

**Expédition**

Numéro du répertoire 2023 /
R.G. Trib. Trav. 21/965/A
Date du prononcé 16 février 2023
Numéro du rôle 2022/AN/61
En cause de : P L SPRL C/ L T

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

6^{ème} chambre B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

Contrat de travail - ouvrier - licenciement pour motif grave - licenciement manifestement déraisonnable

EN CAUSE :

La SPRL P L,

partie appelante, ci-après dénommée la SPRL ou l'employeur
ayant pour conseil Maître

CONTRE :

Monsieur T L,

partie intimée, ci-après Monsieur L.
ayant comparu par son conseil Maître

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 19 janvier 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement vis-à-vis de Monsieur L. et par défaut vis-à-vis de l'employeur le 2 mars 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 1^{re} chambre (R.G. n° 21/965/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 14 avril 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 14 avril 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 17 mai 2022 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 19 janvier 2023 ;
- les conclusions d'appel, conclusions de synthèse d'appel et le dossier de pièces de la partie intimée, déposés au greffe de la cour respectivement les 6 juillet, 28 octobre 2022 et le 3 janvier 2023 ;

- les conclusions, conclusions de synthèse et le dossier de pièces de la partie appelante, déposés au greffe de la cour respectivement les 28 juillet, 25 novembre 2022 et le 16 janvier 2023 ;
- l'état de dépens actualisé de la partie intimée déposé à l'audience du 19 janvier 2023 ;

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 19 janvier 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par une requête introductive d'instance du 9 décembre 2021, Monsieur L. a sollicité la condamnation de l'employeur :

- Au paiement de la somme brute de 11 029,20 € à titre d'indemnité de rupture équivalente à 15 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux depuis le 12 avril 2021, puis judiciaires ;
- Au paiement de la somme brute de 147,056 € au titre du jour férié du 1^{er} mai 2021, à majorer des intérêts légaux depuis le 12 avril 2021, puis judiciaires ;
- Au paiement de la somme brute de 12 499,76 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux depuis le 12 avril 2021, puis judiciaires ;
- À lui délivrer un formulaire C4 rectifié ;
- Aux dépens.

Par un jugement du 2 mars 2022, le tribunal du travail a considéré en substance que :

- Aucun élément ne permet de donner de la substance objective à la réalité de la faute grave reprochée à Monsieur L. par l'employeur, qui en outre n'établit pas avoir réagi dans le délai de 3 jours à la suite de la prise de connaissance des faits qui se sont déroulés le 8 avril 2021 ;
- S'agissant de la rémunération du 1^{er} mai 2021, rien ne permet de remettre en cause ce chef de demande, alors que l'employeur ne comparaît pas pour émettre la moindre contestation ;
- On peut s'étonner de ce que dès la remise d'un certificat médical, un licenciement pour motif grave intervient mettant en cause des difficultés techniques sur un chantier dont il est tout sauf évident qu'elles soient imputables personnellement à Monsieur L., et l'article 806 du Code judiciaire commande également de faire droit à la thèse de ce dernier dans le cadre d'une procédure par défaut ; cela dit, des avertissements ayant été donnés à Monsieur L., il y a lieu de limiter le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à une indemnité moyenne correspondant à 8 semaines de rémunération ;

- Le motif grave n'étant pas reconnu, il y a lieu de condamner l'employeur à délivrer un formulaire C4 rectifié.

Le tribunal a dès lors :

- Dit les demandes recevables et largement fondées ;
- Condamné l'employeur à payer à Monsieur L. :
 - Un montant brut de 11 029,20 € à titre d'indemnité de rupture de contrat équivalente à 15 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 12 avril 2021 jusqu'au jour du paiement effectif total ;
 - Un montant brut de 147,056 €, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 1^{er} juin 2021 jusqu'au jour du paiement effectif total, à titre de rémunération pour le jour férié du 1^{er} mai 2021 ;
 - Un montant brut de 5 882,24 € à titre d'indemnisation à la suite d'un licenciement manifestement déraisonnable, et correspondant à huit semaines de rémunération ;
- Condamné l'employeur à délivrer un formulaire C4 rectifié dans les 30 jours de la notification dudit jugement, au bénéfice de Monsieur L., le motif grave n'étant pas reconnu ;
- Condamné l'employeur aux frais et dépens de la procédure, liquidés par Monsieur L. à une indemnité de procédure de 1 300 €, ainsi qu'au paiement d'un montant de 22 € au bénéfice du fonds cofinçant l'aide juridique de deuxième ligne.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, l'employeur demande :

- À titre principal :
 - Que Monsieur L. soit débouté de ses réclamations ;
 - La condamnation de Monsieur L. aux entiers frais et dépens de l'instance ;
- À titre subsidiaire, dans l'hypothèse où la cour de céans estimerait le licenciement pour faute grave non fondé :
 - Que la demande relative au licenciement manifestement déraisonnable soit dite non fondée ;
 - La compensation des dépens ;
- À titre infiniment subsidiaire, dans l'hypothèse où la cour de céans reconnaîtrait l'existence d'un licenciement manifestement déraisonnable :
 - Que le paiement de cette indemnité soit limité à la somme brute de 2 205,84 € correspondant à 3 semaines de rémunération ;
 - La compensation des dépens.

Monsieur L. demande pour sa part la confirmation du jugement dont appel et la condamnation de l'employeur aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure d'appel.

II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification en date du 1^{er} avril 2022.

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

III. LES FAITS

Monsieur L., fils du gérant de la SPRL, a été engagé à partir du 17 août 2016 en qualité de chef d'équipe dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

Durant son occupation, Monsieur L. a reçu divers avertissements de la part de l'employeur (les 16 août et 17 décembre 2018, et le 4 juin 2020).

Le 6 avril 2021, l'employeur a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis d'une durée de 15 semaines prenant cours le 12 avril 2021.

À partir du 11 avril 2021, Monsieur L. est en incapacité de travail.

Par courrier recommandé du 12 avril 2021, Monsieur L. est licencié pour motif grave en ces termes :

« Le mardi 06/04/2021, je t'ai notifié la rupture de ton contrat de travail avec un préavis à prester débutant le 12/04/2021. En date de 08/04/2021, j'ai acquis la conviction de nouveaux faits décrits ci-après qui constituent une faute grave rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

Par la présente, je te notifie et confirme ma décision de mettre fin immédiatement à ton contrat de travail sans préavis ni indemnité, et ce, pour motif grave. Cette rupture est effective à partir du 10/04/2021, date de communication de la rupture pour motif grave.

Les faits sont les suivants. Suite à la réunion de chantier de ce jeudi 08/04/2021 (rapport de chantier n° 2019-GODTS-32 établi le jeudi 08/04/2021 à 8 h 15 par l'architecte), il est établi une pose d'égaline sur la chape pour correction à charge de notre société. Cela est dû à une différence de niveau de placement des seuils dans un chantier où tu étais responsable. Un membre de ton équipe atteste avoir reçu les instructions de ta part. En tant que chef d'équipe, tu n'as pas respecté les plans qui t'ont été communiqués préalablement. C'est une faute professionnelle doublée d'un non-respect des instructions de départ et d'une insubordination qui a causé un préjudice à la société.

À ce jour, ce non-respect des instructions, cette insubordination est à mon sens une faute qui se répète et persiste, et ce malgré plusieurs avertissements. Tu avais reçu à

cet effet un ultimatum dans mon quatrième avertissement envoyé par recommandé et daté du 04/06/2020 et dans lequel je te reproche le non-respect de mes ordres et ma méthode de travail, le refus de mon autorité d'employeur (en me rétorquant "j'ai une méthode de travail et c'est celle-là que je pratique") et ta négligence au travail en faisant travailler ton équipe sans leur communiquer les plans. Ton comportement est inacceptable et occasionne des préjudices à la société. J'avais écrit clairement un ultimatum dans mon courrier : "ceci sera ton dernier avertissement, car je commence sérieusement à en avoir par-dessus la tête."

Comme indiqué, cet avertissement n'est pas le premier. Outre tous les avertissements oraux pour non-respect des instructions que je mentionne t'avoir donnés dans mon avertissement du 04/06/2020, je t'ai envoyé deux courriers que tu as signés pour accuser réception :

Un troisième avertissement du 17/12/2018 pour absence injustifiée et mensonges de ta part sur la raison de ton absence. J'y faisais état de tes nombreux retards injustifiés et également d'un exemple de non-respect de mes instructions, mais tu as dit à ton collègue de travail dans mon dos et sans permission de se présenter à 7 h 30.

J'y mentionnais une perte de confiance en raison de ta mauvaise foi et tes mensonges et j'attirais ton attention sur l'embarras que ton absence injustifiée causait à la société sachant qu'elle tombait la dernière semaine de travail avant les congés de fin d'année.

Un deuxième avertissement du 16/08/2018 pour ton manque de sérieux et de motivation, de nombreux retards injustifiés et des mensonges sur ces derniers : tu me dis être arrivé une demi-heure en retard pour commencer à 7 h 15 - 7 h 30 alors qu'un ouvrier témoin dit que tu es arrivé à 9 h. Dans cet écrit, j'attirais ton attention que ton attitude met la société en péril et t'indiquais que sans changement d'attitude de ta part, je devrais prendre des décisions drastiques.

Je t'ai également fait un premier avertissement oral pour ton comportement que je ne t'ai pas notifié par écrit parce que tu es mon fils.

Dans l'ensemble de mes courriers écrits, j'attire ton attention sur une circonstance aggravante : ta position de chef d'équipe dans la société (sans compter que tu es mon fils). En tant que chef d'équipe, tu dois montrer l'exemple. Ton attitude persistante d'insubordination n'est clairement pas un bon exemple à donner au personnel qui constitue ton équipe.

Viennent également encore aggraver la situation : tu te permets de m'envoyer des SMS pour avoir des dates fixes pour venir travailler de façon à t'arranger pour travailler de ton côté en noir et de plus la cerise sur le gâteau : tu incites les autres ouvriers par SMS en disant que tu gagnes plus en étant au chômage et en travaillant sur le côté.

C'est une attitude illégale et honteuse que je ne peux cautionner, car elle met en péril l'image de la société et incite mon personnel à commettre des faits illégaux. En tant que chef d'équipe, censé montrer l'exemple, c'est une circonstance aggravante dans ton chef.

Ces manquements continus et répétés constituent une faute grave dans ton chef, rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle. »

Le formulaire C4 a été établi le 21 avril 2021 et porte comme motif précis du chômage : « *faute grave* ».

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de l'employeur

L'employeur fait valoir en substance que :

- La notification du motif grave est suffisamment précise et remplit par conséquent les conditions de forme prévues par la loi
- Une réunion de chantier s'est bien déroulée le 8 avril 2021, dont un rapport a été dressé par l'architecte à cette date, de sorte que la preuve de la connaissance des faits le 8 avril 2021 est rapportée ;
- Il n'est pas seulement reproché à Monsieur L. un problème technique dans la réalisation d'un chantier, mais aussi une attitude adoptée depuis des mois qui met à mal le bon déroulement de la société, plusieurs avertissements lui ayant été adressés à ce sujet, mettant l'accent sur ses retards injustifiés, sa négligence et surtout sur son insubordination ;
- Les motifs du licenciement reposent bien sur le comportement de Monsieur L. et les nécessités du fonctionnement de l'entreprise : arrivées tardives, négligences, insubordination...

2. La position de Monsieur L.

Monsieur L. fait valoir en substance que :

- Le licenciement pour motif grave est tardif : l'employeur connaissait le problème au niveau de la chape bien avant la réunion du 8 avril 2021, et s'en est saisi comme prétexte à la suite de la remise par Monsieur L. du certificat médical qui dans son esprit risquait de prolonger l'exécution de préavis et la date de la cessation effective du contrat ;
- Il n'est pas établi que l'erreur au niveau de la chape lui incombe plutôt qu'au chapiste agissant comme sous-traitant de la SPRL ;
- Tout au plus pourrait-on parler ici d'une erreur technique dans son chef, pas d'une faute grave ;
- Les relations familiales conflictuelles avec son père déteignent à l'évidence sur leurs relations de travail ;

- Il n'a pas été convoqué ni entendu sur le problème de niveau de la chape, le licenciement étant intervenu de manière hâtive ;
- C'est en vain que l'employeur invoque des faits antérieurs, à défaut de faits constitutifs d'un motif grave survenu dans les 3 jours du congé ;
- Le licenciement est intervenu sur un motif futile, non fautif, et connu depuis longtemps.

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.

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

Le délai de 3 jours ouvrables pour notifier le congé ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ou l'organe compétent pour donner le congé¹ a une « connaissance suffisante » des faits².

Le fait qui constitue le motif grave de la rupture est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice³.

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

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 état⁴.

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.

La notification peut être complétée par un renvoi à d'autres éléments, pour autant que l'ensemble puisse permettre d'apprécier avec précision et certitude les motifs qui ont donné lieu au congé⁶.

¹ Cass., 10 mai 1951, *Pas.*, 1951, I, 618 ; Cass., 24 juin 1996, *R. cass.*, 1997, 35 ; Cass., 7 décembre 1998, *R.W.*, 1999-2000, 848 ; C. trav. Bruxelles, 17 octobre 1979, *Bull. F.E.B.*, 1980, 4054 ; C. trav. Liège, 24 octobre 1984, *Chron. D.S.*, 1985, 171 ; C. trav. Liège, 19 avril 1999, *Chron. D.S.*, 1999, 502, note J. JACQMAIN ; C. trav. Liège, 27 février 2015, *J.T.T.*, 2015, 236 ; Trib. trav. Turnhout, 9 février 1987, *Turnh. Rechtsl.*, 1987, 44.

² Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 1973, 212 ; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, 58 ; C. trav. Bruxelles, 31 janvier 1996, *J.T.T.*, 1997, 137 ; C. trav. Liège, 20 décembre 2013, *J.T.T.*, 2014, 114.

³ Cass., 14 mai 1979, *J.T.T.*, 1980, 78 ; Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, 500 ; Cass., 6 septembre 1999, *J.T.T.*, 1999, 457 ; Cass., 8 novembre 1999, *J.T.T.*, 2000, 211, concl. Av. gén. LECLERCQ ; Cass., 19 mars 2001, *J.T.T.*, 2001, 249 ; Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, 390 ; Cass., 22 octobre 2001, *J.T.*, 2002, 197 ; voy. aussi Cass., 28 février 1983, *Pas.*, 1983, I, 723 ; Cass., 15 juin 2015, *Or.*, 2015, (reflet PLETS, I.), 248 ; C. trav. Anvers, 22 avril 1983, *Chron. D.S.*, 1984, 15 ; C. trav. Mons, 4 septembre 2000, *J.T.T.*, 2001, 87 ; C. trav. Liège, 20 décembre 2013, *J.T.T.*, 2014, 114 ; C. trav. Liège, 27 février 2015, *J.T.T.*, 2015, 236 ; Trib. trav. Charleroi, 26 janvier 1987, *R.D.S.*, 1987, 136.

⁴ Voir en ce sens : Cass., 22/05/2000, n° S990046F, *Pas.*, 2000, I, 311.

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 Cass., 2 avril 1965, *R.D.S.*, 1965, 202 ; Cass., 26 octobre 2009, *Arr. Cass.*, 2009, 2486, concl. J. GENICOT concernant la "révocation" pour motif grave d'un médecin hospitalier ; C. trav. Mons, 16 mai 1991, *J.T.T.*, 1991, 327 ; C. trav. Mons, 24 novembre 1993, *J.T.T.*, 1994, 73 ; C. trav. Mons, 4 septembre 2000, *J.T.T.*, 2001, 87 ; C.

Il n'est légalement pas requis de mentionner dans la notification la date à laquelle les faits invoqués ont été commis⁷.

Le juge statue souverainement en fait sur le point de savoir si les motifs graves énoncés dans la lettre de licenciement sont formulés de manière suffisamment précise⁸.

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.

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 faute⁹.

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 avisé¹⁰.

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 fond¹¹.

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 grave¹². Dans cette approche, il pourra avoir

trav. Gand (sect. Bruges), 17 décembre 2003, *Chron. D.S.*, 2005, 39 ; C. trav. Anvers, 12 septembre 2008, *Chron. D.S.*, 2009, 381 ; C. trav. Mons, 16 avril 2010, *J.T.T.*, 2011, 94 ; C. trav. Mons, 19 novembre 2012, *J.T.T.*, 2013, 111 ; C. trav. Mons, 17 décembre 2012, *J.T.T.*, 2012, 140 ; C. trav. Bruxelles, 24 octobre 2018, *J.T.T.*, 2020, 373 ; voy. ég. Trib. trav. Tournai, 8 décembre 2000, *J.T.T.*, 2001, 85.

⁷ Cass., 8 mars 2021, S.20.0018.N.

⁸ Cass., 8 mars 2021, S.20.0018.N.

⁹ Voir en ce sens : Cass. 23/10/1989, *J.T.T.*, 1989, 432, note, *Pas.*, 1990, I, 215.

¹⁰ Voir en ce sens : Cass., 26/06/2006, RG S.05.0004.F, *juridat.be*, *J.T.T.*, 2006, 404.

¹¹ Voir en ce sens : Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, *juridat*.

¹² Voir 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.

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.

Des faits antérieurs qui ne peuvent plus en tant que tels justifier un congé pour motif grave, peuvent être invoqués pour mettre en évidence la gravité du fait pour lequel le congé pour motif grave est donné¹³.

Pour prendre en compte les circonstances antérieures alléguées, il n'est pas requis que les faits invoqués à titre de motif grave forment déjà en eux-mêmes une « *faute grave* » puisqu'il est précisément soutenu qu'ils constituent un motif grave justifiant le licenciement immédiat par le fait qu'ils doivent être examinés à la lumière des faits précédents qui constituent des circonstances aggravantes¹⁴.

Dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de 3 jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, le juge n'a pas à examiner les faits se situant plus de 3 jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié¹⁵. Il en va de même si le fait reproché par l'employeur au travailleur qui précède de 3 jours ouvrables tout au plus le congé pour motif grave n'est pas prouvé¹⁶.

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 reprochée¹⁷.

Application

La régularité formelle du licenciement pour motif grave

Il résulte des éléments produits aux débats que la chronologie des faits fut la suivante :

¹³ Cass., 16 décembre 1979, *J.T.T.*, 1981, 35 ; Cass., 18 février 1980, *J.T.T.*, 1981, 35 ; Cass., 28 octobre 1987, *J.T.T.*, 1987, 494 ; Cass., 28 mars 1988, *J.T.T.*, 1989, 82 ; C. trav. Bruxelles, 17 octobre 2000, *R.W.*, 2001-2002, 127.

¹⁴ Cass., 3 juin 1996, *J.T.T.*, 1996, 437 ; Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass., 16 avril 2018, S.16.0040.N.

¹⁵ Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1990, I, 376 ; Cass., 11 septembre 2006, *J.T.T.*, 2007, 965, 5, note ; Cass., 7 avril 2003, *J.T.T.*, 2003, 320, note ; C. trav. Bruxelles, 10 décembre 2014, *J.T.T.*, 2015, 99 ; voy. ég. : C. trav. Mons, 16 mars 2018, *J.T.T.*, 2018, 287 et C. trav. Mons, 27 avril 2018, *J.T.T.*, 2019, 402.

¹⁶ Cass., 2 décembre 1996, *J.T.T.*, 1997, 129.

¹⁷ Voy. 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.

- Une réunion de chantier relativement à l'état d'avancement des travaux d'un chantier de rénovation d'une grange située rue Saint-Martin, 20 à 5080 CORTIL WODON, s'est tenue le jeudi 8 avril 2021 à 8 h 15 ;
- La notification du congé et du pour motif grave est intervenue par courrier recommandé en date du lundi 12 avril 2021.

L'affirmation de Monsieur L. selon laquelle l'employeur connaissait le problème au niveau de la chape bien avant la réunion du 8 avril 2021, n'est confirmée par aucune pièce du dossier.

Compte tenu des principes en la matière rappelés 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 donc rapportée en l'espèce.

S'agissant de l'exigence de précision de la description des motifs, la cour considère que la notification du 12 avril 2021 dont le contenu figure *supra* permettait à Monsieur L. de comprendre ce qui lui était reproché, aux juridictions saisies de vérifier si les motifs énoncés s'identifient avec les faits allégués devant elles, et d'apprécier leur gravité.

En conclusion, le licenciement pour motif grave de Monsieur L. est régulier en la forme.

Matérialité et gravité des motifs ayant justifié le licenciement

S'agissant des faits dont l'employeur indique avoir eu connaissance lors de la réunion de chantier du 8 avril 2021, la cour constate que le seul élément produit à cet égard est un rapport établi par l'architecte, où il est notamment fait état s'agissant du carrelage, des remarques suivantes, provenant de Monsieur S., entrepreneur sous-traitant :

*« Différence de 27 mm entre chape et seuil porte-fenêtre
Pose égale sur la chape pour correction à charge de Mr L. »*

Des photos d'avancement figurent également en ce rapport, dont une du seuil de terrasse légendée comme suit : *« 27 mm différence de niveau entre seuil et chape. 15 mm de débordement non maîtrisé à corriger avec égale à charge de Mr L. »*

Ni les plans ni les instructions qui auraient été communiqués préalablement à Monsieur L. ne sont produits aux débats, et aucun élément ne confirme l'affirmation de l'employeur selon laquelle un membre de l'équipe attesterait avoir reçu des instructions de la part de Monsieur L. à cet égard, ainsi qu'il est mentionné dans le courrier de notification du motif grave du 12 avril 2021.

Il n'est par ailleurs pas contesté que la pose de la chape a été réalisée par une entreprise sous-traitante, la pose d'égaline ayant été rendue nécessaire par une erreur de niveau de la chape par rapport au seuil.

En conséquence, la cour estime que c'est de manière pertinente que Monsieur L. objecte que :

- Il n'est pas établi que les niveaux placés par la SPRL étaient erronés ni qu'ils ont été placés par lui ;
- Il ne peut être écarté que l'erreur de niveau de la chape incombe au chapiste ;
- Si le cas échéant il s'est trompé dans la lecture des plans, ou a donné des instructions inexactes par rapport aux prescriptions de ces plans, il ne saurait s'agir d'une faute professionnelle, mais d'une erreur technique.

À cet égard, la cour rappelle que les fautes commises dans l'exécution du contrat de travail qui témoignent d'une certaine incompetence ou d'une simple négligence ne constituent un motif grave que si elles sont la conséquence d'une nonchalance délibérée ou lorsqu'elles révèlent l'intention explicite de porter préjudice à l'employeur¹⁸, ce dont la preuve n'est pas rapportée en l'espèce.

Compte tenu des éléments mentionnés ci-dessus, la cour estime que ni la matérialité ni la gravité du motif invoqué par l'employeur relativement à ce chantier en son courrier du 12 avril 2021 ne sont établies.

En ce qui concerne les autres « *manquements continus et répétés* » dont question en ce courrier (arrivées tardives, négligences, insubordination...), la cour constate qu'aucun de ceux-ci n'était connu de l'employeur depuis moins de 3 jours, de sorte qu'ils ne peuvent être pris en considération pour justifier le congé pour motif grave¹⁹.

En conclusion et en synthèse, la cour estime que l'employeur ne rapporte pas la preuve d'un fait susceptible de constituer une faute grave rendant la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible, et justifiant un licenciement sans préavis ni indemnité.

En conséquence, c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que l'action de Monsieur L. tendant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis (dont ni le calcul ni le montant ne font l'objet de contestations) et de son salaire du jour férié du 1^{er} mai 2021 était fondée.

Le jugement sera en revanche réformé en ce qu'il a fait droit à la demande de délivrance d'un formulaire C4 rectifié, la cour rappelant qu'il a été jugé, et la cour se rallie à cette

¹⁸ C. trav. Bruxelles, 6 novembre 2015, *J.T.T.*, 2016, 105.

¹⁹ En ce sens, Cass., 16 décembre 1979, *J.T.T.*, 1981, 35 ; Cass., 18 février 1980, *J.T.T.*, 1981, 35.

jurisprudence, que la rectification d'un document social déjà délivré ne peut être imposée à l'employeur²⁰, et qu'en tout état de cause le présent arrêt en tient lieu²¹.

b. Le 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. »

²⁰ C.T. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 13 janvier 2009, R.G. n° 8.645/08. *Contra*, T.T. Liège, 13 janvier 2--006, JTT, 2007, 251.

²¹ En ce sens, C.T. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 22 juin 2004, R.G. n° 7.333/2003 et 8 septembre 2005, R.G. n° 7.679/04.

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 travail²².

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 doctrine²³ 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 inavouable 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 ;

²² 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.

²³ S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », op. cit., p. 370.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

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).

S'agissant de la charge de la preuve, la cour a déjà signalé ci-dessus que l'employeur a communiqué d'initiative à Monsieur L. les motifs concrets ayant selon lui conduit à son licenciement, en conséquence de quoi ainsi que le prescrit l'article 10 de la CCT n° 109, il appartient à chacune des parties de rapporter la preuve des faits qu'elle invoque.

En l'espèce, si la cour n'a pas reconnu ci-dessus l'existence d'un motif grave, à défaut pour l'employeur d'avoir rapporté la preuve des faits dont il indique avoir eu connaissance à la suite de la réunion de chantier du 8 avril 2021, elle constate par ailleurs, ainsi qu'il résulte du courrier de l'employeur du 12 avril 2021, que ceux-ci font suite à divers avertissements adressés à Monsieur L., qui ne feront à l'époque l'objet d'aucune contestation de sa part, et pour les deux premiers seront signés de sa main avec la mention « *Lu et approuvé* » :

- Le 16 août 2018 :

« [...] De nouveau je constate un manque de sérieux et de motivation.

Cela fait maintenant plusieurs semaines (voire mois) que je constate ton retard à l'atelier et sur chantier alors que tes collègues doivent t'attendre.

De plus le mensonge est de mise : rappel du dernier jour de travail avant les congés où je constate en arrivant sur chantier que tu es en voiture et te demande des explications.

Ta réponse est la suivante : j'ai téléphoné à l'homme comme quoi je serais 1/2 h en retard pour commencer à 7 h 15 - 7 h 30.

C'est ce que tu me répètes également quand j'arrive sur place à 9 h 15 alors que l'ouvrier m'a dit (et tu le reconnais par la suite) comme quoi tu étais arrivé à 9 h.

Donc de nouveau un mensonge de plus.

De nouveau ce jour (16/08/2018) tu arrives à l'atelier à 8 h alors que le jour précédent tu demandes aux ouvriers d'être sur place à 6 h 30 pour décharger et recharger camionnette et remorque.

Sans parler des nombreuses fois où lorsque j'arrivais sur place tu étais au tél. avec une de tes conquêtes.

Même que j'étais sur place, cela ne te préoccupait pas plus que cela vu que j'attendais même parfois ½ à ¾ d'heure avant de pouvoir dialoguer avec toi du chantier.

[...]

Considère ceci comme non pas un premier avertissement, mais bien comme déjà une deuxième lettre de rappel après tout ce que j'ai déjà vécu et sans rien t'écrire parce que tu es mon fils.

Mais si je veux rester dans la légalité, je suis obligé d'opérer de cette manière.

Puisqu'oralement, ce que je dis n'a pas de sens à ton écoute. [...] ».

- Le 17 décembre 2018 :

« C'est de nouveau malheureux de devoir t'écrire pour les mêmes raisons qu'au mois d'août 2018.

À plusieurs reprises, je t'ai demandé d'être à l'heure à l'atelier, car tu es chef d'équipe et un chef d'équipe doit montrer l'exemple et en plus comme je te l'ai déjà noté dans le 2^e avertissement tu es mon propre fils.

Et aujourd'hui encore non seulement tu n'es pas à l'heure, mais tu ne viens pas travailler alors qu'hier tu me téléphones en me disant que tu vas voir jouer le Standard qui te connaissant il y a eu une troisième mi-temps.

[...]

Donc ce jour est considéré comme un jour d'absence volontaire de ta part.

Sans oublier qu'il y a quelques semaines, je vous demande d'être à l'atelier pour 7 h du matin. Tu ne trouves pas mieux de dire à ton collègue de travail, et ceci dans mon dos et sans permission de lui tél. pour lui donner rdv à 7 h 30 à l'atelier.

Quand un patron donne une heure à respecter, on la respecte : on ne prend pas des initiatives personnelles pour changer les heures.

[...] C'est la dernière semaine de travail avant les congés de fin d'année et tu me mets de nouveau dans l'embarras.

Ceci sera ton dernier avertissement, car je commence à ne plus du tout avoir confiance en toi. (Mauvaise foi, mensonge...) »

- Le 4 juin 2020 :

« C'est de nouveau malheureux de devoir t'écrire pour ton attitude sur chantier.

[...]

Ma dernière lettre datant de décembre 2018 et tout au long de l'année 2019 et

*jusqu'à ce jour, je t'ai fait de nombreux rappels comme ci-dessous et ne t'ai plus écrit, mais cette fois-ci, j'en ai par-dessus la tête de ce comportement.
Comme malheureusement de nombreuses fois, je te donne des ordres et une méthode de travail à suivre pour la bonne organisation du chantier.
Chaque fois c'est la même chose tu me dis oui "pas de problème" quand je passe à 9 ou 10 h du matin et quand je repasse en fin de journée tu n'en as fait qu'à ta tête.
Cela fait de nombreuses fois depuis cette dernière lettre de rappel en décembre 2018 que je te fais des remarques, mais aujourd'hui de nouveau c'est la goutte qui fait déborder le vase.
Je t'ai expliqué une méthode de travail ce matin et à 16 h lors de mon passage tu en as encore fait à ta tête et tu me répliques, je cite : j'ai une méthode de travail et c'est celle-là que je pratique.
Je te signale quand même que c'est moi le patron et qui décide, donne les ordres et prend les décisions [...]. »*

Ces avertissements, qui n'ont pas été contestés *in tempore non suspecto* par Monsieur L., font état de retards injustifiés, de manque de sérieux et d'insubordination dans le chef de celui-ci, soit de faits relatifs à sa conduite et à son attitude.

La cour rappelle par ailleurs que seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur.

En l'espèce, la cour estime que le licenciement de Monsieur L. ne peut être qualifié de manifestement déraisonnable au vu des circonstances du cas d'espèce, où tout employeur normal et raisonnable aurait lui aussi pu opter pour le licenciement.

L'appel est donc fondé à cet égard.

c. Les dépens

Aucun appel n'est formé en ce qui concerne les dépens de première instance. Le jugement subsiste sur ce point.

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 cassation²⁴ 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 succombant sur une partie des demandes originaires de Monsieur L., chacune d'elles supportera en conséquence ses propres dépens d'appel, en ce compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà avancée par l'employeur qui restera à sa charge.

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,

Dit l'appel recevable et partiellement fondé,

Réforme le jugement attaqué en ce que :

- Il condamne l'employeur à payer à Monsieur L. un montant de 5 882,24 € brut à titre d'indemnisation suite à un licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 8 semaines de rémunération ;
- Il condamne l'employeur à délivrer au bénéfice de Monsieur L. un formulaire C4 rectifié ;

Délaisse à chaque partie ses propres dépens d'appel, la contribution de 22 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà avancée dans le cadre de la procédure d'appel par l'employeur, restant à sa charge.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

C D, conseiller faisant fonction de président,

P P, conseiller social au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du Code judiciaire),

²⁴ Cass. (1^e ch.), R.G. n° C.08.0334.F, 18 décembre 2009, juridat

J-P V S, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de N F, greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 6-B de la Cour du travail de Liège, division Namur, place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 16 février 2023, où étaient présents :

C D, conseiller faisant fonction de président,
N F, greffier,