe par la zone carrelage et là je croise [Monsieur S.] qui me dit de ne pas les mettre dans le container et qu'il va lui-même les mettre dehors. Cela s'est passé lundi en début d'après-midi. Pour moi [Monsieur S.] a pris la palette pour la mettre derrière la grille réception.

Entretemps, j'en ai parlé à quelqu'un qui pouvait nous débarrasser de cette palette. J'ai contacté cette personne lundi.

Mardi je suis absent (roulement).

Mercredi matin, j'ai retrouvé cette palette en menuiserie extérieure, j'ai voulu sortir les palettes par la réception, mais cela fut impossible, car la réception est en travaux.

Question : "Qu'est-ce que tu as dit à [Monsieur M.] pour sortir par le bâti et aller sur le parking"

Réponse : "J'ai des bois à jeter je vais les mettre sur le côté, j'ai fait ce que l'on m'a dit de faire, je les jette, je n'ai pas pris un bois, ce sont des bois torchés, je n'ai en aucun cas mis un bois sur ces palettes"

Question : "tu avais mis rendez-vous avec ta connaissance sur le parking"

Réponse : "je lui ai téléphoné"

[Question] : tu sais que pour sortir ne fusse qu'un morceau de bois ou un carton hors du magasin il faut un bulletin de vente, c'est la procédure »

[Réponse] : je n'ai peut-être pas respecté la procédure mais c'étaient des bois à jeter »

Question : « est-ce qu'il y avait des bois avec des codes-barres »

Réponse : « Oui il y en avait encore qui n'ont pas été décollés avec la pluie »

Par courrier recommandé du 2 octobre 2017, l'employeur notifie à Monsieur T. son licenciement immédiat pour motif grave.

Par courrier recommandé du 4 octobre 2017, l'employeur a notifié à Monsieur T. le motif grave en ces termes :

« Nous faisons suite à notre courrier recommandé du 2/10/2017, par lequel nous vous avons signifié votre licenciement immédiat pour motif grave.

Nous vous donnons, ci-après, une description des motifs graves, dont nous avons eu connaissance en date du vendredi 29/09/2017 et sur base desquels nous avons fondé notre décision de licenciement :

Monsieur B., contrôleur de gestion, a été informé par Monsieur C., chef de secteur bâti, du fait qu'un conseiller de vente bâti vous aurait vu sortir du magasin le mercredi 27 septembre 2017 avec des marchandises.

Sur cette base, Monsieur B. a souhaité s'entretenir avec votre Responsable de rayon, Monsieur D., afin de vérifier s'il y avait un arrangement avec un transporteur à cet effet.

Le vendredi 29/09/2017, Monsieur D. a confirmé à Monsieur B. qu'il n'y avait pas de tel arrangement.

Compte tenu de ces faits troublants, Monsieur B. a décidé de consulter les images de vidéosurveillance du magasin, en présence de la délégation syndicale — Madame G., et d'auditionner Monsieur M., caissier, Monsieur S., cariste, ainsi que vous-même, en date du vendredi 29/09/2017. J'ai ensuite été informé des faits le même jour, plus tard dans la journée, par téléphone, n'étant pas présent au magasin.

Sur base des explications qui nous ont été apportées à cet égard, il est apparu qu'en date du lundi 25/09/2017, Monsieur D., vous avait demandé de jeter 2 palettes de bois (volige, latte) dans le container.

Le même jour, dans l'après-midi, vous avez croisé le cariste de la réception, Monsieur S. alors que vous transportiez 1 palette afin de l'amener dans la cour bâti, en passant par la zone carrelage, car la cour réception était en travaux. Monsieur S. vous aurait alors indiqué qu'il allait mettre les palettes lui-même à l'extérieur, ce qu'il a fait.

Vous avez toutefois ensuite demandé à Monsieur S. de la remettre dans la cour réception. Vous nous avez, en effet, précisé lors de votre audition que vous aviez contacté quelqu'un "qui pouvait nous débarrasser de cette palette" (ce que vous n'avez toutefois pas indiqué à Monsieur S.).

La personne que vous aviez contactée s'est présentée au magasin le mardi 26/09/2017, alors que vous étiez absent (en roulement). Il s'est donc adressé au cariste de la réception, Monsieur S., qui a refusé de lui donner les palettes, sachant que toute marchandise, même à jeter, ne peut quitter le magasin sans un bulletin de vente signé par un Chef de secteur et ensuite contresigné par le Directeur. Ce bulletin de vente doit également être accompagné du document prix personnel — la procédure prix personnel est dès lors d'application. Cette procédure, connue de tous, est, en effet, applicable dans le magasin depuis plusieurs années.

Le mercredi 27/09/2017, à votre arrivée (9 h) vous avez pris les 2 palettes, qui se trouvaient à nouveau dans votre rayon menuiserie, et avez décidé, sans autorisation pour ce faire, de les sortir par la caisse bâti. Vous vous êtes ensuite dirigé avec celles-ci vers le parking. Un transporteur vous attendait, en effet, sur le côté du magasin, car vous l'aviez préalablement appelé.

Vous avez dit au caissier, Monsieur M., en le croisant, qu'il s'agissait de bois à jeter, et que vous les mettiez sur le côté du magasin (parking latéral) à cause des travaux dans la cour réception. En aucun cas, vous n'avez dit au caissier que vous alliez donner ces bois à quelqu'un, et vous avez encore moins obtenu l'autorisation nécessaire pour ce faire.

Dès lors que vous avez indiqué qu'il s'agissait de déchets de bois à jeter au container, en omettant manifestement volontairement de dire que vous aviez l'intention de les donner à quelqu'un, les palettes n'ont pas été vérifiées lors du passage caisse.

Sur base de votre audition et de celle de Monsieur M., nous avons appris que des codes-barres étaient apposés sur certains morceaux de bois, ce qui nous laisse penser que ceux-ci n'étaient pas des déchets. Par ailleurs, sur base des images de vidéosurveillance, nous avons constaté que, une fois à l'extérieur du magasin, vous aviez posé les palettes à côté de la camionnette et que vous sembliez expliquer la manière d'assembler les morceaux de bois, qui apparaissaient plus que corrects sur base de ces images. Le fait que vous ayez effectué ces manipulations sur une zone éloignée du parking, peu visible, alors qu'il existe devant le magasin une zone spécifique de chargement, nous laisse penser que vous aviez délibérément l'intention de subtiliser les morceaux de bois sans respecter la procédure applicable.

Nous doutons donc que tous les morceaux de bois ainsi donnés à votre connaissance aient été des déchets. Néanmoins, dans la mesure où vous n'avez pas respecté la procédure de sortie de marchandise, nous n'avons pu effectuer aucun contrôle sur cette marchandise.

En toute hypothèse, le simple fait de donner des morceaux de bois à jeter à une connaissance constitue un manquement grave, dans la mesure où ceci est contraire aux règles internes, où vous n'avez pas respecté la procédure pour faire sortir les marchandises du magasin (ce que vous avez d'ailleurs expressément admis lors de votre audition du 29/09/2017), et où vous avez volontairement dissimulé le fait que vous n'aviez pas l'intention de jeter lesdits morceaux de bois, comme l'instruction vous en avait été donnée par votre Responsable, mais de les donner à une de vos connaissances.

De tels agissements sont inadmissibles, et ce d'autant plus au vu de la nature de nos activités, et de votre contact permanent avec de la marchandise.

Vous n'avez d'ailleurs pas nié le caractère répréhensible de vos agissements, qui ont rompu la confiance que nous vous accordions.

Nous estimons, dès lors, que ces faits rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle. Nous ne pouvons en effet nullement tolérer un comportement malhonnête et frauduleux au sein de notre magasin. [...] »

Entendu par l'ONEM en date du 24 novembre 2017, Monsieur T. a déclaré :

« [...] En date du 02/10/2017, j'ai été licencié de l'emploi que j'occupais auprès de la [SA] pour motif : "Faute grave". J'y travaillais depuis le 07/05/1997 à raison de 36 h/semaine. Je conteste ce qui m'est reproché. En effet, mon supérieur m'avait demandé de jeter des palettes (bois qui étaient mis sur des palettes). Ce que j'ai fait. Je m'apprêtais à les mettre dans le compacteur et c'est à ce moment qu'un de mes collègues m'a dit qu'il s'en chargeait. Je l'ai donc laissé faire. Cependant, le mercredi, lorsque je suis revenu, les palettes étaient revenues à leur point de départ. Je les ai donc prises pour les évacuer comme on me l'avait demandé le lundi. J'ai dû passer par la cour carrelage étant donné que l'endroit par où on passe d'habitude était en travaux. Je suis alors arrivé à une barrière. Le caissier est donc sorti, je lui ai alors expliqué que je devais les évacuer. Il a regardé et m'a laissé les sortir. Je n'ai fait que ce que l'on m'avait demandé. Le caissier m'a ouvert parce qu'il avait bien constaté que ce n'était pas du bois vendable. Je n'ai vraiment rien à me reprocher. Je suis d'ailleurs en recours contre le motif de mon licenciement avec mon avocat. J'ai d'ailleurs des collègues qui sont prêts à témoigner pour moi. Je tiens à ajouter que je pense que mon employeur a trouvé ce motif pour me licencier étant donné que je venais de remettre un certificat médical suite à des problèmes à la cheville. J'avais déjà été en incapacité pendant plus ou moins 2 mois. Cependant, j'avais repris le travail pensant que ça irait, mais ça n'a pas été le cas et mon médecin a préféré me remettre en certificat médical 15 jours après ma reprise. »

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de l'employeur

L'employeur fait valoir en substance que :

- Il n'est pas contesté que le licenciement pour motif grave est régulier en la forme et a été notifié dans les délais légaux ;
- En soustrayant ainsi de la marchandise, en l'espèce du bois qui n'était nullement tordu ou abîmé, au contrôle de son employeur, Monsieur T. savait qu'il enfreignait la procédure interne, qui veut que toute marchandise sortant du magasin soit accompagnée d'un bulletin de vente signé par le N + 1 ou un membre de la direction, procédure connue de tous et reprise sur l'intranet de l'entreprise en sa dernière version depuis le 7 novembre 2014 ;
- Monsieur T. a reconnu lors de son audition du 29 septembre 2017 avoir enfreint la procédure interne, et avoir téléphoné à une connaissance le 27 septembre 2017 afin de lui fixer un rendez-vous sur le parking ;
- Les instructions du supérieur de Monsieur T. étaient de mettre les bois dans le container, non le long de la route, et Monsieur T. n'a dit à personne qu'il comptait donner la marchandise à une connaissance (raison pour laquelle il a préféré stocker les palettes dans la cour plutôt que les laisser à la libre disposition du public sur la rampe fournisseurs), ce qu'au contraire il a tenté de dissimuler en livrant la marchandise sur une zone reculée du parking ;
- Monsieur T. avait été sensibilisé par le passé sur l'importance de respecter les procédures de sortie des marchandises ;
- La valeur éventuelle de la marchandise est sans importance (et non connue, Monsieur T. ayant rendu impossible tout contrôle sur la marchandise sortie du magasin), et il n'appartient qu'à l'employeur de décider ce qui constitue un déchet ou non, outre que la procédure de sortie de marchandise par le personnel s'y appliquerait également, Monsieur T. s'étant approprié la marchandise en vue de la donner à une connaissance ;
- Monsieur T. ne prouve pas que son passé de délégué syndical, une convention de stabilité d'emploi empêchant les licenciements sauf motif grave jusqu'en 2019, et l'état de sa cheville, sont à l'origine de son licenciement plutôt que son comportement du 27 septembre 2017, quand bien même ne serait-il pas reconnu comme motif grave, qui compte tenu de la nature des fonctions de Monsieur T., amené à manipuler de la marchandise dans un grand magasin, aurait donné lieu à son licenciement par tout employeur normal et raisonnable ;
- Au vu des circonstances du cas d'espèce, il y aurait à tout le moins lieu le cas échéant de réduire l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines.

2. La position de Monsieur T.

Monsieur T. fait valoir en substance que :

- Durant ses 20 années d'occupation, il a été un travailleur consciencieux et respectueux des autres, et a exercé pendant de nombreuses années des mandats de représentant du personnel au sein du CPPT ;
- Il n'a enfreint aucune réglementation interne et n'a fait que veiller aux intérêts de l'employeur, à la sécurité des clients et de ses collègues ;
- Le 25 septembre 2017, si Monsieur D. lui avait demandé que des bois invendables soient placés dans le container à l'extérieur du bâtiment, Monsieur S. a lui précisé qu'il fallait les déposer au bord de la route et qu'il allait se charger du transfert, à la suite de quoi il a pris contact avec une connaissance, en l'espèce un client connu pour « ramasser un peu de tout », pour éviter que le bois s'éparpille à même la route et que l'employeur écope d'une amende ;
- Le 27 septembre 2017, il a croisé cette connaissance dans le magasin, qui lui a dit n'avoir pas trouvé les déchets, à la suite de quoi il s'est aperçu qu'ils étaient à nouveau au rayon menuiserie, et raison pour laquelle, fort de l'instruction qui lui avait été donnée par Monsieur D. le 25 septembre 2017, il les a sortis et déposés sur le parking où ils ont été emportés par ce client ;
- Il conteste toute faute, et signale qu'il n'a pas agi de manière discrète et à l'insu de ses collègues et de sa hiérarchie, tout ayant été filmé par les caméras de surveillance et le trajet qu'il a réalisé étant le seul possible en raison des travaux réalisés dans la cour à l'époque, tandis que le seul règlement interne concernant les matériaux ou produits usagers concerne ceux qui sont emportés par un membre du personnel, pas ceux à jeter, alors qu'il a juste sorti des déchets comme cela a été fait des centaines de fois pendant son occupation ;
- Il produit une attestation d'un collègue qui confirme qu'il s'agissait bien de bois abîmés et invendables ;
- Il n'avait aucun intérêt personnel pour ces déchets ni à ce qu'ils finissent au container ou soient emportés par la personne en question ;
- Les véritables motifs de son licenciement sont son passé syndical, l'existence d'une convention de stabilité d'emploi empêchant les licenciements sauf motif grave jusqu'en 2019, voire son incapacité de travail à la suite d'un problème sérieux à la cheville.

3. La décision de la cour du travail

a. Le licenciement pour motif grave

Les principes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose 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.

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.

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

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

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

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 »

Cette disposition prévoit ainsi en ses alinéas 3 et 4 deux délais préfix, dont l'expiration entraîne la forclusion du droit lui-même :

- Un délai pour donner congé : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant expiration du terme lorsque le fait qui le justifierait est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins ;
- Un délai pour notifier le motif grave : le motif grave invoqué doit être notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

Au sens de cette disposition légale, le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, « une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice »¹. À cette fin, une enquête peut se révéler utile et le délai légal ne commencera alors à courir qu'au terme de l'enquête, mais il ne résulte pas de l'article 35, al. 3, de la loi du 3 juillet 1978 qu'elle doive être entamée sans délai et menée avec célérité².

La partie qui souhaite mettre fin sur-le-champ au contrat de travail, a en outre le droit d'entendre l'autre partie dans ses explications et peut, avant de procéder à la rupture,

¹ Cass., 14/05/2001, *J.T.T.*, 2001, 390 ; Cass., 07/12/1998, *J.T.T.*, 1999, 149 ; Cass., 14/10/1996, *J.T.T.*, 1996, 501 ; Cass., 11/01/1993, *J.T.T.*, 1993, 58 ; Cass., 14/05/1979, *J.T.T.*, 1980, 78.

² V. en ce sens : Cass., 17/01/2005, *C.D.S.*, 2005, 207.

permettre à l'autre partie de donner dans un délai raisonnable ses explications ou ses justifications à propos des prétendues fautes graves³.

En tout état de cause, pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai de trois jours ouvrables, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail⁴.

Les jours ouvrables comprennent tous les jours de la semaine, samedi compris, mais à l'exception du dimanche et des jours fériés.

Le motif grave doit être décrit avec suffisamment de précision de manière, « *d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui* »⁵. L'imprécision quant à la description de la faute commise pourrait aussi empêcher le juge de situer le moment précis où a pris cours le délai de 3 jours ouvrables pour donner congé. L'exigence de précision du motif ne nécessite cependant pas *ipso facto* que soient mentionnés dans la notification les lieu(x) et date(s) du fait constitutif de faute grave, ni même la date où l'employeur en a eu une connaissance suffisante⁶. Autrement dit encore, il ne faut pas nécessairement que la date à laquelle les faits se sont passés soit indiquée, mais que les faits eux-mêmes soient décrits avec les circonstances qui permettent au travailleur licencié et au juge de circonscrire ce qui, lorsque la décision de licencier a été prise, était reproché au titre de motif grave⁷. Grâce aux précisions apportées, le travailleur licencié doit pouvoir situer exactement les faits reprochés pour faire valoir ses arguments, de sorte que la seule mention d'un comportement général ne peut suffire, tout comme l'utilisation d'un vocable trop général tel que « *insubordination* » sans autre explication sur le manquement reproché⁸.

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté les délais.

³ C. trav. Bruxelles, 18 juin 1975, *Bull. F.E.B.*, 1976, 2608 ; C. trav. Bruxelles, 22 février 1978, *J.T.*, 1978, 349 ; C. trav. Bruxelles, 22 décembre 1982, *R.D.S.*, 1983, 523, note P. HALLEMANS ; C. trav. Mons, 8 décembre 2010, *J.L.M.B.*, 2011, 715 ; C. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, *J.T.T.*, 2013, 366 et *R.A.B.G.*, 2014, 869, note V. DOOMS

⁴ Cass., 14/05/2001, *op.cit.*

⁵ Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, 1054.

⁶ V. en ce sens : CT Mons, 04/09/2000, *J.T.T.*, 2001, 87 ; v. aussi : W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social - Droit du travail - 2015-2016*, Tome 3, Kluwer, p. 2259, n° 4197 et la jurisprudence citée.

⁷ V. en ce sens : CT Bruxelles, 4^{ème} ch., 29/09/2015, R.G. n° 2013/AB/983.

⁸ V. en ce sens CT Bruxelles, 4^{ème} ch., 29/09/2015, *op.cit.*, qui cite sur ce point : CT. Liège, section Namur, 13^{ème} ch., 09/02/2006, R.G. n° 7539/2004, et CT. Liège, section Namur, 13^{ème} ch., 11/01/2011, R.G. n° 2010/AN/41.

L'article 35, al.3 et 4, est une disposition impérative en faveur du travailleur et de l'employeur et le juge est dès lors tenu d'en examiner l'application, dans le respect des droits de la défense, même si les parties s'abstiennent d'en faire état⁹.

Quant à la notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, elle comporte trois éléments :

- Une faute ;
- Le caractère grave de la faute ;
- L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al. 8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée¹⁰.

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute¹¹.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé¹².

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond¹³.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave¹⁴.

⁹ V. en ce sens : Cass., 22/05/2000, n° S990046F, *Pas.*, 2000, I, 311.

¹⁰ V. pour une application du principe en droit commun — article 1315 du code civil : Cass., 17/09/1999, *Pas.*, 1999, I, 467 ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9^{ème} ch., 24/04/2002, RG n° 30.72502, *juridat*.

¹¹ V. en ce sens : Cass. 23/10/1989, *J.T.T.*, 1989, 432, note, *Pas.*, 1990, I, 215.

¹² V. en ce sens : Cass., 26/06/2006, RG S.05.0004.F, *juridat.be*, *J.T.T.*, 2006, 404.

¹³ V. en ce sens : Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, *juridat*.

¹⁴ V. en ce sens : Cass., 20/11/2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, 190 ; Cass., 06/09/2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737.

Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et des circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3 juillet 1978¹⁵.

Application

Le double délai de 3 jours

Pas plus que devant les premiers juges, la régularité formelle de la décision de licenciement pour motif grave de Monsieur T. n'est contestée en appel par ce dernier.

La cour constate en tout état de cause qu'il résulte de ce qui a été exposé ci-dessus que la chronologie des faits fut la suivante :

- Les faits qui font l'objet de reproches à l'encontre de Monsieur T. par l'employeur se sont déroulés le 27 septembre 2017 ;
- Informé de ceux-ci, Monsieur B., contrôleur de gestion, a procédé à une enquête le 29 septembre 2017 : entretien avec Monsieur D., visionnage des images de vidéosurveillance en présence de la déléguée syndicale, audition de Messieurs M. et S., entretien avec Monsieur T. en présence de la déléguée syndicale ;
- La notification du congé pour motif grave est intervenue par courrier recommandé le 2 octobre 2017 ;
- La notification du motif grave est intervenue par courrier recommandé le 4 octobre 2017.

Compte tenu de ces éléments et des principes exposés ci-dessus, la preuve du respect des délais prévus aux alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est rapportée en l'espèce.

Matérialité et gravité des motifs ayant justifié le licenciement

Le motif grave qui est reproché par l'employeur à Monsieur T. est d'avoir fait sortir de la marchandise du magasin afin de la donner à une connaissance, de manière discrète et à

¹⁵ V. Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, juridat.

l'insu de ses collègues et de la hiérarchie, sans respecter les procédures internes applicables.

S'agissant des procédures internes applicables, l'employeur produit pour la première fois en degré d'appel une capture d'écran de la procédure « Sortie de marchandise par le personnel », qui prévoit que :

« Toute sortie de marchandise, par un membre du personnel, doit être accompagnée :

- Soit d'un document "Achat personnel" signé par la saisie info et 1 membre de la direction, ou par 2 membres de la direction*
- Soit, pour de la marchandise ne faisant plus partie du stock, gratuite ou à jeter, d'un bulletin de vente signé par le N+1 ou par un membre de la direction*

Ce document doit être présenté à la caisse au moment de la sortie de la marchandise. »

Un exemplaire de chacun de ces deux documents est par ailleurs également produit aux débats.

Il n'est pas sérieusement contestable que cette procédure a vocation à s'appliquer dans l'hypothèse où le travailleur soit souhaite acheter une marchandise à titre personnel, soit souhaite emporter de de la marchandise sortie de stock, gratuite ou à jeter, et non pas celle de l'évacuation de déchets par un travailleur.

À cet égard, si la cour admet qu'il appartient bien à l'employeur de déterminer ce qui constitue un déchet ou non, et dans l'affirmative d'en déterminer l'usage ou la destination, cette prérogative de l'employeur n'a plus de fondement une fois qu'il a décidé d'évacuer lesdits déchets dans un container situé à l'extérieur du magasin, comme en l'espèce puisqu'il n'est pas contesté par l'employeur qu'en date du 25 septembre 2017, Monsieur D., responsable de rayon et supérieur hiérarchique de Monsieur T., lui a demandé de jeter un chariot de bois qui se trouvait alors dans la partie « menuiserie extérieure » du magasin, dans un container se trouvant à l'extérieur du magasin.

Ce fait est par ailleurs confirmé par une attestation datée du 19 septembre 2018 d'un collègue de Monsieur T., Monsieur H., qui y décrit en outre la nature des matériaux concernés, en ces termes :

« Le lundi 25/9/2017, [Monsieur D.] nous a demandé à [Monsieur T.], [Monsieur R.] et moi-même de jeter un grand chariot rempli de bois abîmés dans le container. Nous avons dû fabriquer deux palettes, car le chariot était intransportable. [Monsieur R.] et moi-même avons transféré les bois un par un sur les deux palettes. Ces bois étaient tordus, cassés, abîmés et donc, invendables dans l'état. [Monsieur T.] était à ce moment-là au point-conseil étant le seul vendeur expérimenté. Je n'étais

pas capable de transporter les palettes jusqu'au container situé au drive-in à l'extérieur côté matériaux de construction.

J'ai demandé à [Monsieur T.] de le faire avec [Monsieur R.] »

La cour précise à cet égard qu'il n'est établi par aucun des éléments produits aux débats que d'autres marchandises que celles décrites par Monsieur H. en cette attestation, auraient été sorties du magasin par Monsieur T. en date du 27 septembre 2017, et qu'au contraire, ainsi que l'ont relevé les premiers juges, la même palette de matériaux apparaît sur les images des caméras de surveillance produites par l'employeur en date du 25 septembre 2017 et en date du 27 septembre 2017. La cour relève encore qu'entendu par Monsieur B. en date du 29 septembre 2017, Monsieur M., qui se trouvait à la caisse par laquelle Monsieur T. est passé en date du 27 septembre 2017, a indiqué n'avoir pu faire de distinction entre déchets de bois ou marchandise valable lors du passage de celui-ci.

S'agissant du parcours de ladite palette entre le 25 septembre 2017 et le 27 septembre 2017, il résulte de l'attestation de Monsieur S. du 2 octobre 2017 produite par l'employeur, que c'est celui-ci qui a intercepté Monsieur T. afin de l'empêcher de jeter cette palette au container afin de ne pas l'encombrer, l'a mise à l'extérieur du magasin au-dessus de l'allée fournisseur soit à la rue afin qu'elle soit disponible à toute personne désireuse de se servir des bois, et que c'est un dénommé « Momo », et non Monsieur T., qui lui a demandé de redescendre cette palette dans la cour, puis à sa demande l'a remise à sa place initiale.

Ces faits établis, les affirmations de Monsieur T. selon lesquelles il a pris contact le 25 septembre 2017 avec un client connu pour « ramasser un peu de tout » afin d'éviter que le bois reste à même la route, que ce dernier lui a indiqué le 27 septembre 2017 en magasin n'avoir pas trouvé les déchets à la suite de quoi Monsieur T. s'est aperçu qu'ils étaient à nouveau au rayon menuiserie, et les a sortis et déposés sur le parking où ils ont été emportés par ce client, sont plausibles à l'estime de la cour, qui relève par ailleurs que l'employeur ne démontre pas que Monsieur T. ait agi dans un quelconque intérêt personnel.

Enfin, la cour n'aperçoit aucune volonté de dissimulation dans le chef de Monsieur T., qui n'ignorait pas avoir été constamment filmé par les caméras de surveillance du magasin durant ces faits, et qui est passé par la caisse de Monsieur M. avec la palette de déchets pour se rendre sur le parking de l'établissement.

L'ensemble de ces éléments contredisent la thèse d'une malhonnêteté et d'un comportement frauduleux dans le chef de Monsieur T. en la présente affaire, que l'employeur lui reproche, mais qu'il ne prouve pas, alors que la charge de la preuve lui incombe et que le doute profite au travailleur.

Nonobstant, la cour considère que le comportement de Monsieur T. n'est pas exempt de tout reproche, puisque ce faisant il n'a pas respecté les consignes du 25 septembre 2017 de son supérieur hiérarchique, qui étaient d'évacuer les déchets dans le container à l'extérieur du magasin. Cette faute n'était cependant pas, à l'estime de la cour, grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible.

L'appel de l'employeur est dès lors non fondé à cet égard.

b. La demande d'indemnité compensatoire de préavis

Le licenciement pour motif grave n'étant pas justifié, la rupture du contrat de travail est irrégulière, et Monsieur T. a droit à une indemnité compensatoire de préavis en application de l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

À cet égard, il n'y a pas de discordance entre les parties quant au fait que celle-ci doit être calculée sur la base d'une durée de préavis de 17 mois et 13 semaines de rémunération, mais elles sont par contre en désaccord en ce qui concerne le montant de la rémunération annuelle de base, la différence trouvant son origine dans le poste des chèques-repas, dont seul l'employeur fournit un calcul détaillé en termes de conclusions, auquel la cour se ralliera dès lors.

La rémunération annuelle brute de base de Monsieur T. s'élève par conséquent à :

Rémunération fixe	2 515,25 € x 13,92	35 012,28 €
Titres-repas	4,06 € x 231 jours prestés	937,86 €
Écochèques		250 €
Total		36 200,14 €

L'indemnité compensatoire de préavis à laquelle peut prétendre Monsieur T. s'élève donc à :

$$(36\ 200,14\ € \times 17/12) + (36\ 200,14\ € \times 13/52) = \mathbf{60\ 333,57\ €\ brut.}$$

L'appel incident de Monsieur T. est dès lors partiellement fondé à cet égard.

c. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Les principes

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend selon l'article 8 de la CCT n° 109 comme « 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. »

Il est précisé à cet égard dans le préambule de la CCT n° 109 que la convention vise « à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu » et que « Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée ».

Le commentaire de l'article 8 par les partenaires sociaux livre encore l'éclairage suivant :

« 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. »

La doctrine enseigne qu'il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances. En d'autres termes, le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles, sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives. Il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime.

On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail¹⁶.

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n° 109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

À cet égard, la doctrine¹⁷ propose que :

- Toute faute intentionnelle, tout acte de représailles, toute mauvaise foi contractuelle devraient en principe donner lieu à la sanction maximale de 17 semaines. Il devrait en aller de même chaque fois que le motif réel du congé vise à contrecarrer un droit du travailleur.
- Toute légèreté blâmable, toute négligence, tout comportement inadéquat, mais dénué de volonté de nuire, devraient donner lieu à la sanction minimale de trois semaines. Il en irait de même lorsque n'apparaît à l'examen, aucun motif inadmissible de licenciement ou encore, lorsque le motif allégué est crédible, mais dénué de preuves suffisantes.
- Cette estimation de base pourrait être, le cas échéant, diminuée ou majorée selon, notamment, les antécédents du travailleur lorsqu'est en cause son attitude.

La charge de la preuve est ainsi réglée par l'article 10 de la CCT n° 109 :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de

¹⁶ S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », in *Droit du travail tous azimuts*, C.U.P, 9 décembre 2016, pp.349 et ss

¹⁷ S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », op. cit., p. 370

demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

Application

Lorsqu'un travailleur invoque devant le juge que son licenciement est manifestement déraisonnable, 4 éléments seront contrôlés par le juge :

- Les motifs ont-ils ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (contrôle de légalité) ;
- Ces motifs sont-ils avérés (contrôle de réalité) ;
- Ces motifs constituent-ils bien la cause réelle du licenciement (contrôle de causalité) ;
- 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 (contrôle de proportionnalité).

En l'espèce, la cour a retenu ci-dessus le caractère fautif de la conduite de Monsieur T., soit le non-respect des consignes de son supérieur hiérarchique du 25 septembre 2017, et considère qu'il ne peut être affirmé que la décision de le licencier n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable placé dans les mêmes circonstances.

La cour constate par ailleurs qu'aucune preuve n'étaye les affirmations de Monsieur T. selon lesquelles son licenciement serait intervenu non pas en raison de son comportement en date du 27 septembre 2017, mais en raison de son passé syndical, l'existence d'une convention de stabilité d'emploi empêchant les licenciements sauf motif grave jusqu'en 2019, voire son incapacité de travail à la suite d'un problème sérieux à la cheville.

L'appel de l'employeur est donc fondé à cet égard.

d. Les dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens « soit si les parties succombent sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés du même âge ».

Dans un arrêt du 18 décembre 2009, la Cour de cassation¹⁸ a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il répartit les dépens. Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil, mais bien d'une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties, sous la seule réserve que tous les dépens ne peuvent être mis à charge d'une seule partie si celle-ci obtient, fût-ce très partiellement, gain de cause.

En l'espèce, chacune des parties succombe sur tout ou partie de ses demandes, chacune d'elles supportera en conséquence ses propres dépens d'instance et d'appel, en ce compris les contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà avancées par chacune d'elles.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

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 les appels principal et incident recevables et partiellement fondés,

Réformant le jugement dont appel,

- Condamne l'employeur à payer à Monsieur T. la somme brute de 60 333,57 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 3 octobre 2017 ;
- Déboute Monsieur T. pour le surplus de ses demandes ;

Délaisse à chaque partie ses propres dépens des deux instances, les contributions de 20 € par instance, soit un total de 40 €, au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà avancées par chacune d'elles, restant à leur charge.

¹⁸ Cass. (1^{ère} ch.), R.G. n° C.08.0334.F, 18 décembre 2009, juridat

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

, Conseiller faisant fonction de Président,
, Conseiller social au titre d'employeur,
, Conseiller social au titre d'employé,

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Monsieur , Greffier.

Le Greffier

les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 — G de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIÈGE, place Saint-Lambert, 30, le DEUX SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT-DEUX, par Madame , Conseillère faisant fonction de Présidente, désignée par ordonnance de Monsieur , Premier Président, prise conformément à l'article 782*bis* du Code judiciaire afin de remplacer Monsieur , Conseiller, légitimement empêché, assistée de Monsieur , greffier qui signent ci-dessous :

, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Assistée de , Greffier,

Le Greffier

La Présidente