

**Tribunal du Travail de Liège - Division de Liège**  
**Jugement de la Onzième chambre du 25/06/2020**

---

**En cause :**

**La S.A. CARMEUSE**, inscrite à la BCE sous le numéro 0431.473.519, dont le siège social est établi rue du Château, 13 A à 5300 ANDENNE

Partie demanderesse,

ayant comme conseil Maître LACOMBLE JEAN-PAUL, avocat, à 4031 ANGLEUR, Square des Conduites d'Eau 7/8, bat. H, et ayant comparu par Maître HENRY FREDERIC

**Contre :**

**Monsieur Q**, (RN:.....), né le....., domicilié....., ouvrier et travailleur protégé en tant que candidat élu au Conseil d'entreprise et au Comité pour la prévention et la protection au travail et comme candidat au Conseil d'entreprise, dans le cadre des élections sociales

Partie défenderesse,

faisant défaut

**La Fédération Générale du Travail de Belgique, F.G.T.B., organisation syndicale** qui a proposé la candidature de Monsieur Q et inscrit à la BCE sous le numéro 0851.766.007 dont le siège social est établi rue Hante 42 à 1000 BRUXELLES

Partie défenderesse,

faisant défaut

---

**I. La procédure**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance soumise à la recommandation le **30/03/2020** reçue au greffe le **31/03/2020** ;
- l'ordonnance rendue par le Président le **09/04/2020** ;
- l'ordonnance rendue par le Président le **21/04/2020** ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le **30/04/2020** ;
- le dossier de la partie demanderesse ;

Après avoir, à l'audience publique du **18/06/2020**, entendu la partie demanderesse en ses explications, le Tribunal a déclaré les débats clos et pris la cause en délibéré.

**II. La recevabilité**

En application de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, la S.A. CARMEUSE a, par courrier recommandé du 30 mars 2020, informé Monsieur W et l'organisation syndicale fédérale FGTB de son intention de licencier ce travailleur protégé pour motif grave.

Le Président du Tribunal du travail a été informé de cette intention de licencier le travailleur protégé par requête déposée au greffe le 30/03/2020.

Monsieur Q ne s'est présenté ni à l'audience fixée le 06/04/2020 (information sur la procédure particulière de licenciement) ni à celle du 09/04/2020 (invitation en conciliation). La FGTB a, quant elle, indiqué qu'elle n'interviendrait pas activement à la procédure.

Par une ordonnance présidentielle du 09/04/2020, le contrat de travail de Monsieur Q a été suspendu.

Suite à la citation en référé introduite par la S.A. CARMEUSE, une ordonnance d'échange de conclusions et de fixation de la cause à l'audience de la onzième chambre du 18/06/2020 a été rendue.

La demande de la S.A. CARMEUSE est dès lors recevable, la procédure visée par la loi du 19/03/1991 ayant été respectée.

### **III. L'objet de la demande**

Aux termes de ses dernières conclusions, la S.A. CARMEUSE postule, en application de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité et d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, que soit reconnue la gravité des motifs de licenciement de sorte qu'il puisse être mis fin au contrat de travail de Monsieur Q sans préavis ni indemnité.

Le demandeur sollicite également la condamnation de Monsieur Q aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure soit un total de 2 050, 7 euros.

### **IV. Les faits**

Monsieur Q a été engagé en qualité d'électricien par la société CARMEUSE le 16/06/2008<sup>1</sup>.

Il bénéficie du statut de travailleur protégé reconnu par la loi puisqu'il a été présenté aux élections sociales de 2016 comme candidat par l'organisation syndicale FGTB. Monsieur Q a été élu, à l'occasion de ces élections, au Conseil d'Entreprise et au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et a été présenté comme candidat au Conseil d'Entreprise dans le cadre des élections sociales 2020. Il est également membre de la délégation syndicale.

Le 26 mars 2020, une copie d'un jugement prononcé le 21 février 2020 par le Tribunal correctionnel de Huy est transmise à Monsieur G, Directeur du siège d'Engis<sup>2</sup>.

---

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

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

En vertu de cette décision, Monsieur Q est reconnu coupable de viol à l'aide de violences sur un mineur âgé de plus de 10 ans et de moins de 14 ans au moment des faits, de viol avec violences, ruse ou contrainte sur ce même mineur, âgé de plus de 14 ans et moins de 16 ans accomplis au moment des faits, de viol avec violences, ruse ou contrainte sur ce même mineur, âgé de plus de 16 ans et enfin, de viol, dans les mêmes circonstances, sur la même victime, devenue majeure. Monsieur Q est également condamné du chef d'attentat à la pudeur avec violences ou menaces<sup>3</sup> sur la même victime et durant plusieurs années consécutives. La période infractionnelle s'étend de juin 2003 à mai 2015 soit durant une partie de la période où monsieur Q travaillait pour la S.A. CARMEUSE.

La S.A. CARMEUSE est également informée, par le conseil de la maman de la victime<sup>4</sup>, que Monsieur Q n'interjetterait pas appel de la décision et que celle-ci est dès lors définitive.

Suite à cette dernière information, la S.A. CARMEUSE convoque monsieur Q le 27/03/2020 afin d'obtenir des explications lors d'un entretien fixé le 30/03/2020. Monsieur Q ne s'y présente pas et adresse un certificat médical d'incapacité de travail couvrant la période du 30/03/2020 au 05/04/2020 inclus. Depuis lors, l'intéressé ne s'est plus présenté au travail et n'a fourni aucun justificatif quant à son absence.

Compte tenu de cette condamnation, définitive selon les informations du demandeur, et de l'absence d'explication de Monsieur Q, son employeur indique se trouver dans l'impossibilité de lui accorder encore la moindre confiance, raison qui motive le licenciement pour motif grave.

Conformément aux éléments de procédure évoqués ci-dessus, la S.A. CARMEUSE sollicite la reconnaissance des faits à charge de Monsieur Q en tant que motif grave justifiant le licenciement, en application de la loi du 19/03/1991 précitée.

## V. L'analyse et la décision du Tribunal

1.

L'article 4 de la loi du 19 mars 1991 précité dispose que :

*« L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail.*

*§ 3. L'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question au § 1er, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel.»*

Le délai de trois jours ouvrables ne court qu'à partir du moment où la personne ou l'organe compétent au sein de l'entreprise pour procéder au licenciement a obtenu une connaissance *suffisante* des faits<sup>5</sup>.

En l'espèce, le directeur du siège d'Engis de la S.A. CARMEUSE, Monsieur G, reçoit une copie du jugement de la part de la maman de la victime des faits dont a été reconnu coupable Monsieur Q.

<sup>3</sup> Pièce 2 du dossier du demandeur – copie intégrale du jugement de condamnation.

<sup>4</sup> Pièce 3 du dossier du demandeur

<sup>5</sup> W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, « Congé pour motif grave », in *Compendium Social. Droit du travail contenant des annotations fiscales*, 2016- 2017, p. 2258.

Cette copie lui est transmise par courriel du 26/03/2020. Lors de ce même transmis électronique, Monsieur G est informé que Monsieur Q n'interjettera pas appel de la décision.

Par courriel du 27/03/2020, Madame B – directrice des ressources humaines – invite Monsieur Q à se présenter au bureau de monsieur G le 30/03/2020 afin de s'expliquer sur les faits<sup>6</sup>.

Le 30/03/2020, la S.A. CARMEUSE adresse un courrier recommandé à Monsieur Q ainsi qu'à son organisation syndicale, la F.G.T.B., l'informant de son intention de le licencier ainsi que des motifs de ce licenciement.

Par requête adressée par lettre recommandée à la poste du 30/03/2020, reçue au greffe le 31/03/2020, la S.A. CARMEUSE informe le Président du Tribunal du Travail de Liège de son intention de licencier Monsieur Q.

Monsieur Q ne se présentera pas à cet entretien et transmettra un certificat d'incapacité de travail<sup>7</sup>. Il ne se manifesterait ensuite plus, ni auprès de son employeur, ni dans le cadre de la présente procédure.

Le délai de trois jours ouvrables requis par l'article 4 de la loi du 19/03/1991 est, en l'espèce, respecté : la S.A. CARMEUSE a eu connaissance du fait justifiant le licenciement le 26/03/2020 tandis que Monsieur Q et son organisation syndicale ont été informés de l'intention de licencier le 30/03/2020.

2.

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

*« 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. 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. »*

Sur base de cette définition légale, la Cour de Cassation a, notamment dans un arrêt du 23 octobre 1989<sup>8</sup>, 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.

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

---

<sup>6</sup> Pièce 4 du dossier du demandeur.

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

<sup>8</sup> J.T.T., 1989, p. 432.

*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>9</sup>

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>10</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>11</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>12</sup>

La charge de la preuve incombe à la partie qui invoque un motif grave ce qui signifie qu'il lui appartient de fournir la preuve des faits qui sont invoqués à l'appui du motif grave. Tout doute sérieux quant à l'existence d'une faute invoquée profite à la partie adverse<sup>13</sup>.

La notion de motif grave telle que définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 s'applique de manière identique à celle reprise à l'article 4 de la loi du 19/03/1991 : les définitions de ces deux dispositions sont similaires puisqu'elles exigent la gravité des faits reprochés mais également toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

Rien n'exclut qu'un fait survenu dans la vie privée du travailleur puisse entraîner une rupture de confiance à l'égard de son employeur et, *in fine*, le licenciement pour motif grave. La doctrine s'est très justement exprimée à ce sujet en ces termes :

*« Il est désormais admis que des faits de la vie privée peuvent constituer un motif grave dès lors qu'ils rendent impossible la poursuite des relations contractuelles entre les parties. [...] cette adaptation du motif grave aux actes de la vie extraprofessionnelle est justifiée par l'évolution du droit, par sa nécessaire dépendance aux données économiques, sociales et politiques de la société. Ce sont les exigences nouvelles du monde du travail, plus particulièrement, celles de l'employeur dans les qualités professionnelles mais aussi morales et personnelles dans la personne du travailleur qui ont amené la jurisprudence à admettre que les fautes qu'il viendrait à commettre en dehors de la sphère contractuelle puissent justifier un licenciement pour motif grave. Le fait qu'un acte soit étranger aux rapports de travail n'empêche donc pas qu'il puisse être invoqué dans le cadre de celui-ci. Encore faut-il toutefois qu'il soit susceptible d'avoir une influence sur la relation de travail : la faute doit rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles entre les parties. L'acte commis dans le cadre de la vie privée, fût-il*

<sup>9</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>10</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>11</sup> Cass. 6 juin 2016, *RG n° 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>12</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>13</sup> C Trav. Bruxelles, 16 mars 1989, *R.D.S.*, 1989, p. 238.

*fautif, ne peut constituer, selon nous, un motif grave de licenciement s'il n'est pas de nature à avoir un impact sur la relation de travail, impact qui doit être important puisqu'il doit rendre définitivement et immédiatement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle »<sup>14</sup>.*

En l'espèce, Monsieur Q a été condamné pour des faits de viol et d'attentat à la pudeur sur la personne d'un mineur. Il ressort du jugement correctionnel prononcé le 21/02/2020 que, de juin 2003 à mai 2015, il a abusé d'un jeune garçon âgé de 12 ans, dont il était un ami proche de la famille.

Ces faits de mœurs, bien qu'ils se soient déroulés dans la sphère privée de Monsieur Q, constituent, sans le moindre doute, une faute grave. Dans notre société, ce type de faits relève de la catégorie des actes les plus hautement condamnables, injustifiables moralement et impardonnables pour les victimes.

Dès lors, il est tout à fait justifié dans le chef de la S.A. CARMEUSE d'invoquer une rupture de confiance à l'égard de Monsieur Q et l'impossibilité de toute collaboration professionnelle.

Si la condamnation pénale de Monsieur Q peut justifier, à elle seule, la rupture de confiance avec son employeur, il faut également prendre en considération d'autres facteurs qui rendent impossible toute collaboration avec l'intéressé. Ainsi, comme le relève la S.A. CARMEUSE, il est hautement probablement qu'un retour de Monsieur Q à son poste de travail entraînerait des esclandres au sein de l'entreprise, voire des violences à son égard. Cette possibilité a, de toute évidence, été prise en compte par Monsieur Q puisque celui-ci n'a pas réintégré son poste de sa propre initiative et dès avant l'entame de la procédure judiciaire.

La publicité médiatique de ce type de faits peut également nuire à l'image de la société. Pour éviter d'être associée à ce type de faits, il est légitime que la S.A. CARMEUSE se sépare de Monsieur Q.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, le Tribunal estime la demande recevable et fondée ; les faits reprochés à Monsieur X Q constituent un motif grave autorisant la S.A. CARMEUSE à procéder à son licenciement conformément à l'article 12 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

#### **PAR CES MOTIFS :**

**Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,**

Dit la demande recevable et fondée,

Autorise la S.A. CARMEUSE à procéder au licenciement de Monsieur X Q pour motif grave conformément à l'article 12 de la loi du 19 mars 1991.

---

<sup>14</sup> S. GILSON, « Motif grave et bonne mœurs », in X., *Le congé pour motif grave, Notions, évolution, questions spéciales*, Limal, Anthémis, 2011, p. 341.

Condamne solidairement Monsieur X Q aux dépens soit l'indemnité de procédure liquidée dans le chef de la partie demanderesse à 1 440 € ainsi que les frais de citation soit 610,17€.

**AINSI jugé par la Onzième chambre M du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:**

DESIR SARAH,  
TAQUET DOMINIQUE,  
VANVINKENROYE MICHEL,

Juge, président la chambre,  
Juge social employeur,  
Juge social ouvrier,

Qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ont signé,  
**Les Juges sociaux,** **Le Président,**

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **25/06/2020** par **SACRE LAURENT**, Juge, président la chambre, désigné pour le prononcé par ordonnance de la Présidente de division (article 782bis du Code Judiciaire), assisté(e) de **SCHYNS CLARISSE, Expert, Greffier assumé en application de l'Art.329 du C.J.,**

**Le Greffier assumé,**

**Le Président,**