



numéro de répertoire

2021/

date du jugement

09/11/2021

numéro de rôle

R.G. : 17/ 4526/ A☐ ne pas présenter à
l'inspecteur**expédition**

délivrée à

délivrée à

délivrée à

le
€le
€le
€**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE****Jugement****Neuvième chambre**

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :**Monsieur****D**

Partie demanderesse, ayant comparu par son conseil Maître Anthony THONON, avocat à 4020 LIEGE, rue des Ecoliers, 5

Contre :

LA SA ACALIN, (BCE: 0449.791.275), dont le siège est établi rue Bonne Fortune 102 à 4430 ANS

Partie défenderesse, ayant comparu par son conseil Maître Pierre BOTTIN, avocat à 4000 LIEGE, rue Saint-Pierre, 17

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 reçue au greffe le 8 novembre 2017.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 12 octobre 2021.

I. LA DEMANDE

Par requête du 8 novembre 2017, Monsieur : D conteste la décision du 4 octobre 2017 de son ancien employeur la SA ACALIN de le licencier pour motif grave et sollicite la condamnation de cette dernière à :

- une indemnité compensatoire de préavis de 70 jours et 13 semaines
- une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines
- lui délivrer un certificat de chômage C4
- ainsi qu'au paiement des dépens

II. RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

III. LES FAITS

LA SA ACALIN est active dans la vente d'acier inoxydable.

Monsieur D. est entré le 15 novembre 1999 dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée déterminée qui sera prolongé par un contrat de travail à durée indéterminée à dater du 15 novembre 2000.

Les parties ne relatent pas de difficultés particulières dans la relation de travail.

La défenderesse a été victime de vols dans le courant de l'année 2016, des tôles volumineuses ont notamment disparu.

LA SA ACALIN déposera plainte avec constitution de partie civile.

Elle relate qu'à l'examen du dossier répressif, elle aurait acquis la certitude que le requérant était lié aux vols.

Cette certitude aurait été confortée, dans le chef de l'administrateur de la défenderesse, par le fait que le requérant était dans une situation financière délicate et en règlement collectif de dettes. L'administrateur lui aurait, d'ailleurs, avancé de l'argent.

Le conseil de la défenderesse a eu accès au dossier répressif le 29 septembre 2017.

Il en a fait rapport à sa mandante le 3 octobre 2017, cette dernière a licencié le requérant par courrier du 4 octobre 2017.

Par jugement du 10 septembre 2019, la 16^e chambre correctionnelle du tribunal de première instance de Liège, division Liège acquitte le requérant dans les termes suivants :

« le dossier répressif ne permet pas de cerner les raisons pour lesquelles les soupçons se sont portés sur le prévenu D1 alors qu'il travaille depuis 20 ans au sein de la SA ALCALIN sans qu'aucun reproche puisse lui être fait.

L'ensemble des éléments relevés ne permet pas de dire la prévention établie (...) »

Par un arrêt du 10 septembre 2019, la 18^e chambre de la Cour d'Appel de Liège a confirmé l'acquittement du requérant notamment dans les termes suivants :

« les accusations portées par les cosprévenus M et K à l'encontre de D ne sont corroborées par aucun élément objectif concordant; la cour considère qu'il subsiste un doute raisonnable pour conclure à l'acquittement (...) »

IV. DISCUSSION

Monsieur D conteste être l'auteur ou le coauteur des faits de vol. Il estime en outre avoir été licencié abusivement. Il sollicite une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'une indemnité pour licenciement abusif.

La SA ACALIN relève qu'il lui est loisible, face à un acquittement au bénéfice du doute, pouvoir toujours rapporter la preuve d'un motif grave dans le chef de MONSIEUR D. Elle s'en réfère à la sagesse du tribunal néanmoins. Elle s'oppose fermement à

l'octroi d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

V. DECISION DU TRIBUNAL

5.1. Le motif grave

5.1.1. En droit

L'article 35, al. 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que:

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du Juge et sans préjudice de tous dommages et Intérêts s'il y a lieu ».

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail 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 ».

Il résulte de cette disposition que la faute grave qui constitue un motif grave est celle dont l'intensité est telle qu'elle ne permet plus la poursuite de la relation contractuelle et qu'elle ne peut aboutir qu'à la rupture du contrat - immédiatement et définitivement - sans préavis ni indemnité.

Il est unanimement admis que le motif grave est :

- Une faute
- Intrinsèquement grave
- Qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration
- Sans que ce qui précède ait, forcément, causé un préjudice à l'employeur

L'intensité de la faute est proportionnelle à l'intensité de la sanction de telle sorte que toute faute n'est pas constitutive de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Tout motif grave, par contre, autorise l'employeur à licencier pour motif grave sans que le tribunal puisse rechercher si la sanction est proportionnelle au motif.

En effet, dans son arrêt du 6 juin 2016, la Cour de cassation a rappelé qu'en liant la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de l'emploi, les juridictions rajoutent une condition à la loi.

Par ailleurs, la charge de la preuve du motif grave incombe à l'employeur.

Eu égard à la sanction extrême que constitue pour le travailleur un licenciement pour faute grave, la preuve des faits invoqués doit être rapportée de manière rigoureuse sans qu'un doute quant à leur existence, leur consistance ou leur imputabilité puisse

subsister.

5.1.2. Le double délai de 3 jours

Les 3^{ème} et 4^{ème} alinéas de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 susvisée organisent le droit à la rupture du contrat sans préavis pour motif grave sur la base d'un double délai de trois jours.

Le congé doit être donné dans les trois jours de la connaissance du fait qui le justifie.

Une fois le congé donné, la notification du motif grave doit se faire dans les trois jours ouvrables suivant le congé bien que généralement le congé et la notification du motif invoqué se fassent par un seul et même acte.

Ce délai de trois jours ne prend cours qu'au moment où la personne compétente pour prendre la décision de rompre le contrat est informée du fait imputé à la faute au travailleur.

La prise de cours du délai coïncide avec le moment où le fait est connu de la personne donnant congé et où il lui est possible de prendre une décision en toute connaissance de cause tant quant à l'existence même des faits que quant aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, connaissance apportant à l'auteur du congé, et pour reprendre la formulation habituelle de la Cour de cassation " *une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* ".

Avant de prendre la décision de rompre le contrat pour motif grave, l'employeur peut estimer souhaitable d'indaguer (par ex. en recourant à des auditions de témoins ou de plaignants, en procédant à l'audition du travailleur lui-même, en vérifiant certains faits par un contrôle interne, etc.) en vue de lui permettre d'asseoir sa conviction mais aussi d'éviter de prendre une mesure aussi grave et lourde de conséquences pour le travailleur concerné sans s'assurer préalablement de son bien-fondé.

Si une telle décision ne peut être différée indéfiniment par l'exécution de vérifications superflues, elle ne peut non plus se prendre dans la précipitation. Cependant, ces mesures d'instruction ne peuvent évidemment s'éterniser puisque les faits reprochés et dont l'employeur a eu vent, sont des faits qui, par essence, empêchent toute poursuite, même temporaire, des relations de travail pour répondre adéquatement à la définition du motif grave.

La jurisprudence a balisé les limites de la prise de cours du délai comme suit :

- ✓ il ne peut être fait reproche à l'auteur du congé de ne pas s'être rendu compte plus tôt de l'existence d'un motif grave suite à un défaut d'organisation interne ;
- ✓ le délai ne court qu'à dater de l'information reçue par la personne (ou de l'organe) compétente pour licencier ;
- ✓ il faut opérer une distinction entre la connaissance d'un fait et la preuve de celui-ci. Le délai prend cours dès la connaissance du fait même si la preuve n'est pas encore apportée. La preuve peut être apportée ultérieurement ;

- ✓ l'audition du destinataire du congé peut être utile mais n'est pas un préalable obligé.

5.1.3. La précision des motifs

La Cour de cassation relève notamment dans un arrêt du 24 mars 1980¹ que :

« les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé (ou dans la lettre qui justifie ce motif dans le délai légal) de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui »

Cette jurisprudence est restée constante ayant maintes fois été répétée par la haute cours.

Il n'est, certes, pas requis que l'écrit dans lequel est présentée la faute grave contienne un exposé détaillé de toutes les circonstances ou des éléments de faits à l'origine des griefs justifiant la décision de rompre le contrat². Ce que la loi exige, c'est qu'il puisse être déterminé avec certitude, sur la base de cet écrit, le motif pour lequel le contrat a été rompu³.

La lettre de congé peut être complétée par une référence dans celle-ci à d'autres éléments, à la condition que l'ensemble permette au destinataire, mais aussi au juge, d'apprécier avec certitude et précision les motifs graves qui justifient le congé⁴.

Mais il ne peut être question, sous couvert d'éclairer la gravité du motif invoqué, d'invoquer en réalité des motifs graves nouveaux⁵.

La notification du motif grave délimite l'étendue du contrôle judiciaire⁶.

5.1.4. Application quant aux délais

Selon le requérant, dès lors que le conseil de la défenderesse a eu connaissance des faits le 29 septembre 2017 et dès lors qu'il a qualité, étant mandataire, pour procéder au licenciement, ce dernier aurait dû intervenir au plus tard le 3 octobre 2017 de telle sorte qu'il est tardif.

Il a été retenu occasionnellement par la jurisprudence⁷ que le conseil d'une entreprise pouvait donner le congé.

Le tribunal doute toutefois que le conseil d'une entreprise puisse être considéré

¹ Pas., 900

² Michel DAVAGLE « les conditions formelles du congé pour motif grave », Orientations, 2004, 20-21

³ Hervé DECKERS « le licenciement pour motif grave » Kluwer, p.55

⁴ Cass, 2 avril 1965, Pas., 1965, 827

⁵ C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, Le licenciement pour motif grave, Kluwer, 2008, p. 88 -89

⁶ MONSIEUR JAMOULLE, le contrat de travail, t.2, n° 199

⁷ C. Trav Bxl-F, 20 février 2013 sur www.terralaboris.be et note sur ce site

systématiquement, hors circonstances particulières très spécifiques, comme le mandataire ad hoc pour procéder au licenciement.

Cette décision ressort, en effet, à la qualité même de partie au contrat laquelle agit, s'il s'agit d'une personne morale, par ses canaux habituels soit l'administrateur ou le gérant ou dans de plus grandes entreprises, le cas échéant, le directeur des ressources humaines.

Quoiqu'il en soit, la décision appartient, dans ce genre d'hypothèses, à l'employeur de telle sorte que même s'il peut être admis dans certaines hypothèses que le conseil de l'entreprise, muni d'un mandat spécial, donne le congé, la décision doit être prise par l'employeur.

Comme le relève adéquatement le conseil de la défenderesse à l'audience du 12 octobre 2021, il s'agit d'un pouvoir spécial qui ne ressort manifestement pas au mandat ad litem.

En prenant sa décision le lendemain de la transmission de l'information par son conseil, la défenderesse a agi dans les délais.

Surabondamment, il ne peut être reproché à la défenderesse d'avoir attendu l'accès au dossier répressif pour prendre sa décision et de ne pas s'être fondée sur de seuls soupçons et/ou des informations parcellaires.

MONSIEUR D ne peut faire grief à son employeur du délai nécessaire à la prise de connaissance du dossier répressif et à son analyse par le conseil de l'entreprise et, dans le même temps, lui faire l'autre grief qui est de ne pas avoir attendu l'issue de la procédure répressive.

5.1.5. Application quant aux faits

Si la juridiction du travail est liée, comme toute juridiction civile, par l'autorité de chose jugée de la décision répressive particulièrement lorsque la cause est mue entre mêmes parties, cette autorité ne s'attache que sur ce qui a été expressément jugé.

L'évolution de la jurisprudence des hautes cours et notamment de la Cour de cassation⁸ et de la Cour constitutionnelle⁹ a permis de relativiser grandement cette autorité.

Lorsque, comme en l'espèce, un acquittement a été prononcé au bénéfice du doute, la partie qui se prévaut du motif grave peut tenter de rapporter la preuve, par exemple par des éléments qui n'ont pas été portés à l'attention de la juridiction répressive, de la réalité des faits dont il se prévaut.

A ce stade, il ressort des conclusions de la défenderesse qu'elle ne se prévaut plus

⁸ voir en ce sens notamment l'arrêt Stappers du 15 février 1991 et les arrêts subséquents des 2 octobre 1997, du 24 juin 2002 et du 23 septembre 2004

⁹ arrêt 24/2019 du 14 février 2010

d'une corréité de vol ou d'une complicité dans la commission dans celui-ci dans le chef de Monsieur D. mais plutôt d'une négligence coupable sans laquelle le vol n'aurait pas pu être commis.

À supposer que ces faits, non de malhonnêteté, mais bien de négligence grave puissent être retenus comme se déduisant implicitement de la lettre de rupture, ce qui est déjà hasardeux, encore faudrait-il constater qu'il n'existait aucun élément suffisant permettant d'accréditer la thèse selon laquelle le vol serait imputable, sinon à la malhonnêteté, du moins à la négligence du requérant.

En effet, il ressort tant du jugement que de l'arrêt rendus en matière répressive que s'il est établi que des quantités importantes de tôles en acier ont été dérobées à la défenderesse, la date du - ou des - vol(s) est en réalité incertaine de telle sorte qu'il n'est absolument pas établi que le requérant avait la charge exceptionnelle du magasin lors de ceux-ci.

C'est donc en se fondant sur des éléments trop minces déduits de constatations contestables, imputables à une enquête bâclée, du dossier répressif que la défenderesse a licencié le requérant.

L'imputabilité du vol par suite de malhonnêtetés ou de négligence du requérant n'est pas établie, le tribunal ne retiendra pas le motif grave.

5.2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

5.2.1. En droit

La convention collective de travail n° 109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT 109 dispose que :

« 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. »

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit

d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

Selon la doctrine¹⁰ :

« Il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur « normal et raisonnable » eut lui aussi pu opter pour le licenciement dans les mêmes circonstances »

Le tribunal du travail de Liège, division Dinant, a jugé le 20 mars 2017¹¹ que :

« le licenciement sera régulier au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et prudent. (...) Le Tribunal est donc amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT».

Le tribunal dans sa décision précitée relève la généalogie existant entre la CCT 109 et l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 aujourd'hui abrogé.

De nombreuses considérations ont amplement été développées à l'endroit de cet ancien article 63 qui concernait le licenciement « *présumé* » abusif du travailleur ouvrier.

La Cour de cassation, citée par la division de Dinant dans son jugement du 20 mars 2017, avait retenu qu' :

« un licenciement pour un motif lié à l'aptitude à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable »¹².

¹⁰ Sophie GERARD, Anne-Valérie MICHAUX, Erwin CRABEELS, La C.C.T. imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et déjà – de nombreuses questions », Chr. D.S. 2014, p. 146 cités notamment par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016, RG 15/394/A (Inédit)

¹¹ RG 15/ 1317/ A, Inédit

¹² G. CHUFFART et A. AMERIAN, « Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

Il a été jugé¹³ que :

« Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal de contrôler deux éléments :

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

2. Il doit ensuite contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. (...)

Le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées. »

Le motif invoqué doit être légitime, valable et raisonnable¹⁴.

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement.¹⁵

Le licenciement doit être proportionné aux circonstances de la cause, raisonnable et légitime. Selon la doctrine :

« En ce qui concerne le critère de l'attitude, la jurisprudence de la Cour de cassation du 22 novembre 2010 nous paraît parfaitement applicable. Il faut en effet un motif valable de congé. L'employeur ne peut invoquer n'importe quelle « attitude ». Le motif du licenciement doit être raisonnable ou légitime, ce qui donne un contrôle de proportionnalité entre les faits qui sont invoqués et la décision de mettre fin au contrat de travail. Sans exiger que le comportement du travailleur pouvant justifier valablement un licenciement doive être fautif, parce qu'un licenciement décidé, par exemple, sur la base de l'attitude peut provenir d'un comportement non fautif de celui-ci, encore faut-il que la décision de

¹³ Trib. trav. Liège, div. Huy, 17 juin 2019, inédit, RG 18/161/A

¹⁴ MONSIEUR JOURDAIN, Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes

¹⁵ C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement

l'employeur soit raisonnable ou légitime ».¹⁶

La charge de la preuve incombe, selon les cas, à l'employeur ou au travailleur¹⁷ :

« Si l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas ou pas correctement communiqués au travailleur et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;

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

Concernant la charge de la preuve, trois hypothèses peuvent être envisagées :

- soit le travailleur n'a pas demandé et/ou n'a pas reçu spontanément la motivation de son licenciement et la charge de la preuve lui incombe intégralement, il devra prouver les motifs de son licenciement et le caractère déraisonnable de ces derniers ;
- soit le travailleur a demandé mais n'a pas reçu la motivation de son licenciement et la charge de la preuve incombe à l'employeur, il devra démontrer les motifs du licenciement et le caractère raisonnable de ces derniers ;
- soit le travailleur a demandé et a reçu, ou a reçu spontanément, la motivation de son licenciement et un partage de la charge de la preuve s'installe alors, l'employeur devra démontrer la véracité des motifs, le travailleur devra démontrer le caractère manifestement déraisonnable de ces derniers.

En l'espèce, s'agissant d'un motif grave, on se trouve dans la troisième hypothèse, la défenderesse a justifié spontanément des circonstances du licenciement.

5.2.2. Application

Il est manifeste que le licenciement de Monsieur D est intervenu dans des circonstances extrêmement pénibles et même infamantes ayant ajoutés aux difficultés inhérentes à un licenciement pour motif grave celles de devoir se défendre dans une procédure répressive.

A la décharge de la défenderesse, néanmoins, le tribunal retient que l'enquête

¹⁶ L. DEAR et S. GILSON, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » In « L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés », Anthémis 2014, p. 227 cités par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016.

¹⁷ L. PELTZER, E. PLASCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », J.T. 2014, p. 387 cités notamment par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016.

semblait indiquer une responsabilité du requérant dans les vols.

Face au doute, néanmoins, il ne semblait pas impossible s'agissant d'un travailleur qui donnait, par ailleurs, toute satisfaction, d'attendre l'issue de la procédure répressive fût-ce en instance.

Au regard de l'ancienneté du requérant, de l'absence de reproches pendant 17 années, du préjudice complémentaire causé par les circonstances et la procédure répressive, le tribunal estime approprié d'accorder une indemnité médiane de 10 semaines.

5.3. Le C4 rectificatif

Le tribunal ne contraindra pas la défenderesse à fournir un certificat de chômage C4 rectificatif, le requérant disposant du présent jugement pour faire valoir ses droits.

5.4. Les dépens

Les parties sollicitent chacune la condamnation de l'autre aux dépens.

L'article 1017 du Code judiciaire dispose que :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement. »

L'article 1022 du code judiciaire, tel que modifié par l'article 7 de la loi du 21 avril 2007, dispose que :

A la demande d'une des parties, et sur décision spécialement motivée, le juge peut soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité*
- de la complexité de l'affaire*
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause*
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation*

En l'espèce, rien n'indique qu'il y ait lieu de déroger au droit commun.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit l'action recevable, la déclare très largement fondée.

Condamne la SA ACALIN à payer à Monsieur D les sommes correspondant à :

- une indemnité compensatoire de préavis de 70 jours et 13 semaines
- une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 10 semaines

dont les montants sont réservés.

Déboute MONSIEUR D du surplus de sa demande.

Condamne la SA ACALIN aux dépens étant l'indemnité de procédure d'un montant de 1.440 € et la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne de 20 euros.

AINSI jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

VAN P	Juge, présidant la chambre,
L	Juge social employeur,
WI	Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **09/11/2021** par VAN P, Juge, présidant la chambre, assisté de B, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

