



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

21/234/A

Date du prononcé

16 mars 2023

Numéro du rôle

2022/AN/75

En cause de :

**O T N ASBL
C/
Z P**

Cour du travail de Liège

Division Namur

6ème 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 :**L'ASBL OTN,**

partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée l'employeur, l'ASBL ou l'OTN

ayant comparu par son conseil Maître

CONTRE :**Monsieur P Z,**

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée Monsieur Z.,

ayant comparu personnellement et assisté par son conseil Maître

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 16 février 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 11 janvier 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 3^e chambre (R.G. n° 21/234/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 5 mai 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 7 mai 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 21 juin 2022 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 16 février 2023 ;
- les conclusions principales d'appel et les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe de la cour respectivement les 1^{er} août et 17 octobre 2022 ainsi que le dossier de pièces déposé au greffe de la cour le 10 février 2023 ;
- les conclusions d'appel de la partie appelante, déposées au greffe de la cour le 12 septembre 2022 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie appelante à l'audience du 16 février 2023.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 18 février 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par une requête introductive d'instance du 30 mars 2021, Monsieur Z. a sollicité :

- Qu'il soit dit pour droit qu'il exerçait son travail en qualité d'employé ;
- Qu'il soit dit pour droit que son licenciement pour motif grave est irrégulier et non fondé et en conséquence, la condamnation de l'OTN au paiement des sommes suivantes :
 - À titre principal, la somme brute de 65 779,52 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux depuis le 2 février 2021 ;
 - À titre subsidiaire, si la qualité d'employé ne pouvait être retenue, la somme brute de 26 732,32 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux depuis le 2 février 2021 ;
- Qu'il soit dit pour droit que son licenciement est manifestement déraisonnable et en conséquence, la condamnation de l'OTN au paiement de la somme nette de 12 653,13 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux depuis le 2 février 2021 ;
- La condamnation de l'ASBL aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

Par un jugement du 11 janvier 2022, le tribunal du travail a considéré en substance que :

- Le licenciement est irrégulier, le respect du délai de trois jours n'étant pas démontré ;
- Il doit être considéré que Monsieur Z. était bien dans les liens d'un contrat d'ouvrier, de sorte que l'indemnité compensatoire de préavis doit être fixée à la somme de 26 732,32 € ;
- Le licenciement de Monsieur Z. repose sur des motifs liés à son attitude et est donc parfaitement justifié.

Le tribunal a dès lors :

- Dit les demandes recevables et partiellement fondées ;
- Condamné l'OTN au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis chiffrée à la somme brute de 26 732,32 € à majorer des intérêts légaux à compter du 2 février 2021 ;
- Débouté Monsieur Z. pour le surplus de ses demandes ;
- Délaisse à chacune des parties ses propres dépens, en ce compris la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, d'ores et déjà prise en charge par Monsieur Z.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, l'ASBL demande que Monsieur Z. soit débouté de l'intégralité de sa demande et condamné aux entiers frais et dépens.

Monsieur Z., qui a introduit un appel incident par ses conclusions du 1^{er} août 2022, demande pour sa part :

- La confirmation du jugement entrepris en ce qu'il condamne l'OTN au paiement d'une indemnité complémentaire de préavis de 26 732,32 € à majorer des intérêts au taux légal à compter du 2 février 2021 ;
- La réformation du jugement entrepris en ce qu'il l'a débouté de sa demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines, et la condamnation de l'OTN à lui payer un montant de 12 635,13 € à majorer des intérêts au taux légal à compter du 2 février 2021 ;
- La condamnation de l'OTN aux entiers dépens des deux instances ;
- À titre subsidiaire, la compensation des dépens ;
- À titre infiniment subsidiaire, la réduction de l'indemnité de procédure à son montant minimum.

II. LA RECEVABILITÉ DES APPELS

Il ne ressort d'aucun élément du dossier que le jugement dont appel aurait été signifié, de sorte que l'appel principal, régulier en la forme, est recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

III. LES FAITS

Monsieur Z. a été occupé par l'OTN en qualité d'ouvrier, équipe technique à dater du 9 décembre 1998, dans le cadre d'un contrat de travail ouvrier.

Le 14 septembre 2018, il est promu au poste de chef d'équipe.

À la suite d'un accident du travail survenu en février 2020, Monsieur Z. est en incapacité à partir du 5 octobre 2020.

Par courrier recommandé du 2 février 2021, Monsieur Z. est licencié pour motif grave par l'OTN en ces termes :

« Nous sommes au regret de vous notifier par la présente que l'ASBL a pris la décision de mettre fin au contrat de travail qui vous lie à ce dernier et qui a été conclu le 02/06/98 pour motif grave. »

Cette rupture de contrat prend effet immédiatement, toute collaboration professionnelle étant devenue définitivement et immédiatement impossible.

Les faits constitutifs du motif grave nous sont connus depuis notre Conseil d'administration de ce lundi 1^{er} février 2021 et décrits ici :

- 1. Alors que vous êtes sous certificat médical, et donc en incapacité de travail, depuis le 5 octobre 2020 sans interruption jusqu'à ce jour, les caméras de surveillance des entrepôts de Champion ont constaté votre présence le 28 novembre 2020 au moins entre 5 h 52 du matin et 6 h 16 (heure mentionnée sur la prise vidéo), c'est-à-dire avant l'arrivée d'éventuels travailleurs sur le site.*

Vous êtes visible sur les images des caméras de surveillance, lorsque vous sortez de votre véhicule que vous venez de garer devant le hangar de l'OTN, prenez un objet que l'on identifie comme une caisse avec une poignée ou une mallette, entrez dans l'entrepôt et en ressortez quelques minutes plus tard sans ladite mallette. Vous êtes également visible sur une seconde caméra, lorsque vous sortez de votre voiture, tapez le code de sortie et quittez le site.

À la reprise du travail le lundi matin (30 novembre 2020), il sera constaté que des dégradations ont été faites dans le hangar de l'OTN (chaudière mise hors d'état de fonctionnement, câble de téléphone arraché, bons de commande volés et documents utiles au bon fonctionnement de l'OTN volés également). De plus, du matériel qui avait été volé en 2017 (visseuse MAKITA, scie sabre METABO, coffret avec 2 visseuses à choc BOSCH notamment) a réapparu sans explication aucune. Vous auriez d'ailleurs établi la liste des biens volés en 2017.

Le retour des objets volés a officiellement été constaté lors de l'inventaire finalisé le 30/11/2020.

En toutes hypothèses, vous n'aviez aucune raison de vous trouver là à cette heure anormale, a fortiori lorsque vous êtes sous certificat médical et qu'il vous est interdit de conduire à cause d'une attelle retirée début décembre 2020 (cf. certificat médical du 7 décembre 2020).

- 2. Après analyse récente du détail de l'inventaire finalisé le 30/11/2020, en plus du matériel ramené, des anomalies ont été relevées, notamment du matériel acheté récemment et remplacé par du matériel plus ancien. Le matériel ainsi désavantageusement remplacé a été commandé par vous-même pour compte de l'OTN.*

Par ailleurs, après analyse, certaines anomalies sont également apparues dans les justificatifs d'achat et les numéros de série des modèles de machines achetées (perceuses à marteau, etc.). Un rapport circonstancié a été établi.

- 3. Des déclarations de membres du personnel ont également été recueillies. Celles-ci rapportent en substance les éléments suivants vous concernant :*
 - Vous retournez régulièrement plus tôt sans encoder vos heures ;*
 - Vous avez volontairement dégradé une œuvre d'art (chaise), puis l'avez emportée chez vous. Vous avez déclaré au service "culture" de la ville de Namur que vous ne saviez pas qui avait repris cette œuvre d'art ;*

- Vous êtes allé chercher une commande de 200 € de vis dont vous n'avez remis qu'une petite partie à l'atelier ;
- Vous êtes allé acheter de nouvelles machines chez Carlier Bois, dont une visseuse qui n'a jamais été apportée à l'atelier, ensuite une autre visseuse est apparue, mais avec une autre référence ;
- Au quotidien, vous êtes décrit comme une personne qui rabaisse les gens, ment sur ses collègues et ne travaille pas ;
- Vous envoyez tout le monde travailler puis vous faites des recherches sur votre ordinateur puis vous dormez dans le fauteuil de votre bureau ;
- Certaines nouvelles machines présentes à l'atelier ne correspondent pas aux numéros de référence des factures ;
- Certaines machines sont remplacées par des machines plus anciennes, voire même défectueuses (et donc non couvertes par les garanties) ;
- Des boîtes de machines étaient entreposées derrière le fauteuil dans votre bureau, pour disparaître complètement de l'atelier par la suite ;
- Vous avez utilisé des planches mises en réserve pour un futur projet du département "Éducation et loisirs" de la Ville de Namur afin de construire un meuble que vous avez emporté chez vous pour usage personnel ;
- Lors de la vente d'un véhicule de service, une annonce avait été placée et un acheteur potentiel avait été trouvé au prix demandé. Cependant, vous avez revendu le véhicule pour une somme très faible (1/2 de l'offre de l'acheteur potentiel) à un ami. De plus, toutes les transactions doivent se faire sur les comptes bancaires, mais vous avez amené le montant du prix de la vente du véhicule dans une enveloppe sans document signé de l'acheteur qui permettrait de contrôler le prix payé par ce dernier ;
- Lors de la demande de devis, vous n'hésitez pas à gonfler les quantités et n'avez aucun scrupule à dire que certains membres de l'équipe exagèrent les quantités alors que c'est vous-même qui le faites ;
- Vous êtes décrit comme une personne qui manipule son équipe, n'hésite pas à rabaisser vos collègues, à les insulter auprès des autres services et collègues ;
- Vous abusez de votre poste de responsable d'équipe en exigeant de votre personnel les choses suivantes : aller vous chercher des commandes personnelles de comprimés pour votre régime sportif, faire des achats de nourriture sans rembourser vos collègues, fumer dans les locaux et même à table quand tout le monde mange, alors que vous avez vous-même posé les autocollants l'interdisant. »

Par courrier de son conseil du 26 février 2021, Monsieur Z. a contesté son licenciement pour motif grave.

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

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.

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,

Que les faits qui sont invoqués pour justifier le congé pour motif grave ne puissent être connus depuis plus de 3 jours ouvrables ne signifie donc pas qu'ils doivent être survenus dans les 3 jours ouvrables. Si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués par la partie qui donne le congé, plus de 3 jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie doit prouver les circonstances ayant entraîné que les faits ne lui ont été connus qu'au plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé³.

Lorsque la compétence de licenciement appartient au conseil d'administration (CA) d'une ASBL, le délai commence à courir à partir du moment où les membres du CA reçoivent des informations complètes et décisives sur les motifs invoqués pour le congé⁴, soit en principe au moment où le CA est valablement saisi et s'est réuni conformément aux dispositions légales ou statutaires qui le régissent⁵. La circonstance que certains membres de l'organe compétent pour prendre la décision de licencier pour motif grave aient, à titre individuel, eu connaissance des faits avant la prise de connaissance de ces faits par l'organe en question est sans pertinence⁶.

La Cour de cassation a en outre décidé que l'arrêt qui juge qu'une entreprise doit être organisée de telle sorte que la personne compétente pour licencier soit informée en temps utile viole l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail⁷, et qu'est illégal l'arrêt qui décide qu'un motif a été notifié tardivement parce que la personne ayant le pouvoir de licencier avait eu la possibilité de connaître le fait reproché plus de 3 jours avant le licenciement⁸. Le délai de 3 jours ouvrables commence en effet à courir non pas à partir du moment où les faits qui fondent le congé pour motif grave auraient pu ou auraient dû être connus, mais bien à partir du moment où l'employeur en a eu effectivement connaissance⁹.

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

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 C. trav. Bruxelles, 19 mars 1985, *Chron. D.S.*, 1985, 178 ; C. trav. Bruxelles, 18 février 1986, *J.T.T.*, 1986, 464 ; C. trav. Mons, 1^{er} mars 1999, *J.T.T.*, 2000, 62 ; C. trav. Bruxelles, 2 juin 2015, *Chron. D.S.*, 2016, 192, note H. DECKERS, *Chron. D.S.*, 2016, 185-186.

⁴ En ce sens, C. trav. Liège, 24 octobre 1984, *Chron. D.S.*, 1985, 171.

⁵ C. trav. Mons, 25 novembre 2015, *J.T.T.*, 2016, 229 ; C. trav. Liège (div. Liège), 24 mars 2017, *J.L.M.B.*, 2018, 642.

⁶ C. trav. Liège (div. Namur), 12 janvier 2021, *J.T.T.*, 2021, 400.

⁷ Cass., 13 mai 1991, *R.W.*, 1991-1992, 406 ; Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, 149.

⁸ Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, 390.

⁹ Cass., 15 juin 2015, *J.T.T.*, 2015, 486.

du fait et des 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 justice¹⁰.

Il peut être nécessaire que l'employeur procède à une enquête avant de décider s'il donne le congé pour motif grave ou non¹¹. On ne peut pas reprocher à l'employeur d'organiser une telle enquête, même si cette enquête n'apporte aucun élément neuf¹².

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 état¹³.

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* »¹⁴.

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 congé¹⁵.

Il n'est légalement pas requis de mentionner dans la notification la date à laquelle les faits invoqués ont été commis¹⁶.

¹⁰ 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.

¹¹ Cass., 16 juin 1971, *J.T.T.*, 1972, 37 ; C. trav. Bruxelles, 23 janvier 1991, *R.D.S.*, 1991, 120 ; C. trav. Mons, 26 septembre 2018, *J.T.T.*, 2020, 480 ; Trib. trav. Bruxelles, 30 juin 1976, *J.T.T.*, 1976, 279 ; Trib. trav. Bruxelles, 17 octobre 1985, *J.T.T.*, 1986, 282 ; Trib. trav. Turnhout, 9 février 1987, *Turnh. Rechtsl.*, 1987, 44.

¹² C. trav. Bruxelles, 14 novembre 1989, *J.T.T.*, 1990, 447 ; C. trav. Bruxelles, 2 mars 2021, *J.T.T.*, 2021, 493.

¹³ Voir en ce sens : Cass., 22/05/2000, n° S990046F, *Pas.*, 2000, I, 311.

¹⁴ Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, 1054.

¹⁵ 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. 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.

¹⁶ Cass., 8 mars 2021, S.20.0018.N.

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 précise¹⁷.

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 faute¹⁸.

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 avisé¹⁹.

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 fond²⁰.

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 grave²¹. 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.

¹⁷ Cass., 8 mars 2021, S.20.0018.N.

¹⁸ Voir en ce sens : Cass. 23/10/1989, *J.T.T.*, 1989, 432, note, *Pas.*, 1990, I, 215.

¹⁹ Voir en ce sens : Cass., 26/06/2006, RG S.05.0004.F, *juridat.be*, *J.T.T.*, 2006, 404.

²⁰ Voir en ce sens : Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, *juridat*.

²¹ 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.

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 reprochée²².

La cour rappelle à cet égard qu'il n'y a aucune objection de principe à ce qu'un travailleur puisse attester en faveur ou à l'encontre de son employeur ou de son ancien employeur, la doctrine relevant ainsi que « *les attestations de travailleurs [...] ne peuvent être écartées d'office, sous peine, dans tout litige professionnel, d'être privé du témoignage de ceux qui sont le plus souvent les seuls témoins directs de ce qui se passe au sein de l'entreprise. (...) Le fait qu'elles soient sollicitées, que ce soit par l'employeur ou par le travailleur, n'exerce aucune influence sur leur valeur probante. On voit mal, en effet, comment, en pratique, il pourrait en être autrement, le travailleur n'allant pas de lui-même, dans la plupart des cas, dresser une attestation.* »²³

Application

La régularité formelle du licenciement pour motif grave

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

- Le lundi 30 novembre 2020, il est constaté dans un entrepôt de l'OTN situé à Champion, en l'absence d'effraction, des dégradations dans un local (chaudière mise hors d'état de fonctionnement, câble de téléphone arraché, bons de commande et documents volés) ;
- Le même jour est finalisé un inventaire aux termes duquel il est constaté la présence de matériel déclaré volé en 2017, le vol d'une clé et de certains documents ;
- En date du 17 décembre 2020, il a été procédé au visionnage des images des caméras de surveillance dudit entrepôt, où l'on aperçoit que le 28 novembre 2020 à 5 h 52, Monsieur Z. se gare devant l'entrepôt, prend une mallette à l'arrière de son véhicule et rentre dans l'entrepôt, dont il sort à 6 h 16 ;
- À la suite de ces faits, divers membres du personnel de l'OTN se sont manifesté auprès de la direction de l'ASBL et lui ont rapporté divers faits à l'encontre de Monsieur Z., et des attestations de deux membres du personnel ont été recueillies, datées des 3 et 12 janvier 2021 ;
- Le 28 janvier 2021, la directrice de l'ASBL a convoqué le CA de l'ASBL à une réunion le 1^{er} février 2021, au cours de laquelle un rapport a été fait par celle-ci sur les faits reprochés à Monsieur Z. ;

²² 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.

²³ S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave », in *Le congé pour motif grave*, Limal, Anthemis, 2011, p. 188.

- À l'issue de cette réunion, le CA de l'ASBL a décidé de licencier Monsieur Z. pour faute grave, la notification du congé et du motif grave étant intervenue par courrier recommandé en date du 2 février 2021.

La cour précise encore que :

- L'OTN produit aux débats une attestation d'un employé de l'ASBL Hôpital Sans Frontière, où se trouve le local vidéo, confirmant que le visionnage des vidéos de surveillance n'a pu être effectué avant la date du 17 décembre 2020 ;
- L'OTN produit aux débats divers PV du CA de l'ASBL, datés et numérotés, dont il ressort qu'aucune réunion du CA de l'OTN n'a eu lieu entre le 16 décembre 2020 et le 1^{er} février 2021.

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 2 février 2021 dont le contenu figure *supra* permettait à Monsieur Z. 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 Z. est régulier en la forme.

Matérialité et gravité des motifs ayant justifié le licenciement

Le courrier du 2 février 2021 de l'OTN reprend divers faits reprochés à titre de motifs graves à Monsieur Z, dont une visite à l'entrepôt le 28 novembre 2020, des dégradations, des vols et le retour d'objets déclarés volés en 2017 constatés le 30 novembre 2020.

La visite à l'entrepôt de Monsieur Z. à l'aube en date du samedi 28 novembre 2020 est établie par les images et extraits de vidéo produits aux débats par l'ASBL.

Monsieur Z. ne conteste par ailleurs pas s'être rendu dans l'entrepôt de l'OTN le jour et aux heures indiquées.

Ce fait, bien qu'interpelant, n'est en lui-même pas constitutif d'un motif grave.

S'agissant des dégradations qui auraient été apportées aux locaux, aucun élément n'est produit aux débats qui en atteste.

L'ASBL produit en revanche aux débats un rapport d'inventaire du matériel d'outillage de l'atelier en question du 30 novembre 2020, dont il ressort notamment que :

« [...] suite au vol à l'atelier situé à Jambes en 2017, une liste de machines volées avait été élaborée, cependant une série de machines ont été retrouvées à l'atelier lors de notre inventaire ! Voici les objets en question :

- a. Une vieille visseuse MAKITA (OTN)*
- b. Une scie sabre METABO (Culture)*
- c. 4 chariots de transport (Culture)*
- d. Un coffret avec 2 petites visseuses à choc BOSCH (OTN) »*

L'ASBL produit en outre un courriel interne de Monsieur Z. du 22 novembre 2017, dont l'objet est la *« liste des objets disparus lors de l'infraction à Jambes »*, où figure effectivement le matériel d'outillage mentionné ci-dessus.

La cour considère par ailleurs que les explications de Monsieur Z., selon lesquelles sa visite un samedi à l'aube dans l'entrepôt de son employeur, en période d'incapacité de travail, était motivée par le souci d'y remettre une paire de serre-joints qu'il aurait précédemment empruntés (d'où la mallette dont il était muni à cette occasion) au motif qu'il aurait eu vent de ce qu'un travail devait être réalisé à la menuiserie, manque de crédibilité, d'autant qu'il ressort du dossier photographique produit aux débats par l'OTN que celui-ci dispose de nombreux autres serre-joints, ce que Monsieur Z. ne pouvait ignorer.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la cour considère qu'il est à tout le moins établi que cette visite à l'entrepôt de l'OTN avait pour but dans le chef de Monsieur Z. d'y rapporter du matériel d'outillage qu'il avait fictivement déclaré volé en 2017.

La cour rappelle qu'en règle générale, *« L'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, des indécroissances (comme des pots de vin, de détournements de matériel et de matériaux, des vols et en général, tout comportement malhonnête) sont généralement considérées comme un motif grave, car elles sont, de toute évidence, de nature à miner le sentiment de confiance qui doit présider aux relations entre parties »*²⁴.

La cour estime dès lors que l'employeur rapporte ici la preuve de faits qui constituent une faute grave rendant la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible, et justifiant un licenciement sans préavis ni indemnité.

Pour le surplus, lorsque plusieurs faits sont invoqués comme motif grave, et que le juge considère, ce qui est le cas en la présente affaire, qu'un de ces faits suffit à justifier le congé pour motif grave, il ne doit plus examiner les autres faits²⁵.

C'est donc surabondamment que la cour relève que :

²⁴ P. Delooz et R. Manette, "Le congé pour motif grave", in *Chroniques de droit à l'usage du Palais*, T.2, *Le contrat de travail*, 1986, Commission Université-Palais, Story-Scientia, p.138 et la jurisprudence citée.

²⁵ En ce sens, Cass., 7 mars 1983, *Pas.*, 1983, I, 739.

- D'autres anomalies du même type ont été relevées lors de l'inventaire du 30 novembre 2020, ainsi qu'il ressort d'une attestation du 12 janvier 2021 de Madame B., employée par l'ASBL, qui indique que :

« Ma hiérarchie m'ayant mandatée pour établir annuellement un inventaire de l'outillage de la cellule technique, suite à cet inventaire en novembre 2020, il en résulte une série d'anomalies :

- En 2017, un vol a été commis à l'atelier de Jambes, suite à ce vol, Monsieur Z., responsable de l'équipe avait fait une déclaration de tous les biens volés, cependant, il s'avère que lors de cet inventaire de 2020, plusieurs machines déclarées volées sont réapparues à l'atelier, voire même n'avaient jamais été volées puisque le personnel continuait de les utiliser sans savoir qu'elles avaient été déclarées volées.

- Certaines nouvelles machines présentes à l'atelier ne correspondent pas aux numéros de référence des factures, de plus celles-ci sont remplacées par des machines plus anciennes, voire même défectueuses, ce qui implique donc qu'elles ne sont pas couvertes par la garantie.

- J'ai effectué l'inventaire en une journée, pris en photo tout l'outillage pour m'apercevoir que le lendemain matin, quelques machines étaient réapparues dans cette même pièce. »

- Divers autres détournements sont établis par l'ASBL à l'encontre de Monsieur Z. :
 - Le détournement d'une œuvre d'art (chaise) dont attestent Monsieur T. (*« Je l'ai vu casser le pavé qui tenait encore à la chaise en inox (œuvre d'art) puis mettre la chaise dans son véhicule et retourner chez lui avec »*) et Monsieur P. (*« Monsieur Z. se vantait d'avoir repris une chaise en inox au service culture, il m'a confirmé l'avoir mise dans son salon »*) dans leurs attestations du 3 janvier 2021 et 21 mai 2021 ;
 - D'une partie de vis achetées pour le service culture par l'OTN, ainsi qu'il ressort de l'attestation de Monsieur T. du 3 janvier 2021 où il indique notamment : *« Il est allé chercher une commande de 200 € de vis pour la culture. À peine 10 boîtes sont revenues à l'atelier »* ;
 - D'une visseuse achetée chez Carlier Bois, ainsi qu'il ressort de l'attestation de Monsieur T. du 3 janvier 2021 où il indique notamment : *« Il est allé chez CARLIER chercher de nouvelles machines dont une visseuse qui n'est jamais arrivée à l'atelier. Ensuite il y a eu un inventaire et la machine a apparu, mais pas avec la même référence »* ;
 - De boîtes de machines entreposées derrière son fauteuil, ainsi qu'il ressort de l'attestation de Madame B. du 12 janvier 2021 où elle indique notamment : *« J'ai pu à plusieurs reprises constater en travaillant du poste de Monsieur Z. que des boîtes de machines étaient entreposées derrière le fauteuil dans son bureau, que ces boîtes disparaissaient par la suite non pas pour réintégrer le local prévu, mais pour disparaître complètement de l'atelier »* ;

- De terre, de matériel de service, meubles, etc. pour utilisation privée, ainsi qu'il ressort :
 - De l'attestation de Monsieur N. du 26 avril 2021 :
« J'en atteste d'avoir livré une remorque de terre au domicile de Monsieur Z. provenant des services d'espaces verts de la ville de Namur, avec les véhicules de service pendant les heures de service sans permission du responsable. Lors de missions, il demandait de le déposer à son domicile durant la journée avec du matériel de service et de le récupérer ultérieurement. »
 - De l'attestation de Monsieur D.B. du 20 mai 2021 :
« Le lendemain matin me dit de venir avec lui pour transporter le meuble MDF noir création à l'atelier au vu de tous avec ledit accord de la direction, on ne peut refuser, ordre du chef, direction Beaumont vers un petit village, maison privée. »
 - De l'attestation de Monsieur P. du 21 mai 2021 :
« J'ai dû l'accompagner au service bâtiment de la ville pour aller chercher des marchandises pour des travaux que nous sommes allés faire durant mes heures de travail payées par l'OTN chez lui à son domicile privé (joints de bordure et évacuation de déchets béton durant l'été 2017). Lors du déménagement entre l'atelier de Jambes et de champion, il a fait démonter par un ouvrier de l'OTN l'éclairage de son bureau pour le reprendre chez lui en juin 2018. Je peux confirmer qu'il a bien effectué un meuble avec les panneaux achetés par le DEL et qu'il n'en resterait plus, et avoir conduit le meuble avec Angelo, un ouvrier de l'OTN chez sa copine. Monsieur Z. se vantait d'avoir repris une chaise en inox au service culture, il m'a confirmé l'avoir mise dans son salon. Un jour il m'a envoyé au service bâtiment de la ville en me signalant qu'il y avait à l'entrée de l'atelier un endroit avec des chutes de bois, et que l'on pouvait se servir, ce que j'ai fait j'en ai repris pour l'OTN. Par la suite, j'ai appris qu'il m'avait menti et que le service menuiserie me prenait pour un voleur. Il n'a pas expliqué bien évidemment que l'information venait de lui. À l'atelier de champion, il m'a signalé avoir reçu un mail nous informant que les morceaux de tronc de peuplier qu'il y avait par terre sur le site étaient à vendre 100 €. Il savait que j'allais être intéressé, j'ai confirmé que pour 80 € je les prenais. Il m'a confirmé la vente en me demandant de (les) évacuer au plus vite. Il m'a demandé de lui apporter rapidement les 80 € et n'ai pas reçu de reçu pour les 80 €, personne n'était au courant. »
 - De l'attestation de Monsieur D. du 21 mai 2021 :
« Dans un devis il fallait par exemple une boîte de vis, il en prenait 2 ou 3. Dans une commande de savons, papiers ou essuie-tout (etc.), il se servait d'abord et mettait dans son véhicule. »

- Monsieur Z. a vendu à un proche un véhicule de service à un prix d'ami au détriment de l'ASBL, ainsi qu'il ressort de l'attestation de Madame B. du 12 janvier 2021 :

« [...] lors de la vente du véhicule de service minibus, nous avons mis une annonce sur un site de vente, nous avons trouvé un acheteur au prix demandé. Cependant, Monsieur Z. a revendu le véhicule pour une somme vraiment ridicule à un ami à lui qui a un garage dans son village. Les consignes étaient claires, toute transaction devait se faire sur les comptes, mais Monsieur Z. est revenu le lundi avec la somme dans une enveloppe pour la comptabilité, sans aucun document signé et à prix de moitié par rapport au premier acheteur potentiel. »

Outre ces différentes indécadences qui sont toutes, pour la cour, constitutives de motifs graves, la cour rappelle que les parties au contrat de travail se doivent le respect et des égards mutuels²⁶ et qu'un manquement grave à cette obligation peut-être invoqué à l'appui d'une rupture pour faute grave, tout comme l'abus de fonction dont se rendrait coupable un travailleur, or force est de constater que le comportement de Monsieur Z. posait problème à cet égard ainsi qu'il ressort de différentes attestations produites aux débats par l'OTN :

- Attestation de Monsieur T. du 3 janvier 2021 :

« [...] au quotidien c'est une personne qui rabaisse les gens, ment sur eux pour une mauvaise réputation. [...] Il est interdit de fumer dans les locaux. Il a lui-même collé tous les autocollants d'interdiction, mais il fume tout le temps sans respect des collègues. »

- Attestation de Madame B. du 12 janvier 2021 :

« Il manipule son équipe et n'hésite pas à les rabaisser et les insulter auprès des autres services et des collègues. Il abuse de son poste de responsable d'équipe en exigeant de son personnel les choses suivantes : aller pendant les heures de service lui chercher des commandes personnelles de comprimés pour son régime sportif au Night and Day du square Léopold, faire des achats pour dîner sans jamais les rembourser. Fumer dans les locaux alors qu'il a lui-même posé des autocollants partout, même à table lorsque tout le monde mange. »

- Attestation de Monsieur N. du 26 avril 2021 :

« Lors de montage et démontage de foire en public il provoque et insulte ses collègues en public : qu'ils sont une bande de handicapés et autres patronymes. »

²⁶ art. 16 loi relative aux contrats de travail.

- Attestation de Monsieur P. du 21 mai 2021 :

« Lorsque nous étions toujours à l'atelier de Jambes, je l'ai vu uriner dans l'évier en inox où se trouvait la vaisselle du personnel. »

En conclusion et en synthèse, la cour ayant reconnu la réalité d'un motif grave, l'action de Monsieur Z. tendant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est par conséquent non fondée.

Il sera dès lors fait droit à l'appel de l'OTN.

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. »

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 travail²⁷.

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 doctrine²⁸ 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 ;

²⁷ 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.

²⁸ S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », op. cit., p. 370.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

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 Z. 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, la cour a déjà indiqué ci-dessus que l'ASBL était fondée à licencier Monsieur Z. pour motif grave.

L'appel incident est par conséquent non fondé.

c. 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.

En sa qualité de partie succombante, Monsieur Z. sera donc condamné aux dépens des deux instances ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt, la cour précisant à cet égard qu'à défaut de toute précision de Monsieur Z. en ce qui concerne sa situation financière actuelle, elle ne fera pas droit à sa demande de réduction de l'indemnité de procédure à son montant minimum.

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 l'appel principal recevable et fondé, et l'appel incident recevable, mais non fondé,

Réforme le jugement entrepris,

Déclare non fondées toutes les demandes de Monsieur Z. et déboute celui-ci de l'ensemble de ses prétentions,

Délaisse à Monsieur Z. ses propres dépens et condamne celui-ci aux dépens des deux instances de l'employeur, liquidés aux montants de 3 900 € à titre d'indemnité de procédure en première instance et 2 800 € à titre d'indemnité de procédure en degré d'appel, ainsi qu'à la somme de 42 € à titre de contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président,

Gilbert PIERRARD, 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 C.J.)

Jean-Paul VAN STEEN, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de Stéphane HACKIN, greffier

Conformément à l'article 785, alinéa 2 du Code Judiciaire, le président de cette chambre constate l'impossibilité de signer du greffier Stéphane HACKIN qui a concouru à cet arrêt.

Jean-Paul VAN STEEN,

Claude DEDOYARD,

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 mars 2023, où étaient présents :

Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président,

Christelle DELHAISE, greffier,

Christelle DELHAISE,

Claude DEDOYARD.