



Numéro de répertoire
2022/419
Date de la prononciation
09/03/2022
S c/ SA SOCIETE BASE DE VILLERS LE BOUILLET 19/275/A

Expédié le	Notifié aux parties
à	
Rôle	
Coût	
RDR N°	le

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Septième chambre

Jugement

En cause de :

Monsieur S né le 1971

PARTIE DEMANDERESSE : ayant pour conseil Maître Pierre LIETAR, avocat à 4000 LIEGE, boulevard Frère Orban, 9/1 – comparaisant

Contre :

SA SOCIETE BASE DE VILLERS LE BOUILLET, dont le siège social est établi à 4530 VILLERS LE BOUILLET, rue de l'Avenir, 1, inscrite à la BCE sous le numéro BE0457.690.936

PARTIE DEFENDERESSE : ayant pour conseils Maîtres Frédéric HENRY et Jean-Paul LACOMBLE, avocats à 4020 LIEGE, Parc d'affaires Zénobe Gramme, Square des Conduites d'Eau, 7-8, bâtiment H – comparaisant par Maître Frédéric HENRY, avocat

\* \* \*

### PROCEDURE

Vu la fixation régulière de la cause.

Les conseils des parties sont entendus à l'audience publique du 09/02/2022.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats le 09/02/2022 et notamment :

- La requête contradictoire déposées au greffe le 23/08/2019
- Les conclusions principales de Monsieur S déposées au greffe le 31/03/2021
- Le dossier de pièces de Monsieur S déposé au greffe le 31/03/2021
- L'ordonnance rendue le 25/05/2021, sur pied de l'article 747 § 1 du code judiciaire, fixant des délais pour conclure et une date de plaidoiries
- Les conclusions de la SA SOCIETE BASE DE VILLERS LE BOUILLET déposées au greffe le 19/08/2021
- Les conclusions de synthèse de Monsieur S déposées au greffe le 06/10/2021
- Les conclusions de synthèse de la SA SOCIETE BASE DE VILLERS LE BOUILLET déposées au greffe le 07/12/2021
- Le dossier de pièces de la SA SOCIETE BASE DE VILLERS LE BOUILLET déposé au greffe le 13/12/2021

- Le dossier de pièces de Monsieur S déposé à l'audience du 09/02/2022
- La pièce déposée par le conseil de la SA SOCIETE BASE DE VILLERS LE BOUILLET à l'audience du 09/02/2022

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935, relatives à l'emploi des langues en matière judiciaire.

**EXPOSE DE LA DEMANDE :**

1. Par requête contradictoire déposée au greffe le 23/08/2019, le demandeur, Monsieur S, sollicite la condamnation de la SA SOCIETE BASE DE VILLERS LE BOUILLET au paiement

- de l'équivalent net de la somme de 12.745,41 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, et
- aux dépens de l'instance, liquidés, dans son chef, à la somme de 1.320 euros au titre d'indemnité de procédure.

2. Par conclusions de synthèse déposées au greffe le 06/10/2021, il postule que le tribunal de céans

- Constate et dise pour droit que suivant l'arrêt de la 4ème Chambre de la Cour d'Appel de Liège, coulé en force de chose jugée, prononcé le 13/01/2021, le motif grave invoqué à l'appui de son licenciement n'est pas établi ;

- Condamne la SA BASE DE VILLERS-LE-BOUILLET à payer entre les mains de Monsieur S :

- une indemnité compensatoire de préavis de 543,97 X 27,14 semaines = **14.763,34 € bruts** dont à déduire les précomptes sociaux et fiscaux, à majorer sur le net des intérêts moratoires aux taux légaux successifs depuis le 14/03/2019, date du licenciement, jusqu'à complet paiement ;
- une Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, équivalente à 17 semaines, ou 543,97 € x 17 = **9.094,49 € bruts** à majorer des intérêts judiciaires à dater des présentes ;
- une indemnité fixée ex aequo et bono à **20.000,00 €**, à majorer des intérêts judiciaires à dater des conclusions principales jusqu'à complet paiement.

- Ordonne de rectifier les documents sociaux en ce compris le C4, sous astreinte de 100,00 € par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir ;

- Condamne la SA BASE DE VILLERS-LE-BOUILLET au paiement des dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du code judiciaire ou la somme de 3.250,00 €, à majorer des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement.

**RECEVABILITE :**

La recevabilité de la demande n'est pas contestée.

La demande, déposée dans les formes et délais, est recevable.

**HISTORIQUE DU LITIGE :**

1. En vertu du contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée, signé le 16/09/1996, le demandeur, Monsieur S ; a été occupé, en qualité de « Réceptionnaire », par la SA SOCIETE BASE DE VILLERS LE BOUILLET à partir du 16/09/1996 moyennant la rémunération initiale de 7,37 eur bruts (297,15 BEF / heure) de l'heure. <sup>1</sup>

2. Monsieur S s'est présenté en qualité de candidat délégué du personnel ouvrier pour le Conseil d'entreprise aux élections sociales de 2016 et il n'a pas été élu. <sup>2</sup>

3. Monsieur S a été licencié pour motif grave par courrier du 14/03/2019, libellé comme suit :

*« ... Nous tenons à résumer les faits qui nous ont poussés à prendre une telle décision.*

*Le mardi 12 mars 2019 vers 17H00, notre service de stocks effectue un inventaire mensuel de la zone alcools et constate un écart sur deux références.*

*Le lendemain, le 13 mars 2019, nous vérifions les images vidéo de la zone concernée, conformément à l'article 52 du règlement de travail. Nous constatons alors que le 8 février 2019, vers 16H00, vous — identifié formellement — vous rendez à l'emplacement des colis manquants avec un engin de manutention. Vous prélevez les colis de l'adresse (10 colis de whisky et 17 colis de cognac) et vous vous dirigez ensuite vers le quai de réception. Une fois arrivé, vous déposez les colis contre le mur du bâtiment. Vous les dissimulez derrière d'autres palettes et vous quittez les lieux.*

*A 16H25, vous revenez sur les quais et vous passez un coup de téléphone. Quelques minutes après, une camionnette arrive sur le site et y pénètre. Le véhicule vient se mettre à quai précisément là où vous avez déposé les colis d'alcools. De votre côté, vous ouvrez partiellement le volet de réception et aidez votre complice à s'emparer de la marchandise.*

*Les éléments en notre possession ne laissent aucun doute, vous avez commis et participé à l'organisation d'un vol/d'une subtilisation de marchandises au sein de l'entreprise et au préjudice de cette dernière. Ce comportement est une faute d'une telle gravité qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle. Nous nous réservons par ailleurs le droit d'entamer toute action en réparation de notre préjudice. ... ».* <sup>3</sup>

4. Le formulaire C4 signé par l'employeur le 14/03/2019 mentionne, au titre du motif précis du chômage, « Faute Grave : vol de marchandises. ». <sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Pièce 1 dossier demandeur

<sup>2</sup> Pièce 2 dossier demandeur

<sup>3</sup> Pièce 3 dossier demandeur

<sup>4</sup> Pièce 4 dossier demandeur

5. Faisant suite à une demande en allocations de chômage à partir du 15/03/2019, l'ONEM a, par décision du 07/05/2019, décidé d'exclure Monsieur S du bénéfice des allocations de chômage à partir du 15/03/2019 durant 12 semaines considérant Monsieur S comme étant un chômeur volontaire.<sup>5</sup>

Le tribunal ignore si une voie de recours a été diligentée à l'encontre de cette décision.

6. Par arrêt du 13/01/2021, la Cour d'appel de Liège – 4<sup>ème</sup> chambre correctionnelle, a décidé que la prévention A1 (« avoir à Villers-le-Bouillet le 8 février 2019, comme auteur ou co-auteur, frauduleusement soustrait 60 bouteilles de Whisky de marque DEWAR'S valant au total 1.440 eur ainsi que 102 bouteilles de Cognac de marque REMI MARTIN d'une valeur totale de 2.029,80 eur au préjudice de la SA Société Base de Villers-le-Bouillet qui est son employeur ») est non établie à charge du prévenu S.

En d'autres termes, aucun fait infractionnel n'a été retenu à charge du demandeur.

Le tribunal présume l'absence de l'exercice d'un recours en Cassation à l'encontre de cette décision.

6. Selon attestation délivrée par la Mutuelle Solidaris le 18/02/2021, Monsieur S est reconnu en incapacité de travail à plus de 66% depuis le 16/03/2019.<sup>6</sup>

7. Selon attestation médicale délivrée par le Dr Annie COLLIN le 22/02/2021, Monsieur S « nécessite régulièrement des soins médicaux et des médicaments à la suite d'une affection chronique qui résulte d'un grave problème professionnel ayant eu lieu en mars 2019 » et « souffre d'un syndrome de stress post-traumatique avec effet anxio-dépressifs ». <sup>7</sup>

## **DISCUSSION**

### **A. Position du demandeur :**

1. Le demandeur rappelle l'arrêt prononcé par la Cour d'appel de Liège – 4<sup>ème</sup> chambre correctionnelle le 13/01/2021, et invoque l'exception d'autorité de chose jugée (ACJ) du pénal sur le civil (art. 23 CJ).<sup>8</sup>

<sup>5</sup> Pièce 7 dossier demandeur

<sup>6</sup> Pièce 9 dossier demandeur

<sup>7</sup> Pièce 10 dossier demandeur

<sup>8</sup> Conclusions de synthèse, pp. 3-4 et p. 6 et s.

2. Il conteste le licenciement pour motif grave et réclame une indemnité compensatoire de préavis <sup>9</sup>, une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable <sup>10</sup> et des dommages et intérêts ex aequo et bono <sup>11</sup>, ainsi qu'une modification des documents sociaux sous astreinte <sup>12</sup>.

### **B. Position de la défenderesse :**

Par conclusions de synthèse déposées le 7/12/2021, la défenderesse conclut « *si recevabilité* » de la demande, à l'absence de fondement de celle-ci.

1. La défenderesse soutient que l'ACJ du pénal sur le civil « *n'empêche pas qu'une faute puisse être imputée au demandeur, et que celle-ci fonde la décision de l'employeur de licencier pour motif grave* ». <sup>13</sup>

2. Elle soutient qu'en l'espèce, le motif grave reproché au demandeur est « *le vol* » et que ce dernier est établi et « *a rompu toute confiance* » entre les parties. <sup>14</sup>

Pour appuyer sa thèse, elle invoque

- que l'arrêt correctionnel susmentionné a acquitté le demandeur « *au bénéfice du doute* »,
- que le demandeur était « *le seul réceptionnaire présent dans l'entrepôt logistique au moment de la subtilisation des marchandises (pièce 6)* » ; « *que les juges qui ont statué au pénal ne disposaient pas de ces informations* » ;
- les témoignages des deux agents de gardiennage ;
- la déclaration de « *Monsieur D* », *complice de Monsieur S* » selon laquelle « *c'était bien [ce dernier] qui lui avait donné les objets volés* ».

A titre subsidiaire, la défenderesse plaide que le montant de l'indemnité de préavis doit faire l'objet d'une réouverture des débats. <sup>15</sup>

3. La défenderesse conteste le licenciement abusif car il y a motif grave, et rappelle l'interdiction de cumul avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. (art. 9 §3 CCT 109). <sup>16</sup>

---

<sup>9</sup> Conclusions de synthèse, pp. 8-9

<sup>10</sup> Idem, pp. 9-10

<sup>11</sup> Idem, pp. 10-12

<sup>12</sup> Idem, p.12

<sup>13</sup> Conclusions de synthèse, p. 7

<sup>14</sup> Conclusions de synthèse, p. 10 et s.

<sup>15</sup> Conclusions de synthèse, p. 12

<sup>16</sup> Conclusions de synthèse, p. 13 et s.

A titre subsidiaire, elle estime que l'indemnité devrait être réduite « à une compensation pour le préjudice (moral) réellement subi par Monsieur S ».

4. La défenderesse conteste le licenciement manifestement déraisonnable car
- il y a motif grave et
  - à titre subsidiaire, il y a interdiction de cumul avec la demande en licenciement abusif et
  - à titre très subsidiaire, le licenciement n'est pas déraisonnable,
  - à titre infiniment subsidiaire, l'indemnité devrait être réduite à 3 semaines.

### **C. Position du tribunal :**

#### **A. Examen de l'autorité de la chose jugée.**

EN DROIT :

#### **1. Législation :**

L'article 23 du Code judiciaire se lit comme suit :

*« L'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet de la décision. Il faut que la chose demandée soit la même; que la demande repose sur la même cause, quel que soit le fondement juridique invoqué; que la demande soit entre les mêmes parties, et formée par elles et contre elles en la même qualité » ;*

L'article 24 du même Code se lit comme suit :

*« Toute décision définitive a, dès son prononcé, autorité de chose jugée. » ;*

L'article 25 du même Code se lit comme suit :

*« L'autorité de la chose jugée fait obstacle à la réitération de la demande. » ;*

L'article 26 du même Code se lit comme suit :

*« L'autorité de la chose jugée subsiste tant que la décision n'a pas été infirmée. » ;*

L'article 27 du même Code se lit comme suit :

*« L'exception de chose jugée peut être invoquée en tout état de cause devant le juge du fond saisi de la demande.*

*Elle ne peut être soulevée d'office par le juge. » ;*

L'article 28 du même Code se lit comme suit :

*« Toute décision passe en force de chose jugée dès qu'elle n'est plus susceptible d'opposition ou d'appel, sauf les exceptions prévues par la loi et sans préjudice des effets des recours extraordinaires. ».*

#### **2. Jurisprudence :**

- En matière civile, l'autorité de la chose jugée n'est pas, en règle, d'ordre public (Cass. 8 décembre 1971, Pas. 1972, p. 344).

- Pour décider si l'exception de chose jugée est admissible, il y a lieu d'avoir égard aux éléments fondamentaux des deux actions et d'examiner si la prétention nouvelle peut être admise sans détruire le bénéfice de la décision antérieure (Cass. 16 mars 1972, Pas. p. 660 ; Cass. 27 mai 2004 C.03.0069.N, Pas. p. 932).
- L'autorité de la chose jugée s'attache non seulement à ce qu'un jugement décide expressément sur un point litigieux mais aussi à tout ce qui, en raison de la contestation portée devant le juge, et soumise à la contradiction des parties, constitue, fût-ce implicitement, le fondement nécessaire de la décision. (Cass. 23 octobre 1979, Pas. 1980, p. 245 ; Cass. 24 décembre 1981, Pas. 1982, p. 557; Cass. 13 juin 2002 C99.0405.N., Pas. p. 1349 ; Cass. 29 janvier 2007, C04.0600.F., Pas., 2007, I, 4 et 2007/13, 2567; Cass. 16 avril 2015, C.13.0338.F, Pas., 2015, 983 ; Cass. (1 re ch., F.), 28/03/2019, C.18.0374.F.).
- L'autorité de la chose jugée ne s'étend pas à un point qui n'a pas été soumis au débat et sur lequel, par conséquent, le juge n'a pas statué définitivement (Cass. 8 octobre 2001, Larcier Cass., 2002, n° 114 avec obs., RCJB 2002, p. 231 avec note C. Closset-Marchal).
- En vue de garantir aussi bien la stabilité du droit et des relations juridiques qu'une bonne administration de la justice, il importe que les décisions juridictionnelles devenues définitives après épuisement des voies de recours disponibles ou après expiration des délais prévus pour ces recours ne puissent plus être remises en cause (Cour de justice UE, 30 septembre 2003, Köbler, C-224/01, point 38 ; 16 mars 2006, Kapferer, C 234/04, point 20, et 3 septembre 2009, Fallimento Olimpclub, C-2/08, point 22).
- Les art 23 à 27 inclus C.jud. n'impliquent pas que s'il existe une différence entre l'objet et la cause d'une demande qui a fait l'objet d'une décision définitive et l'objet et la cause d'une demande ultérieure entre les mêmes parties, le juge peut accueillir une réclamation dont le fondement est inconciliable avec la décision antérieure (Cass. 14 décembre 2009 S.08.0145.N., Pas. p. 2998, concl. min. publ. dans A.C., J.T.T. 2010, p. 97 avec concl. min. publ.).

- Le jugement rendu par le tribunal correctionnel d'avoir acquitté le demandeur (de la prévention d'avoir volontairement fait des blessures ou porté de coups à T.H., coups et blessures ayant causé une maladie ou une incapacité de travail personnel) n'exclut pas que le demandeur ait commis une faute constitutive de motif grave autre que celle visée par l'infraction (de coups et blessures volontaires) (Cass. 31/10/2016, S.15.0054.F, D.R. c/ Etwal Infra, JTT, 2016, n° 1265, p. 7).

En l'espèce, le requérant avait participé activement à une bagarre au sein de l'entreprise. L'arrêt attaqué a considéré que le demandeur a définitivement et irrémédiablement rompu la relation de confiance nécessaire à la poursuite des relations professionnelles.

Philippe GOSSERIES a annoté cet arrêt comme suit : « *Comme le considère P. Marchal, l'autorité de chose jugée en matière pénale s'attache à ce qui a été certainement et nécessairement jugé par la juridiction pénale concernant des faits mis à charge du prévenu et en prenant en considération les motifs qui sont le soutien nécessaire de la décision (...). Le mot « certainement » signifie ce que le juge a réellement décidé ; l'adverbe « nécessairement » a pour sens les éléments qui doivent être acquis et les constatations que le juge pénal était tenu de faire pour que la décision de condamnation soit légalement justifiée ; cet adverbe prime le « certainement » dans le raisonnement (...). Cette autorité, en règle, vaut erga omnes soit « envers et contre tous » ; Pourquoi ? Ce caractère absolu est la conséquence de la nature même de l'action publique, exercée au nom de la société et dans son intérêt (...) Sont revêtues de cette autorité en matière pénale, seules les décisions irrévocables du juge statuant au fond sur l'objet de l'action publique ; irrévocable a pour sens les décisions qui ne sont plus susceptibles d'un recours ordinaire ou d'un recours en cassation (...)* ».

## 2. EN L'ESPECE,

a) S'il est constant que le juge pénal statue sur une faute pénale (infraction) et le juge civil sur une faute contractuelle ou extra-contractuelle (ou encore quasi délictuelle), il n'en reste pas moins que selon la Cour de cassation, pour décider si l'exception de chose jugée est admissible, il y a lieu d'avoir égard aux éléments fondamentaux des deux actions (publique et civile) et d'examiner si la prétention nouvelle peut être admise sans détruire le bénéfice de la décision antérieure.

Par arrêt du 13/01/2021, la Cour d'appel – chambre correctionnelle a considéré que le demandeur n'avait pas commis le fait qualifié de vol, à savoir « avoir à Villers-le-Bouillet le 8 février 2019, comme auteur ou co-auteur, frauduleusement soustrait 60 bouteilles de Whisky de marque DEWAR'S valant au total 1.440 eur ainsi que 102 bouteilles de Cognac de marque REMI MARTIN d'une valeur totale de 2.029,80 eur au préjudice de la SA Société Base de Villers-le-Bouillet qui est son employeur ».

Et devant le tribunal de céans, il ressort tant du courrier de rupture du 14/03/2019 que du formulaire C4 que le motif du licenciement n'est pas un fait autre que le vol de marchandises déjà examiné par le juge pénal.

Dès lors, l'autorité de chose jugée du pénal sur le civil doit être admise sauf à détruire le bénéfice de la décision rendue par le juge pénal.

b) Par ailleurs, c'est à tort que la défenderesse tente de faire revoir par le tribunal de céans l'arrêt du 13/01/2021 sur la base de documents et d'informations prétendument non versés aux débats devant le juge pénal.

En effet, la défenderesse fait grand cas du rapport SERIS (agence de gardiennage) du 13/03/2019 <sup>17</sup> qu'elle affirme ne pas avoir produit devant le juge pénal et qu'il conviendrait de prendre actuellement en compte.

Il importe de rappeler la jurisprudence européenne susmentionnée selon laquelle « *En vue de garantir aussi bien la stabilité du droit et des relations juridiques qu'une bonne administration de la justice, il importe que les décisions juridictionnelles devenues définitives après épuisement des voies de recours disponibles ou après expiration des délais prévus pour ces recours ne puissent plus être remises en cause.* ».

La défenderesse n'affirme ni ne démontre avoir introduit une demande en révision du procès pénal pour cause de découverte d'une nouvelle pièce fondamentale.

En outre, il y a lieu de relever que la procédure pénale s'est écoulée du 13/03/2019 (PV initial actant la plainte<sup>18</sup>) jusqu'au 13/01/2021 (date du prononcé de l'arrêt), soit durant quasi deux ans. Il était dès lors loisible à la défenderesse de verser ce rapport aux débats tant devant le tribunal correctionnel que devant la Cour d'appel, ce que la défenderesse s'est gardée de faire. La défenderesse, qui a fait le choix de ne pas déposer cette pièce devant le juge pénal, qu'elle juge pourtant « capitale » <sup>19</sup>, doit maintenant assumer ce choix.

Enfin, le tribunal s'étonne de ce que le service de sécurité de la défenderesse a laissé entrer dans l'enceinte de l'entreprise « à 16h30 une camionnette Peugeot grise 1 LEM ... », puis l'a laissée se rendre « au quai 56 », et enfin « quitter la base à 16h37 », sans identifier précisément ni celle-ci ni le conducteur de celle-ci. Ce service de sécurité a « oublié d'inscrire le véhicule en cause dans le vol sur la liste des visiteurs ». <sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Pièce 3 dossier défenderesse ; pages 3 et 11 de ses conclusions de synthèse

<sup>18</sup> Pièce 1 dossier défenderesse

<sup>19</sup> Page 3 conclusions de synthèse défenderesse

<sup>20</sup> Page 4 conclusions de synthèse défenderesse

Dans ce contexte, les déclarations des gardiens, Messieurs P et B respectivement les 30/06/2021 et 03/07/2021 <sup>21</sup>, sont à écarter des présents débats.

B. Examen du chef de demande relatif à l'indemnité de rupture.

EN DROIT :

**1. Législation :**

L'article 35 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail se lit comme suit :

« 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 considéré 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.

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

**2. Examen des délais légaux quant au licenciement pour motif grave :**

La jurisprudence impose au tribunal de vérifier le respect des délais légaux.

EN DROIT :

a) Selon la Cour de cassation,

« 2. Le fait est connu de l'employeur lorsqu'il a une certitude suffisante, à savoir certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de la partie licenciée et de la justice, pour pouvoir prendre en connaissance de cause une décision quant à l'existence de ce fait et des circonstances qui en font un motif grave de licenciement immédiat.

...

4. En admettant ainsi que le délai de trois jours ouvrables prévu à l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 commence à courir lorsque le fait n'est pas connu de la partie qui donne congé, mais aurait pu ou aurait dû l'être, les juges d'appel ont violé cette disposition. ... » (Cass., 15/06/2015, S.13.0095.N, Pas., p. 1559 et s. ; JTT, 2016, 486 ; Orientations, 2016/4, 32).

<sup>21</sup> Pièce 4 dossier défenderesse

« le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice » (Cass. 11/01/1993, Larcier Cass. n° 44, Pas., p. 31, Cass. 6/9/1999, Larcier Cass. n° 1249, J.T.T. p. 457, Bull. n° 437, in Code Larcier, sous ledit article) ;

« Pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai prévu par l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, il faut que ce fait soit parvenu à la connaissance de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat. Viole cette disposition, l'arrêt qui exige que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal » (Cass., 7/12/1998, J.T.T., 1999, p. 149 ; Cass. 14/05/2001, www.cass.be) ;

« L'article 35 al. 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978, selon lequel un congé pour motif grave ne peut être notifié à un travailleur que dans les trois jours de la connaissance du fait qui le justifie, est une disposition impérative tant en faveur du travailleur que de l'employeur. Le juge du fond est tenu d'examiner, dans le respect des droits de la défense, la conformité à cette disposition du licenciement dont il est saisi, même si le travailleur s'abstient de faire valoir celle-ci devant lui. La violation de cette disposition peut être invoquée pour la première fois devant la cour de Cassation » (Cass. 22/5/2000, J.L.M.B., p. 1412, Larcier Cass. n° 1219, in Code Larcier, sous ledit article) ;

« Pour décider si le congé pour motif grave a été ou non donné dans le délai prévu à l'article 35 al. 3 de la loi du 3 juillet 1978, la juridiction du travail peut se borner à examiner si la connaissance invoquée de l'employeur au moment du licenciement n'existait pas depuis plus de trois jours ouvrables, la juridiction du travail ne statue pas ainsi sur l'existence des faits et leur caractère grave. » (Cass., 19/3/2001, Pas., p. 436, J.T.T., p. 249, in Code Larcier, sous ledit article) ;

#### b) Selon les Cours du travail,

« Selon les travaux parlementaires de la loi du 3 juillet 1978, par jour ouvrable, il faut entendre tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et jours fériés légaux (chambre des représentants, session 1977-1978, projet de loi relatif aux contrats de travail, rapport fait au nom de la Commission de l'emploi et du travail, par M. Deneir, 293, session 1977-1978, n°4) » (Cour du travail de Liège, 27/06/1990, JTT, 1991, 162 ; dans le même sens : C.Trav. Namur – div. Namur, 12<sup>e</sup> ch., 12/11/2015, JLMB, 2016/14, p. 670, sommaire).

EN L'ESPECE :

Il convient de rappeler que la défenderesse est une société anonyme.

Le courrier de licenciement, comprenant le motif grave reproché, signé par Monsieur SC, en qualité de Directeur de site, le 14/03/2019, invoque un fait survenu le 8/02/2019 vers 16h mais découvert le 13/03/2019<sup>22</sup> soit dans les 3 jours légaux.

Il n'est pas contesté que ce courrier a été notifié au demandeur par voie recommandée le même jour.<sup>23</sup>

En conséquence, tant le délai de 3 jours entre la prise de connaissance des faits et le congé, que le délai de 3 jours entre le congé et la communication du motif grave ont été respectés.

### **3. Examen du motif grave :**

Il a été rappelé ci-dessus que la prévention de vol n'a pas été imputée au demandeur par arrêt prononcé par la Cour d'appel – chambre correctionnelle le 13/01/2021 et que cette décision judiciaire, passée en force de chose jugée, a autorité de chose jugée au civil.

La défenderesse reste en défaut d'invoquer un fait autre que celui examiné par le juge pénal.

En conséquence, il y a lieu de conclure à l'absence de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3/7/1978 susmentionné.

Une indemnité compensatoire de préavis est due.

4. C'est à tort que la défenderesse sollicite à titre subsidiaire de voir rouvrir les débats pour évaluer l'indemnité de préavis<sup>24</sup> dès lors que le demandeur a déterminé celle-ci au montant de 14.763,34 eur bruts à ses conclusions déposées le 06/10/2021 et que la défenderesse disposait jusqu'au 20/12/2021, soit d'un délai de deux mois et demi pour examiner cette réclamation.

Le décompte n'est pas formellement contesté.

La demande de réouverture des débats dans ce contexte paraît bien dilatoire.

En conséquence, il y a lieu à condamner la défenderesse à payer au demandeur le montant de **14.763,34 eur bruts**, dont à déduire les précomptes sociaux et fiscaux, et à majorer sur le montant net des intérêts moratoires aux taux légaux successifs depuis le 14/03/2019 (date du licenciement) jusqu'au complet paiement.

---

<sup>22</sup> Pièce 3 dossier demandeur

<sup>23</sup> Page 3 conclusions de synthèse défenderesse

<sup>24</sup> Page 12 conclusions de synthèse défenderesse

C. Examen du chef de demande relatif au licenciement manifestement déraisonnable.

EN DROIT :

La convention collective de travail n°109 concernant la motivation du licenciement, adoptée le 12/02/2014 en exécution de l'article 38 de la loi du 26/12/2013 est entrée en vigueur le 1/4/2014. Elle a été rendue obligatoire par A.R. du 9/3/2014, publié au M.B. le 20/03/2014 (2ème édition).

Cette convention se lit

- en son **article 3**, comme suit :

« Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. » ;

- en son **article 8**, comme suit :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est 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. » ;

- en son **article 9**, comme suit :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales. ».

Quant à l'évaluation de l'indemnité, montant en net ou en brut ?

Selon Thierry DRIESSE et Christophe BROUCKE (in « le régime social et fiscal de certaines indemnités allouées à l'occasion de la fin du contrat de travail », orientations 2014/10, kluwer, p. 19), « La législation fiscale ne prévoit actuellement aucune disposition spécifique quant au sort de cette indemnité. ...

Etant donné que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est accordée sur la base d'une décision judiciaire, qu'elle vise à réparer un dommage moral subi par le travailleur suite à une faute commise par l'employeur qui licencie en dehors des motifs légitimement et raisonnablement admissibles, et que le dommage est individualisé dans le chef du travailleur, nous estimons que cette indemnité ne devrait pas être imposable dans le chef du travailleur auquel elle est accordée. ».

Mais de poursuivre, en renvoyant à la controverse en matière de régime fiscal des indemnités forfaitaires octroyées pour licenciement abusif d'un ouvrier, comme suit :

« Malgré notre position de principe évoquée ci-avant, il devrait être conseillé, par prudence, à l'employeur qui serait encore condamné à payer une indemnité pour licenciement abusif à l'un de ses anciens ouvriers de la considérer comme une indemnité de dédit et de retenir un précompte professionnel sur le montant octroyé. Libre à l'ancien collaborateur d'en contester par la suite son imposition comme indemnité de dédit devant les juridictions compétentes. ».

Selon W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez (in compendium, 2016-2017, droit du travail, p. 2468, n° 4489), cette indemnité n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale. Contrairement à l'administration fiscale, laquelle estime que cette indemnité est imposable et soumise à la retenue du précompte professionnel, ces auteurs pensent que cette indemnité n'est pas imposable car elle vise à réparer un dommage moral individualisé.

#### Quant à la définition du licenciement manifestement déraisonnable,

Ariane FRY (La C.C.T n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, in Actualités et innovations en droit social, CUP, vol. 182, Anthemis, 2018, pp. 7 à 118) écrit notamment que « *Doctrine et jurisprudence sont quasiment unanimes pour considérer que pour qu'un licenciement ne soit pas manifestement déraisonnable, il faut non seulement que le motif du licenciement soit en lien avec l'aptitude du travailleur ou sa conduite ou soit fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais également qu'il ne s'agisse pas d'une décision de licenciement qui n'aurait jamais été pris par un employeur normal et raisonnable. Les deux exigences sont cumulatives. ...* » (n° 109, 113 à 115).

#### Quant à l'importance de la sanction forfaitaire,

Les auteurs Loïc PELTZER et Emmanuel PLASSCHAERT (La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1er avril 2014, JT, 31/05/2014, n° 6565, p. 377, n° 48) et Paul CRAHAY (Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable, Orientations 2014/04, p. 10, n°20) et Ariane FRY (La C.C.T n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, in Actualités et innovations en droit social, CUP, vol. 182, Anthemis, 2018, p. 99 n° 172) rappellent le commentaire de la CCT 109 selon lequel « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* », et de s'interroger quant à la prise en compte du préjudice subi par le travailleur.

Le 26/09/2017, la Cour du travail de Liège – division Namur (6<sup>ème</sup> ch., 2016/AN/204, JTT, 2018, p. 25) a retenu 10 semaines de rémunération, « eu égard à l'absence totale de preuve d'un quelconque motif du congé (voy. S. GILSON et F. LAMBINET, Fifteen shades of C.C.T. 109 – Les 15 degrés du manifestement déraisonnable » in H. MORMONT (dir.), Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, LArcier, 2016, p. 358). ».

Le 08/02/2017, la Cour du travail de Liège (3<sup>ème</sup> ch., J.T.T, 2017/10, n° 1274, p. 153-155) a retenu 10 semaines de rémunération « considérant [l]es relations entre parties qui précèdent immédiatement le licenciement » comme étant « assez tendues, pour ne pas dire quasi conflictuelles entre parties, chacune accusant l'autre de comportements déplaisants voire fautifs, sans que l'on puisse retenir que ces accusations soient fondées, ... ».

Jean-Paul LACOMBLE (« La notion de licenciement manifestement déraisonnable, au sens de la convention collective de travail 109 et l'évaluation de sa sanction », in Laurent DEAR et Emmanuel PLASSCHAERT (coord.), *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI<sup>ème</sup> siècle*, Larcier, 2018, p. 396 et s.) dresse un état des lieux des sanctions octroyées par les juridictions du travail. Et de retenir plusieurs éléments pour apprécier la sanction, dont l'ancienneté du travailleur, le comportement de l'employeur, et la répartition de la charge de la preuve. Il ressort de son étude que la sanction s'élève entre 4 et 17 semaines en cas d'absence de preuve des motifs allégués par l'employeur, et tend vers le maximum en cas de licenciement arbitraire (17 semaines) ou de licenciement intervenu de manière précipitée (10 semaines).

EN L'ESPECE,

Il a été décidé ci-dessus l'absence de motif grave pour justifier le licenciement du demandeur, lequel avait, au moment du licenciement, plus de 20 années d'ancienneté, aucun antécédent, et était âgé de 47 ans.

Dès lors que le licenciement est sans motif, il « 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 dans ce contexte, il n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le licenciement est donc manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT 109 susmentionné.

En conséquence, il y a lieu à condamner la défenderesse à payer au demandeur une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, équivalente à 17 semaines, ou  $543,97 \text{ €} \times 17 = \mathbf{9.094,49 \text{ € bruts}}$  à majorer des intérêts à calculer au taux légal à partir du 31/03/2021 (date du dépôt des conclusions principales mentionnant ce chef de demande).

C. Examen du chef de demande relatif au dommages et intérêts ex aequo et bono :

1. Il importe de rappeler que la Cour Constitutionnelle (18/12/2014, JLMB, 2015/14, p. 632 et s. et note de Rodrigue CAPART) a jugé inconstitutionnel l'article 63 de la loi de 1978, dont les effets ont été maintenus jusqu'au 1/4/2014 (même date que celle de l'entrée en vigueur de la CCT 109 du 12/2/2014 concernant la motivation du licenciement).

Si l'employeur relève du secteur privé, l'ouvrier licencié peut invoquer, depuis le 1/4/2014, la CCT 109 (et plus l'article 63 de la loi de 1978).

C'est dès lors à tort que la défenderesse invoque cette disposition légale.<sup>25</sup>

2. Par ailleurs, l'article 9§3 de la CCT 109 susmentionné se lit comme suit :

*« § 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales. »*

Il a été décidé ci-dessus d'allouer au demandeur une indemnité sur la base de la CCT 109, laquelle fait obstacle à une autre indemnisation sur la base d'une faute extracontractuelle ou quasi-délictuelle (et notamment l'abus de droit).

3. Enfin, selon Thierry DRIESSE et Christophe BROUCKE (in « le régime social et fiscal de certaines indemnités allouées à l'occasion de la fin du contrat de travail », orientations 2014/10, kluwer, p. 19), « ... [l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable]  vise à réparer un dommage moral subi par le travailleur suite à une faute commise par l'employeur qui licencie en dehors des motifs légitimement et raisonnablement admissibles, ... ».

Le dommage moral invoqué par le demandeur a donc été réparé par l'allocation d'une indemnisation sur la base de la CCT 109 comme décidé ci-dessus.

En conséquence, ce chef de demande est sans fondement.

D. Documents sociaux :

Il y a lieu d'ordonner à la défenderesse de modifier les documents sociaux en ce compris le formulaire C4.

Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande en astreinte car celle-ci n'est pas justifiée.

Exécution provisoire :

L'article 1397 du Code judiciaire se lit comme suit : *« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une. »*

... ».

En l'espèce, il n'y a pas lieu de déroger au principe légal selon lequel le jugement définitif est exécutoire par provision, nonobstant appel et sans garantie.

Cantonnement :

Le demandeur postule « l'exclusion du cantonnement »<sup>26</sup> et invoque un cantonnement amiable.

La défenderesse sollicite application du principe légal, à savoir le maintien de la possibilité de cantonner les sommes à la Caisse de dépôts et consignation en cas de procédure de recouvrement diligentée par le demandeur.<sup>27</sup>

EN DROIT :

L'article 1403 du Code judiciaire se lit comme suit :

*« le débiteur sur qui une saisie a été faite ou permise à titre conservatoire, peut, en tout état de cause, libérer les avoirs sur lesquels elle porte ou faire obstacle à la saisie, en déposant, soit à la Caisse des dépôts et consignations, soit aux mains d'un séquestre agréé ou commis, un montant suffisant pour répondre de la créance en principal, intérêts et frais.*

*Quand la saisie porte sur des sommes, ce dépôt peut être fait au moyen des fonds saisis; quand elle porte sur d'autres biens, il peut avoir lieu au moyen du produit de la vente de tout ou partie de ceux-ci.*

*Le débiteur se pourvoit préalablement devant le juge des saisies, lequel règle le mode et les conditions du dépôt des fonds et s'il échet, de la vente de tout ou partie des biens saisis ».*

L'article 1406 du Code judiciaire se lit comme suit :

*« Le juge qui statue sur le fond de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave ».*

Selon la jurisprudence,

- Le cantonnement est un droit dont dispose le débiteur. Il ne peut être privé de ce droit que si, d'une part, son exclusion était expressément sollicitée et si, d'autre part, le juge motive sa décision sur cette question litigieuse en prenant comme critère d'appréciation de l'exclusion du droit l'existence d'un préjudice grave. (Cour trav. Bruxelles (4e ch.), 05/12/2018, J.T.T., 2019/7, n° 1331, p. 106-107);

- La charge de la preuve d'un préjudice grave repose sur le créancier qui entend obtenir le paiement sans possibilité de cantonnement et il n'y a pas lieu de refuser au débiteur le droit de cantonner si aucun élément sérieux n'est invoqué qui puisse faire craindre que le retard apporté à la mise en possession des sommes dues expose le créancier à un préjudice grave (C.T. Liège, 25 janvier 2005, R.G n° 7756/2004, www.juridat.be).

<sup>26</sup> Page 12 conclusions de synthèse

<sup>27</sup> Page 21 conclusions de synthèse

EN L'ESPECE,

Même si le titre du chef de demande s'intitule « 7. *L'exécution provisoire et l'exclusion du cantonnement* », le demandeur ne développe pas ce dernier point, et notamment pas le préjudice grave auquel il serait exposé en qualité de créancier en cas de retard dans le paiement des sommes dues.

L'article 1403 susmentionné prévoit la compétence du juge des saisies en matière de cantonnement. Il n'y a pas lieu d'interférer dans cette compétence sur la base de l'article 1406 susmentionné.

En conséquence, il ne sera pas fait droit à l'exclusion du cantonnement.

DEPENS :
----------

Les parties s'accordent sur le montant de l'indemnité de procédure soit la somme de 3.250 eur.

Dès lors que la demande porte sur un montant supérieur à 40.000 eur mais inférieur à 60.000 eur, il y a lieu à fixer l'indemnité de procédure au montant de base de **3.250 eur**.

**PAR CES MOTIFS,**  
**le Tribunal, statuant contradictoirement,**

- Dit pour droit que le motif grave invoqué à l'appui du licenciement n'est pas établi ;
- Condamne la SA BASE DE VILLERS-LE-BOUILLET à payer au demandeur Monsieur S :
  - une indemnité compensatoire de préavis de **14.763,34 € bruts** dont à déduire les précomptes sociaux et fiscaux, à majorer sur le net des intérêts moratoires aux taux légaux successifs depuis le 14/03/2019 (date du licenciement) jusqu'au complet paiement ;
  - une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de **9.094,49 € bruts**, à majorer des intérêts à calculer au taux légal à partir du 31/03/2021 (date du dépôt des conclusions principales mentionnant ce chef de demande) ;
- Dit la demande en indemnité *ex aequo et bono* non fondée ;
- Ordonne à la SA BASE DE VILLERS-LE-BOUILLET de rectifier les documents sociaux en ce compris le C4 ;
- Dit la demande en astreinte sans fondement ;

- Condamne la SA BASE DE VILLERS-LE-BOUILLET au paiement des dépens de l'instance en faveur du demandeur, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du code judiciaire ou la somme de 3.250 €, à majorer des intérêts à calculer au taux légal depuis le prononcé du présent jugement jusqu'au complet paiement.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tous recours et sans caution ni cantonnement.

Fait et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la SEPTIEME Chambre de la **DIVISION DE HUY** du **Tribunal du Travail DE LIEGE**, du MERCREDI NEUF MARS DEUX MILLE VINGT-DEUX.

Présents :

Madame Véronique TORDEUR, Juge, président l'audience,  
Monsieur Ferenc SEBOK, Juge social au titre d'employeur,  
Monsieur Werner VANDERVORST, Juge social au titre d'ouvrier,  
Monsieur Denis COURTOY, Greffier.

Le Greffier,

La Présidente et les Juges sociaux