

Numéro du répertoire <b>2022/ 546</b>
Date du prononcé <b>6 mai 2022</b>
Numéro du rôle <b>21/149/A</b>
En cause de : <b>L / ACCESS AUTO FRANCOIS S.A.</b>

### Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

## TRIBUNAL du travail de Liège - Division DINANT

3<sup>ème</sup> chambre

### Jugement

Contrat de travail « ouvrier » - licenciement pour motif grave - Demande relative à une indemnité de rupture, au paiement des éco-chèques et de la prime de fin d'année

**Le Tribunal ayant vidé son délibéré, a prononcé le jugement suivant :**

**En cause de :**

**Monsieur L** \_\_\_\_\_

Partie demanderesse

Comparaissant à l'audience par Madame \_\_\_\_\_, déléguée syndicale CSC, dont les bureaux sont établis à 5004 BOUGE, Chaussée de Louvain, 510, porteuse de procuration

**Contre :**

**La S.A. ACCESS AUTO FRANCOIS**, inscrite à la BCE sous le n° 0898.413.604, dont le siège social est sis à 5580 ROCHEFORT, rue de Ciney, 119

Partie défenderesse

Ayant pour conseil et comparaissant par Maître TRUSGNACH Zoé, avocate à 5000 NAMUR, Place d'Hastedon, 4/1.

**En droit :**

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe le 29.04.2021
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1<sup>er</sup> du code judiciaire en date du 04.06.2021
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 06.08.2021
- les conclusions de la partie demanderesse, reçues au greffe le 07.09.2021
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse déposées le 06.12.2021
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse déposées le 16.12.2021
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse, déposées au greffe le 07.02.2022
- les dossiers des parties.

Vu le PV de l'audience.

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire n'a pu aboutir.

Après avoir, à l'audience du 01.04.2022, entendu les conseils des parties en leurs dires et explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

**En application des articles 748 bis et 780 du code judiciaire, le tribunal n'a égard qu'aux conclusions de synthèse des parties.**

**La demande principale :**

La partie demanderesse poursuit la condamnation de la partie défenderesse

I. au paiement des sommes de

- 7.118,54€ bruts (indemnité de rupture)
- 62,49€ nets (éco-chèques)
- 593,21€ (prime de fin d'année)

A majorer des intérêts légaux et judiciaires.

II. aux dépens de l'instance soit la contribution au Fonds d'aide juridique soit 20€.

**Les faits :**

Monsieur L. (ci-après Monsieur L.) a été engagé comme ouvrier pour le nettoyage et la préparation des véhicules d'occasions, par la S.A. ACCES AUTO FRANCOIS (Ci-après l'employeur ou la société) en date du 01.07.2016 (contrat à durée indéterminée).

Le 23.06.2020, Monsieur L. quitte son emploi car il se sent mal et incapable de travailler. Il rentre un 1<sup>er</sup> certificat médical du 23 au 25 juin 2020 puis des certificats de prolongation du 27 juin au 4 juillet et du 5 juillet au 19 juillet.

Ayant des doutes quant à la réalité de l'incapacité de travail, l'employeur mandate un détective privé lequel constate, de visu, que Monsieur L. était occupé au travail.

Le lundi 06.07.2020, l'employeur le licencie en ces termes ;

« Monsieur L

*Par la présente, je me vois contraint de te notifier ma décision de mettre un terme à ton contrat de travail sans préavis, ni indemnité pour motif grave.*

*1. J'ai, en effet, acquis, ce 4 juillet 2020, la connaissance que les faits décrits ci-après constituent une faute grave rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle. En effet, Monsieur D. , détective privé — autorisé par le ministère de l'intérieur et respectant le prescrit légal de la loi sur la profession des détectives privés et la réglementation sur la protection des données à caractères personnels et la vie privée— m'a remis son rapport le samedi 4 juillet 2020 duquel il ressort que tu effectues des travaux de nettoyage avec un nettoyeur haute pression notamment et que tu manipules des ballots de paille alors que tu es en incapacité pour ta fonction de nettoyeur et préparateur des véhicules d'occasion au sein de notre garage.*

Il ressort du rapport du détective privé que tu t'es révélé normalement apte, la journée du 2 juillet 2020, à accomplir une prestation de même niveau que la prestation pour laquelle tu étais dispensé pour incapacité de travail alors que tu te déclarais incapable de travailler.

En effet, le mardi 23 juin, date du début de ton incapacité, tu as quitté ton poste en signalant que tu avais des vertiges et des nausées et que tu n'étais plus capable de travailler. Tu faisais donc état de problèmes physiques qui t'empêchaient de nettoyer et de préparer les véhicules. Je suis au regret de constater que tu effectues pourtant le même type travail pour quelqu'un d'autre.

Tu effectues donc des travaux que tu prétends être incapable de faire pour cause de maladie au sein de notre garage en manière telle qu'il s'impose de retenir une faute grave.

2. Cette attitude est tout à fait contraire à l'obligation de bonne foi qui t'incombe en ta qualité de travailleur salarié et au respect et aux égards dont tu es censé faire preuve vis-à-vis de moi conformément à l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

A mon estime, ton comportement est en effet gravement fautif et rompt la confiance qui doit exister entre un employeur et un travailleur, rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle.

Le fait de te prétendre incapable de travailler au sein de mon garage mais d'aller effectuer le même type de travaux ailleurs est une faute grave telle qu'elle ébranle totalement la confiance que j'avais placée en toi.

3. L'exercice d'une activité par le travailleur durant la période de suspension de l'exécution du contrat de travail en raison de son incapacité est, en effet, constitutive d'une faute grave lorsqu'elle est génératrice d'une violation d'une clause contractuelle, lorsqu'elle révèle la fausseté de l'incapacité de travail ou qu'elle révèle une fraude contractuelle ou enfin qu'elle soit de nature à retarder l'échéance de la guérison, consacrant ainsi la violation du principe général d'exécution de bonne foi des contrats.

J'estime que le travail que tu effectues ailleurs, pendant tes heures habituelles de travail au sein du garage, révèle la fausseté de ton incapacité de travail. Le lien de confiance est rompu. Il s'agit en effet d'une activité, qui, alors que tu t'étais déclaré en incapacité de travail, a le même niveau d'exigence physique et technique que les travaux qui te sont demandés au sein du garage.

J'estime que tu commets une faute grave alors que pendant l'exécution de ton contrat de travail pour cause d'incapacité de travail, tu exerces une activité extracontractuelle qui, par sa similitude avec les tâches convenues, dénie la réalité de l'incapacité que tu allègues.

La gravité de cette faute découle également de la fraude que tu as commise et qui nous trompe en déclarant une fausse incapacité de travail à dessein d'être libéré de ton obligation de travailler tout en conservant le bénéfice de la rémunération qui t'es garantie.

Cette faute est constitutive d'un motif grave dès lors qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre nous dans la mesure où elle ruine le rapport de confiance que nous devons avoir avec chacun de nos travailleurs.

4. Nous ne pouvons poursuivre notre collaboration dans ces conditions.

C'est la raison pour laquelle je me vois contraint de te licencier immédiatement pour motif grave sans préavis ni indemnité, conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Ton décompte final et tes documents sociaux te seront envoyés prochainement. Je te prie d'agréer, Quentin, l'expression de ma considération distinguée ».

### **Position de Monsieur L.**

Monsieur L. estime que les faits ne sont pas si graves, que le rapport n'est pas pertinent et que les faits ne justifiaient pas un licenciement immédiat.

## **Fondement :**

### **1. Le motif grave**

#### **1.1. Les dispositions légales - rappel des principes :**

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail précise :

*« 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 ».*

Sur base de cette définition légale, la Cour de Cassation, a souligné que les motifs graves qui permettent de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme sont des faits qui doivent pouvoir être considérés comme fautifs et imputés en tant que tels au travailleur personnellement<sup>1</sup>.

Ainsi, *« la décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement »*, le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit,<sup>2</sup>

Cette notion de faute imputable au travailleur exclut que soient retenus à ce titre et en soi, sans comportement volontaire ou malicieux, la négligence, l'incompétence, la maladresse, le rendement insuffisant du travailleur, le résultat défectueux de la prestation de travail, le refus d'exécuter un ordre patronal outrepassant l'objet du contrat ou qui ne respecte pas les règles légales de sécurité, l'attitude démotivée d'un travailleur allant de pair avec un rendement décroissant et de nombreuses absences pour maladie, par contre, la désinvolture peut constituer un motif grave<sup>3</sup>.

La perte de confiance en question étant, dès lors, tellement importante, la relation de travail doit être résiliée à très bref délai.

Vu les conséquences graves de la rupture du contrat de travail pour motif grave, notamment au niveau de l'indemnité compensatoire de préavis et des droits du travailleur au regard de la législation en matière de sécurité sociale (notion de « motif équitable », etc.), la rupture pour motif grave doit s'accompagner d'une précision particulière des motifs invoqués, ceci

---

<sup>1</sup>Cass. 23.10.1989, JTT 1989, page 432

<sup>2</sup> M.DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, Orientations 2003, page 2 et M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 27 et suivantes

<sup>3</sup> M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, page 33 et H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8 p.8

- 1° pour permettre à la partie « victime » du motif grave de savoir ce qui lui est reproché<sup>4</sup> ;
- 2° pour lui permettre de contester devant le juge lesdits motifs ;
- 3° pour permettre au juge d'y voir clair.

Le juge doit à cet égard apprécier la faute *in concreto* en tenant compte de toutes les circonstances de la cause, invoquées dans la lettre de rupture et de nature à attribuer au fait incriminé le caractère de motif grave et notamment, en tenant compte de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement.<sup>5</sup>

*« L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)<sup>6</sup> - et le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties ».*<sup>7</sup>

## **1.2. Selon la jurisprudence**

### **a) Concernant les motifs graves en général,**

- l'article 35 n'impose pas que la faute alléguée par un employeur pour justifier le licenciement d'un travailleur, pour motif grave, soit de nature contractuelle<sup>8</sup> ;
- *« la connaissance suffisante du fait qui constitue le motif grave ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait »* ?;
- *« Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif invoqué »*<sup>10</sup> ;
- *« le juge du fond apprécie souverainement si des manquements sont suffisamment graves ou non pour rendre définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et l'employé ; rien ne s'oppose à ce que, lors de cette appréciation, le juge du*

<sup>4</sup> PATERNOSTRE, B., dans GILSON, St. (sous la coordination scientifique de), Le congé pour motif grave : notion, évolutions, questions spéciales, Limal, Anthémis, 2011, 141-168 et les références citées, plus spéc. 145-149 ; VANNES, V., Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, Bruxelles, Bruylant, 3ème éd., 921-922

<sup>5</sup> V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. JBB, 1998, page 228 - V.VANNES, "Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques", BXL, Bruylant, 1996, pages 633 et suivantes - COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, pages 1542 et suivantes

<sup>6</sup> C. Cass. 06.06.2016, RG no S.15.0067.F, <http://Jure.juridat.just.fgov.be>. : arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

<sup>7</sup> Hervé DECKERS, «Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ?» In LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 251 à 290 et du même auteur, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8 p.2 à 7

<sup>8</sup> Cass. 9/3/1987, pas. P.815

<sup>9</sup> Cass., 22/1/1990, sect. Française, 3e ch, RG 8691, JTT, 1999, p 89

<sup>10</sup> Cass., 3ème ch., 21/05/1990, JTT, 1990, 435 et s., citée par C.T. Mons, 2010/AM/454 en matière de faits d'Insubordination

fond vérifie aussi si le manquement a causé un préjudice à l'employeur ou si celui-ci a subi un dommage ensuite de ce manquement »<sup>11</sup>.

- « En vertu de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave qui permet à chacune des parties de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme est constitué par toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La notion de faute n'est 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 avisé »<sup>12</sup>;

- " ... De rechter moet rekening houden met de omstandigheden die in de ontslagbrief zijn aangevoerd om de erin opgegeven reden toe te lichten. Vroegere feiten kunnen een verduidelijking vormen van de grief die als dringende reden wordt aangevoerd. ..."<sup>13</sup>.

Traduit librement comme suit : « le juge doit tenir compte des circonstances qui sont mentionnées dans le courrier de rupture pour éclairer les motifs y précisés. Des faits antérieurs peuvent constituer un éclairage du grief qui est invoqué au titre de motifs graves. ».

- **le motif grave « exige la réunion de trois éléments constitutifs distincts :**

- 1) **il faut une faute,**
- 2) **celle-ci doit être intrinsèquement grave,**
- 3) **elle doit être d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur, cette impossibilité étant déterminée par la perte de la nécessaire confiance qui doit exister entre les parties au contrat de travail ( V. VANNES, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », Contrat de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, Ed. J.B.B., 1988, p.212)... »<sup>14</sup>**

- « la confiance, gagnée ou perdue, est essentiellement tributaire des aspects de la personnalité de l'auteur de la rupture »<sup>15</sup>.

## **b) concernant la précision des motifs**

De manière classique, la jurisprudence exige que l'énonciation des fautes invoquées à l'appui du licenciement soit précise<sup>16</sup>.

En effet, « s'il est vrai que la manifestation de la volonté de rompre n'est soumise à aucune règle de forme, il n'en demeure pas moins vrai que le congé pour motif grave (comme du reste les autres modes de rupture) constitue un acte réceptice dont la formation nécessite

<sup>11</sup> Cass. 28/4/1997, S960148N, www.juridat.be

<sup>12</sup> Cass. 26/6/2006, S050004F, www.juridat.be

<sup>13</sup> Cass., 16/04/2018, S.16.0040.N, JTT, n° 1313, 10/09/2018, pp. 293-294, et sur www.juridat.be

<sup>14</sup> CT Liège, chambre de vacations, 25/7/2006, RG n°34.181/06, inédit

<sup>15</sup> C. trav. Liège (15e ch.), 17/12/2009, inédit

<sup>16</sup> C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE : « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, Larcler 2005, p. 88 et suivantes

une notification au destinataire et qu'à ce titre, l'écrit qui contient l'expression de la volonté de rupture de contrat pour motif grave doit être rédigé avec suffisamment de précision »<sup>17</sup>.

Par conséquent, « la notification du motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui permettre de se défendre utilement, et aussi au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification de motif grave »<sup>18</sup>.

Toutefois, « l'exigence de précision des motifs (...) ne peut (...) mener à un formalisme excessif et ne justifie pas que la notification mentionne les lieu et date de l'événement et de la prise de connaissance par l'employeur (...). D'autre part, l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé »<sup>19</sup>.

En effet, comme l'enseignent Claude WANTIEZ et Didier VOTQUENNE

« la notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments pour autant que son contenu permette la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. La notification doit contenir à tout le moins le « point de départ » de cette vérification »<sup>20</sup>.

Il est, ainsi, acquis que la lettre recommandée peut être complétée par une référence à d'autres éléments à la condition que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs graves qui justifiaient le congé<sup>21</sup>.

La Cour du travail, dans un arrêt du 08.02.2019<sup>22</sup>, précise également

« 2. A propos de la précision de la lettre de rupture.

2. 1. L'alinéa 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « 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 ».

2. 2. B. PATERNOSTRE identifie dans cette disposition légale deux "mots-clefs" qui en émergent à ce point nettement qu'ils en constituent le socle - "invoqué" et "seul" - et sont le fondement légal de l'exigence de précision que doit revêtir la lettre de rupture.

Cet auteur souligne à ce propos que « le terme "seul" vise, outre l'information de la victime [de la rupture du contrat de travail pour motif grave], l'éventuel débat judiciaire dont il fixe déjà les frontières: le juge doit être à même de vérifier si le(s) motif(s) invoqué(s), tel(s) qu'il est (sont) notifié(s) avec précision au cocontractant, s'identifient avec celui (ceux) allégué(s) devant lui.

<sup>17</sup> Trib. trav. Mons (4e ch.) 13.03.2006, R.G. 16.081/05/M, inédit ; Trib. Trav. Mons (4e ch.), 30.06.2003, R.G. 7.293/02/M, inédit (confirmé par : Cour trav. Mons (3e ch.), 18.01.2005, R.G. 18789, Inédit

<sup>18</sup> Cour trav. Bruxelles (4e ch.) 12.01.2005, Chr. D.S. 2005, p. 214. Dans le même sens : Cour trav. Liège (section de Namur, 13e ch.), 13.03.2003, R.G. 6.932/01, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; Cour trav. Liège (section Namur, 3e ch.), 21.05.2001, R.G. 28.039/99, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; Cour trav. Mons (5e ch.), 16.02.2001, R.G. 16287, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; Cour trav. Mons (5e ch.), 16.02.2001, R.G. 16286, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; Cour trav. Mons (4e ch.), 17.01.2001, R.G. 15.635, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; Cass., 24.03.1980, Pas., 1980, I, p.903 ; Cass., 27/02/1978, Pas., I, p. 737 ; Cass., 08/06/1977, Pas., I, p. 1032 ; Cass., 02/06/1976, Pas., I, p. 1054 ; Cass., 16/12/1970, Pas., 1971, I, p. 369

<sup>19</sup> Cour du trav. Mons, 04/09/2000, R.G. 14731 (et les références citées) ; dans le même sens : Cour du trav. Liège, 20/03/2006, R.G. 33137/05, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>20</sup> C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., p. 101

<sup>21</sup> voyez pour une application concrète : Cass., 16/12/1970, Pas., I, p. 369 ; Cour trav. Mons, 04/09/2000, J.T.T. 2001, p. 187 ; T.T. Tournai, 08/12/2000, J.T.T. 2001, p. 85

<sup>22</sup> C.T. Liège, 8 février 2019, JUPortal - ECLI:BE:CTLIE:2019:ARR.20190208.8

Opinion que partagent Ci. WANTIEZ et D.VOTQUENNE qui écrivent que « le juge doit pouvoir apprécier le caractère grave du motif allégué et vérifier s'il s'agit du même motif que celui qui est invoqué devant lui et doit avoir la conviction que - entre la date d'énonciation des faits et celle où la question est débattue devant lui - d'autres faits ne sont pas apparus, qui sont invoqués non pas pour "éclairer" la gravité du motif invoqué (ce qui est possible), mais comme nouveaux motifs graves ».

H.DECKERS met lui aussi en évidence qu' « il ne suffit pas à l'employeur de mentionner le(s) motif(s) pour lequel (lesquels) il entend rompre les relations contractuelles entre parties, sans préavis ni indemnité. Encore convient-il qu'il le fasse "avec précision" ». Ce même auteur considère que la loi impose à l'employeur une seconde obligation : mentionner dans la notification l'ensemble des motifs qui justifient sa décision.

2. 3. La cour retient de ces opinions doctrinales convergentes que le contrôle de la précision des motifs visés par la lettre de rupture doit être opéré à deux moments distincts et sous deux angles distincts : du point de vue du travailleur lorsque lui est notifié ce courrier et du point de vue du juge lorsqu'il est appelé à trancher le litige.

2. 4. Cette exigence de précision est confirmée par la jurisprudence.

La Cour de cassation a jugé de longue date que les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé 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.

Cette condition de précision répond à un double objectif : d'une part, celui du respect des droits de la défense de la partie qui se voit notifier un motif grave et, d'autre part, celui de la nécessité, pour le juge, de contrôler si les motifs invoqués devant lui s'identifient à ceux énoncés dans la lettre de rupture, qui a scellé le débat judiciaire, puisque tout motif qui ne serait pas exprimé dans cette lettre doit être considéré comme étant soulevé en dehors du double délai légal visé par l'article 35 précité.

2. 5. Voilà pour le principe. Il convient à présent d'en examiner les modalités d'application (ci-dessous, 2.5.1.) et les éventuels tempéraments qui peuvent y être apportés (2.5.2.).

2.5.1. Notre cour, autrement composée, a défini en ces termes le degré de précision devant être exigé du libellé du motif grave :

« Pour que l'exigence de précision soit atteinte, il ne faut pas nécessairement que la date à laquelle les faits se sont passés soit indiquée mais que les faits eux-mêmes soient décrits avec les circonstances qui permettent à l'employé licencié et au juge de circonscrire ce qui, lorsque la décision est prise, est reproché au titre de motif grave. L'employé doit pouvoir, grâce à ces précisions, situer exactement les faits reprochés et donc faire valoir ses arguments. Un comportement général ne peut suffire ».

Ce même arrêt du 26 octobre 2010 de notre cour considère qu'une simple allusion est suffisante dans le cas où le courrier dénonçant des faits est suffisamment explicite parce qu'il fait suite à une audition du travailleur en telle sorte que celui-ci a pu contester ensuite par courrier les manquements reprochés en répondant précisément aux accusations formulées contre lui.

2.5.2. L'arrêt prononcé le 14 décembre 2010 de cette même chambre de notre cour et invoqué par le conseil de l'appelant a circonscrit comme suit l'étendue des tempéraments pouvant être apportés à cette exigence de précision.

2.5.2.1. « Si toutes les circonstances ne doivent pas être détaillées dans la lettre de congé, il n'empêche que celle-ci doit contenir un minimum d'éléments permettant de connaître la nature des faits reprochés ».

2.5.2.2. « Elle ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments ni nécessairement permettre de situer à quelle époque les faits se sont passés mais bien énoncer de façon suffisamment circonstanciée les faits pour que l'employé puisse cerner ce qui lui est reproché et que le juge exerce son contrôle ».

« En effet, comme l'enseigne Claude WANTIEZ, « la notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments permettant la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. La notification doit contenir à tout le moins le "point de départ" de cette vérification ».

2.5.2.3. Ce même arrêt ajoute, en relation avec les particularités du cas qui lui était soumis qu' « il a été admis qu'une simple allusion était suffisante lorsque le congé a été précédé ou immédiatement suivi du dépôt d'une plainte pénale au cours de laquelle le travailleur concerné a été entendu. Encore faut-il qu'il y ait concomitance entre le licenciement et l'audition du travailleur pour permettre au travailleur qui reçoit la notification du congé de faire immédiatement le lien entre celui-ci et la plainte ».

« En ce cas, le travailleur licencié ne peut avoir de doute sur les faits reprochés même s'ils ne sont pas très précisément décrits dans la lettre notifiant le congé ».

« Il en va de même lorsque le travailleur est entendu par la direction avant d'être licencié. En ce cas, il ne peut ignorer les faits qui lui sont imputés à faute, lesquels peuvent alors être décrits plus sommairement. Ainsi, lorsque « le courrier mentionne des faits 'de maltraitance sur une résidente de notre institution', [ces] faits [sont] suffisamment précis dès lors qu'il fait suite le jour même à l'audition de l'intimé par le directeur seul puis en présence du directeur général ».

2. 6. B. PATERNOSTRE approuve la motivation de cet arrêt en considérant « qu'il est permis de soutenir que le motif invoqué dans la lettre de notification est suffisamment précis dès lors qu'il permet, directement, voire indirectement, à la victime de la rupture pour faute grave de connaître clairement ce qui lui est reproché », de telle sorte que « la description du motif grave invoqué peut ainsi être explicite voire implicite, c'est-à-dire prendre la forme d'une référence à un fait, un acte, un document, un entretien, une rencontre, un événement, une circonstance etc., ou même consister en une simple allusion à ceux-ci ».

### **c) Concernant la charge de la preuve du motif grave du licenciement,**

c.1.) Il importe de rappeler

- le prescrit de l'article 870 du Code judiciaire qui se lit comme suit :

« Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue. » ;

- le prescrit de l'article 35 alinéa 8 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail qui se lit comme suit :

« 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 »<sup>23</sup> ;

c.2.) En outre, le congé pour motif grave doit être considéré comme un mode exceptionnel de rupture du contrat de travail car il s'agit pour le travailleur congédié d'une sanction extrêmement grave ; il faut donc que la preuve soit apportée de manière rigoureuse, quelles que soient les difficultés concrètes que l'employeur peut connaître pour rapporter la preuve d'un fait dans certaines circonstances.<sup>24</sup>

Toute faute grave n'est pas constitutive de motif grave<sup>25</sup>, ce par application du principe de proportionnalité, lequel n'ajoute pas aux principes inhérents à ce type de rupture lorsque le juge saisi, après avoir reconnu que les faits sont exacts et précisés qu'ils sont suffisamment graves, vérifie si leur gravité empêche réellement et immédiatement la poursuite de la relation de travail, ce à l'effet de régler la situation avec juste mesure, adéquation et modération et d'atteindre ainsi l'objectif requis, sans ajouter au critère légal de l'appréciation de poursuivre les relations de travail.

#### **d) En ce qui concerne l'exercice d'une activité pendant une période de suspension du contrat pour incapacité de travail**

Toute activité ou tout travail réalisé durant une période d'incapacité ne démontre pas (forcément) l'aptitude du travailleur à exercer le travail convenu. Dans l'examen de l'existence d'un motif grave il faut avoir égard à l'ampleur de l'activité et au caractère similaire des activités par rapport à celle du contrat de travail dont l'exécution est suspendue.

Il est par ailleurs admis que la poursuite d'une activité professionnelle pendant une période d'incapacité de travail peut être fautive dans deux hypothèses, étant (I) que l'activité démontre l'absence de réalité de l'incapacité de travail et (II) qu'elle nuise au rétablissement du travailleur et retarde sa reprise du travail.

Il en découle que l'exercice d'une autre activité ne contredit pas nécessairement la réalité de l'incapacité de travail, celle-ci s'appréciant uniquement en fonction du travail convenu. Elle pourrait même être de nature à favoriser la guérison lorsqu'il y a, à l'origine de l'incapacité de travail, une affection d'ordre psychologique<sup>26</sup>.

### **1.3. En l'espèce :**

#### **1.3.1. Le recours à un détective privé :**

Monsieur L. conteste à mi mot, la validité du recours à un détective privé.

---

<sup>23</sup> V° notamment Cour du travail de Liège, 24/11/1999, J.T.T., 2000, p. 212, citée dans ouvrage collectif, la rupture du contrat de travail, chronique de jurisprudence, 1996-2001, Larcler, pp. 208-209

<sup>24</sup> Cour du travail de Liège, 15/1/2004, inédit, R.G. n° 31.300/03, citée par Steve Gilson, Karen Rosier, Aurélie Frankart, et Mikaël Glorieux, La preuve du motif grave, in Le congé pour motif grave, Anthemis, 2011, p.172

<sup>25</sup> C. T. Bruxelles, 12 avril 2016, R.G. 2014/AB/254, WWW TERRALABORIS

<sup>26</sup> C. trav. Bruxelles, 3 novembre 2020, R.G. 2017/AB/1.063 ; Trib. trav. fr. Bruxelles, 30 octobre 2020, R.G. 18/5.032/A ; Trib. trav. du Hainaut (div. Blinche), 6 juin 2017, R.G. 17/1.342/A, TERRALABORIS

L'examen de la jurisprudence démontre que les rapports de détective privé sont actuellement admis comme mode de preuve, pour autant qu'ils aient été réalisés dans le respect de la loi du 19.07.1991.

Dans un arrêt du 17 décembre 2009, la Cour du travail de Liège reprend l'évolution de ce mode de preuve à l'aune de la jurisprudence et de la doctrine.

*« Un des moyens de preuve de plus en plus invoqué, comme en l'espèce, sont des rapports de détectives privés. (cfr B. DOCQUIR, Le droit de la vie privée, Bruxelles, Larcier, 2008, p. 315 et suivantes ; CLAEYS et ENGELS, La loi du 3 juillet 1978 30 ans après...Vue sous un angle différent, Bruxelles, Larcier ; 2008, p. 196 ; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, Le licenciement pour motif grave, Bruxelles, Larcier, 2005, p. 186 n° 136 ; W. Van EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social, Diegem, Kluwer, 2009-2010, p. 1992, n° 3914 ).*

*L'activité des détectives privés est réglementée par la loi du 19 juillet 1991. Selon l'article premier de cette loi, « est considéré comme détective privé toute personne physique qui, dans un lien de subordination ou non, exerce habituellement, contre rémunération et pour le compte d'autrui, des activités consistant à, rechercher des personnes disparues ou des biens perdus ou volés, recueillir des informations relatives à l'état civil, à la conduite, à la moralité et à la solvabilité de personnes, réunir des éléments de preuve ou constater des faits qui donnent ou peuvent donner lieu à des conflits entre personnes ou qui peuvent être utilisés pour mettre fin à ces conflits<sup>27</sup>, rechercher des activités d'espionnage industriel, exercer toute autre activité définie par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres ».*

*La jurisprudence antérieure à l'adoption de la loi du 19 juillet 1991 avait tendance à considérer que la force probante du rapport d'un détective privé pouvait être remise en question dans la mesure où le détective privé perçoit une rémunération de la part d'une des parties à la cause. De plus en absence de contrôle judiciaire et sans garantie sur l'exactitude du contenu du rapport, la plupart des décisions ne prenaient en compte ce type de document que comme un commencement de preuve par écrit ou une présomption de fait laissée à l'appréciation souveraine du juge (en ce sens voyez C. trav. Mons, 16 mars 1995, J.T.T., 1996, p. 147 ; C. trav. Liège, 17 mai 1985, J.T.T., 1985, p. 472 ).*

*Depuis l'adoption de cette loi, l'objectivité et la force probante du travail des détectives privés ont été renforcées. La méfiance de la jurisprudence tend donc à se réduire (Sous réserve de certains cas de figure comme la provocation par exemple ; C. trav. Anvers, 17 nov. 2003, Chron.D.S., 2004, p.91). Il n'y a cependant pas une totale unanimité de la part des juridictions (Voir en ce sens Trib. Trav. Audenarde, 3 avr. 2001, J.T.T., 2002, p. 347 ; C. trav. Anvers 2 déc. 2002, Chron.D.S., 2004, p. 147), même si la doctrine et une partie de la jurisprudence semblent reconnaître une valeur probatoire certaine aux rapports de détectives privés respectant la réglementation mise en place par la loi de 1991 (C. trav. Bruxelles, 18 mars 2002, Bull.ass., 2002, p. 645 ; C. trav. Anvers, 17 nov. 2003, Chron.D.S., 2004, p. 91 ; C. trav. Mons, 19 sept. 2003, J.T.T., 2004, p. 197). C'est aussi la position de la cour de céans en restant vigilant dans chaque cas d'espèce sur le strict respect de la légalité et des principes de droit tel le droit de la vie privée.*

Jugé par ailleurs que

1. La preuve irrégulière (preuve par détective) ne peut être écartée automatiquement, mais uniquement dans des hypothèses prévues par la loi ou si le juge estime que l'irrégularité a entaché la fiabilité de la preuve ou que l'usage de celle-ci est contraire au droit à un procès équitable<sup>28</sup>.

<sup>27</sup> Souligné par le tribunal

<sup>28</sup> Trib. trav. Hainaut (div. Tournai), 19 janvier 2018, R.G. 14/504/A , WWW.Terralabors.be

2. « ...cette profession est régie par la loi du 19 juillet 1991 et que le rapport d'un détective peut dès lors être un moyen de preuve admissible. Avant l'entrée en vigueur de cette loi, les éléments dégagés par ce type de rapport étaient en général retenus au titre de présomption ou de commencement de preuve par écrit. Depuis la modification législative, la force probante des rapports rédigés par les détectives privés a, comme le rappelle la cour, été renforcée. L'employeur est tenu, lorsqu'il fait appel à un détective privé, de respecter les conditions de la loi et, notamment, de conclure une convention préalable, qui va notamment préciser la mission confiée au détective (et indiquer également sa durée). La cour constate que les choses ont été faites correctement et que le détective est en possession de l'autorisation ministérielle permettant l'exercice de sa profession. Pour la cour, il y a dès lors respect du principe de légalité. »<sup>29</sup>

3. Un rapport de détective privé n'a pas une force probante authentique et il ne constitue pas à lui seul un mode de preuve irréfutable. C'est un commencement de preuve ou une présomption de fait. Au sens de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, le rapport rédigé par le détective privé constitue un traitement de données à caractère personnel, sauf s'il n'y a pas recours à l'utilisation de l'informatique<sup>30</sup>.

4. Si des enregistrements vidéos respectent les exigences des lois du 19 juillet 1991 organisant l'exercice de la profession de détective privé et du 8 décembre 1992 concernant le traitement des données personnelles, elles ne peuvent être écartées du débat judiciaire.<sup>31</sup>

### 1.3.2. Les faits reprochés.

Les certificats médicaux attestent d'une incapacité de travail dans une problématique de harcèlement, ressentie par Monsieur L.<sup>32</sup>

Il ne s'agit nullement d'une incapacité de travail d'ordre physique ainsi que le relèvent les médecins successifs qui vont le suivre.

Monsieur L. présente une déficience mentale, a travaillé avec reconnaissance de l'AVIQ, a suivi l'enseignement spécial et est fragile mentalement.

Le 02.07.2020, une demande d'intervention dans le cadre de la problématique de harcèlement était soumise à Monsieur L.<sup>33</sup>

Le document n'a pas été rentré, le licenciement étant intervenu entre temps.

Les faits lui reprochés dans le cadre de la surveillance consistent à avoir retiré un ballot de paille d'une presse à ballots, avoir coupé les cordes et réparti la paille pour des chèvres. Il a ensuite nettoyé la presse au nettoyeur haute pression.

---

<sup>29</sup> C. trav. Mons, 4 novembre 2013, R.G. n° 2011/AM/397, WWW.Terralaboris.be

<sup>30</sup> C. trav. Mons, 8 septembre 2015, R.G. 2014/AM/287, WWW.Terralaboris.be

<sup>31</sup> C. trav. Bruxelles, 18 mai 2015, R.G. 2014/AB/996 (NL) renvoyant à Cr.E.D.H., 27 mai 2014, DE LA FLOR CABRERA V/ ESPAGNE, Reg. n° 10.764/09

<sup>32</sup> Voir pièces 3 dossier employeur

<sup>33</sup> Pièce 9

### 1.3.3. Conclusion

A la lecture du rapport, il est difficile de conclure à l'exercice d'une activité professionnelle. L'activité a duré +/- 90 minutes.

Le certificat médical ne vise aucune incapacité physique.

Il n'y a aucune gravité des faits justifiant la rupture immédiate du contrat de travail.

L'indemnité de rupture est due, son montant n'est pas contesté.

### 2. Les autres chefs de demande

Ils ne sont pas contestés par l'employeur.

**PAR CES MOTIFS,**

**Le tribunal,**

VU les articles 1, 30, 34 à 38, 40 et 41 de la loi du 15 juin 1935.

Statuant contradictoirement à l'égard de toutes les parties ;

**Reçoit** la demande et la dit fondée,

**Condamne** la S.A.ACCESS AUTO FRANCOIS à payer à Monsieur L. , la somme brute de 7.774,24€ à majorer des intérêts légaux et judiciaires (selon les conclusions de synthèse).

**Ordonne** l'exécution provisoire du présent jugement, sans caution ni cantonnement.

**Condamne** la S.A.ACCESS AUTO FRANCOIS aux dépens s'il en est et à la contribution au Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par le Tribunal à la somme de 20€ (art. 1017 et 1018 du C.J. combiné avec les art.4 et 5 de la loi du 19 mars 2017, instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 3<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Liège, division Dinant composée de :

**Madame Corinne G** , Juge président la chambre

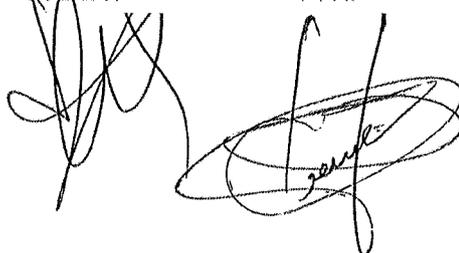
**Monsieur Paul DE K** , Juge social employeur

**Monsieur Philippe H,** , Juge social ouvrier

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Madame Julie LI** , greffier

Le Greffier  
J. LE

Les Juges Sociaux  
P. DE K P. H/



Le Juge président la chambre  
C. G'

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 3<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du six mai deux mille-vingt-deux au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame Corinne G** f, Juge président la chambre, assistée de **Madame Julie L** greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier,  
J. L. R



Le juge président la chambre  
C. G

