



numéro de répertoire <b>2022/ 23-16</b>
date du jugement <b><u>17/02/2022</u></b>
numéro de rôle <b>R.G. : 21/ 837/ A</b>

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

ne pas présenter à l'inspecteur

**Tribunal du travail de  
LIEGE, Division LIEGE**

**Jugement**

**Onzième chambre**

présenté le
ne pas enregistrer

---

**En cause :****Monsieur Z****Partie demanderesse,**

ayant comme conseil Maître PIRON JACQUES, avocat, à 4000 LIEGE, Boulevard Frère Orban, 10, et ayant comparu par Maître GRUSLIN MAUDE

**Contre :**

**La SRL INBEV BELGIUM**, inscrite à la BCE sous le numéro 0433.666.709, dont le siège social est établi Bd Industriel 21 à 1070 ANDERLECHT

**Partie défenderesse,**

ayant comme conseil Maître AUBERTIN JEROME, avocat, à 1000 BRUXELLES, rue de Loxum, 25, et ayant comparu par Maître MORTIAUX CHARLOTTE

---

**PROCEDURE**

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 **15/03/2021** ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la chambre de céans le **04/05/2021** ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le **04/06/2021** ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le **04/08/2021** ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le **04/11/2021** ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le **06/12/2021** ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le **06/01/2022** ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **20/01/2022**.

Vu la non conciliation des parties.

**1. Les faits et la demande**

Monsieur Z est entré au service de la SRL INBEV BELGIUM, ci-après la société, le 13 mai 2013 en qualité d'ouvrier sur le site de Jupille.

Le 22 décembre 2017, les parties ont conclu un contrat de travail ouvrier à durée indéterminée prenant cours le 1er janvier 2018 pour l'exécution d'un travail à temps plein.

Monsieur Z avait introduit une demande de congé couvrant son absence jusqu'au 2 mars 2020. Il devait donc reprendre le travail le 3 mars 2020.

Par l'intermédiaire de la délégation syndicale, le supérieur hiérarchique de Monsieur Z a été informé du fait que la sœur de ce dernier aurait pris contact avec un membre de la délégation syndicale car il n'était pas capable de reprendre le travail. Elle a ainsi sollicité une prolongation du congé de Monsieur Z

Une prolongation du congé a été accordée. Dès lors, Monsieur Z aurait dû reprendre le travail le mercredi 18 mars 2020. Il ne s'est pas présenté sur le lieu de travail à cette date sans fournir aucune justification à la société qui n'est pas parvenue à le joindre par téléphone.

Le vendredi 20 mars 2020, étant toujours sans aucune nouvelle de Monsieur Z la société lui a adressé un courrier recommandé lui demandant de contacter son responsable dans les plus brefs délais, et au plus tard, le 27 mars 2020. Elle indiquait, également dans ce courrier, qu'elle se réservait le droit de faire application de la disposition du règlement de travail l'autorisant à mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité à défaut de justification valable.

Le 25 mars 2020, la société a reçu deux attestations : la première émanait du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieure et Coopération au Développement et indiquait que Monsieur Z' avait été arrêté en Serbie le 28 février 2020 et mis en détention. La seconde était rédigée par un avocat serbe, indiquant que sa peine d'emprisonnement ne devrait pas être supérieure à 8 mois. Le 27 mars 2020, la société a reçu la même attestation dont le contenu était traduit en français.

Le 28 février 2020, Monsieur Z a été mis en détention préventive dans une prison en Serbie pour des faits de trafic d'êtres humains.

Un accord intervenu entre Monsieur Z et le ministère public serbe a été entériné par jugement du 23 mars 2020, qui prévoit l'incarcération de Monsieur Z jusqu'au 23 septembre 2020 dans une prison serbe.

Par courriel du 2 avril 2020, l'avocat serbe de Monsieur Z a confirmé à l'avocat de la société que Monsieur Z avait été arrêté à la frontière serbo-hongroise le 28 février 2020 car il était impliqué dans un trafic d'êtres humains, et plus particulièrement des actes de passe de migrants : quatre migrants syriens (dont un mineur) ont été retrouvés dans le compartiment caché de sa camionnette. Il se serait défendu en affirmant qu'il ne savait pas que quatre individus se trouvaient dans la camionnette qu'il conduisait. Finalement, Monsieur Z a accepté la proposition d'accord qui lui était faite par le ministère public serbe et qui a été entériné par jugement. Au terme de ce jugement, il a admis la matérialité des faits et a reconnu sa culpabilité et a écoupé de huit mois de prison pour passage illégal de la frontière nationale et de traite d'êtres humains. La société a reçu la copie du jugement le 2 avril 2020 via l'avocat serbe de Monsieur Z'

Monsieur Z a été licencié pour motif grave par courrier recommandé du 3 avril 2020, rédigé en ces termes :

*« Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre fin à votre contrat de travail avec effet immédiat et ce, sans préavis, ni indemnité, conformément à l'article 35 de loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.*

*A compter de ce jour, votre contrat de travail prend définitivement fin. En conséquence, vous êtes libéré de toute obligation de prestation et vous ne pouvez plus représenter, ni engager la société.*

*Le 2 avril, nous avons pris connaissance avec certitude, des faits ci-après, qui rompent la confiance nécessaire à la poursuite de notre collaboration professionnelle.*

(...)

5. Deux attestations ont été communiquées le 25 mars 2020 au service des ressources humaines par l'intermédiaire d'un membre de la délégation syndicale. La première est émise par le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieure et Coopération au Développement et indique que vous avez été arrêté en Serbie le 28 février 2020 et mis en détention. La seconde a été rédigée par un avocat, Me Slaven Bacic, que nous présumons être votre conseil, indiquant que votre peine d'emprisonnement ne devrait pas être supérieure à 8 mois. Le 27 mars 2020, nous avons reçu la même attestation dont le contenu a été traduit en français.

6. Nous avons demandé des informations quant à la situation, et votre condamnation. Nous avons reçu l'information écrite que vous avez été condamné pour votre implication dans un trafic d'êtres humains. Vous ne contestez pas votre culpabilité pour lesdits faits.

7. Il va sans dire que les faits décrits ne peuvent être tolérés et ne peuvent être acceptés. Nous ne pouvons accepter que nos collaborateurs s'adonnent à des crimes et délits d'une telle nature. En l'occurrence, votre détention dans une prison à l'étranger rend impossible la poursuite de la collaboration. La condamnation à une peine d'emprisonnement est un fait qui rend définitivement et impossible la poursuite de la collaboration. C'est d'autant plus vrai que votre détention fait suite à des faits graves qui enfreignent toutes les valeurs de l'entreprise.

Tous ces faits, tant pris ensemble que dans leur individualité, rendent la poursuite de la collaboration impossible et constituent un motif grave justifiant la rupture de votre contrat de travail sans préavis, ni indemnité.

(...) »

A son retour en Belgique après sa sortie de prison, fin septembre 2020, Monsieur Z a pris connaissance du courrier de licenciement pour motif grave.

Par courrier du 22 décembre 2020, Monsieur Z, par l'intermédiaire de son avocat, a sollicité une série d'informations relatives au licenciement et a fait savoir qu'il le contestait. La société a répondu par courrier du 8 février 2021.

Cette réponse ne donnant pas satisfaction à Monsieur Z, il a introduit la présente procédure par requête remise au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège, le 15 mars 2021.

Il demande la condamnation de la société au paiement des sommes suivantes :

- 12.378,23 EUR bruts provisionnels au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 3 avril 2020 jusqu'à complet paiement ;
- 10.020,47 EUR bruts provisionnels au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 3 avril 2020 jusqu'à complet paiement ;
- 1 EUR provisionnel au titre d'indemnité supplémentaire de licenciement de 36 mois prévue par la convention collective de travail sécurité d'emploi 2020/2024, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 3 avril 2020 jusqu'à complet paiement ;
- la prime de productivité relative à l'année de travail 2019, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 3 avril 2020 jusqu'à complet paiement ;
- les dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure qu'il liquide à 2.400 € ;

Monsieur Z postule, également, la condamnation de la société à la délivrance des documents sociaux et fiscaux rectifiés.

Par ses dernières conclusions, Monsieur Z maintient ces demandes et en ajoute une supplémentaire, à savoir la condamnation de la société à lui payer la somme de 13.000,00€ à

titre de dédommagement pour la communication tardive du certificat de chômage C4. Il liquide son indemnité de procédure à 2.600 €.

## 2. Position des parties

**Monsieur Z** soutient que son licenciement est irrégulier parce que la société n'avait pas une connaissance certaine des faits qu'elle invoque à titre de motif grave au moment où elle a procédé au licenciement.

Il affirme encore que son absence n'était pas injustifiée. Il considère qu'il était en congé jusqu'au 24 mars 2020 et qu'à partir du 25 mars 2020, la société avait pris connaissance des attestations établissant sa mise en détention en Serbie depuis le 28 février 2020 si bien que son absence était justifiée.

Il estime que les faits ne peuvent pas être considérés comme constitutif d'un motif grave.

Il se dit innocent de l'infraction qui lui est reprochée et dit avoir conclu un accord donnant lieu à jugement de reconnaissance de sa culpabilité sur conseil de son avocat serbe afin de limiter la sanction d'emprisonnement.

Il considère que ce fait de vie privée n'engendre pas de conséquence sur la qualité de son travail et la relation professionnelle de manière générale.

Il invoque encore l'absence d'audition préalable au licenciement. Il estime qu'une audition préalable lui aurait permis de donner sa version des faits.

Il soutient que son licenciement est manifestement déraisonnable car un employeur normalement raisonnable n'aurait jamais décidé un tel licenciement.

Il estime que la société a commis une faute en lui délivrant son C4 13 mois après la rupture et il demande donc un dédommagement de 13.000 € correspondant à 13 mois de revenu d'intégration sociale.

Il réclame le paiement de la prime de productivité pour l'année 2019 et le paiement d'une indemnité supplémentaire prévue par la convention collective de travail sécurité d'emploi.

**La société** considère qu'elle était suffisamment informée et avait connaissance certaine des faits le 2 avril 2020 grâce au courriel reçu de l'avocat serbe de Monsieur Z qui contenait également le jugement de condamnation prononcé par une juridiction serbe le 23 mars 2020. Elle estime avoir procédé au licenciement dans le délai requis de 3 jours.

Elle considère l'absence de Monsieur Z, à partir du 18 mars 2020 comme étant injustifiée. Elle estime que les faits pour lesquels il a reconnu sa culpabilité et a été condamné sont très graves et entraînent une rupture de confiance irrémédiable envers lui. Il s'agit de faits tellement graves qu'ils révèlent le manque de sens moral et de valeurs humaines dans le chef de Monsieur Z. De plus, la publicité de ces faits ternit l'image de la société.

Elle estime que l'audition préalable n'est pas prescrite par la loi et n'aurait rien apporté de plus dans ce cas. Elle rappelle que l'incarcération à l'étranger de Monsieur Z rendait une telle audition impossible à réaliser.

La société considère que le licenciement de Monsieur Z n'est pas manifestement déraisonnable puisqu'il est fondé sur un motif grave. De plus, elle rappelle qu'il repose sur le comportement pénalement sanctionné de Monsieur Z et que tout employeur normal et raisonnable aurait procédé à ce licenciement.

La société considère ne pas avoir commis de faute quant à la délivrance du C4 qu'elle a adressé à Monsieur Z au moment où il a été établi, soit le 16 avril 2020. Elle l'a renvoyé dès qu'elle a reçu une demande par le conseil de Monsieur Z le 7 mai 2021.

La société a payé la prime de productivité pour l'année 2019.

Elle soutient que l'indemnité supplémentaire prévue par la convention collective de travail sécurité d'emploi n'est pas due en cas de licenciement pour motif grave.

### 3. Analyse du Tribunal

#### 3.1. Quant à la recevabilité

La demande, introduite dans les formes et délais légaux, est recevable.

#### 3.2. Quant au fondement

##### 3.2.1. Quant au licenciement pour motif grave

###### A. Rappel des principes applicables

Aux termes de l'article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant de ces contrats prennent fin par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture.

Conformément à l'article 35, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978, 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.

Selon l'alinéa 2 de la même disposition, 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 est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice<sup>1</sup>. Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle<sup>2</sup>.

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif<sup>3</sup>. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation<sup>4</sup>.

La qualification de motif grave que donnent de certains faits le contrat de travail ou le règlement de travail ne lie pas le juge<sup>5</sup>. Tout au plus, cette qualification peut constituer un indice de l'importance que les parties ont entendu attacher à certains faits.

Il est indifférent que les circonstances en question soient ou non invoquées dans la notification des motifs<sup>6</sup> et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours antérieur au congé<sup>7</sup>.

Par contre, un fait ultérieur au congé ne peut influencer sur la gravité du motif invoqué et

<sup>1</sup> Cass., 20 novembre 2006, [www.juportal.be](http://www.juportal.be), Cass., 3 juin 1996, [www.juportal.be](http://www.juportal.be), Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

<sup>2</sup> Cass., 6 juin 2016, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>3</sup> Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

<sup>4</sup> Cass., 6 juin 2016, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>5</sup> Voy. W. van Eeckhoutte, *Compendium social. Droit du travail '14-'15*, Waterloo, kluwer, 2014, p. 2190 et les références citées.

<sup>6</sup> Cass., 21 mai 1990, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

<sup>7</sup> Cass., 6 septembre 2004, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

l'impossibilité immédiate et définitive qui en résulte<sup>8</sup>.

Néanmoins, dès lors que n'est pas apportée soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé<sup>9</sup> ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

L'article 35 de la loi sur les contrats de travail n'exige pas que la faute grave soit de nature contractuelle.

Le juge ne peut dès lors pas écarter un fait et considérer qu'il ne s'agit pas d'une faute grave au motif qu'il s'agit d'un fait relevant de la vie privée, sans rechercher si ce fait rend ou non impossible la poursuite du contrat. Le comportement fautif d'un travailleur peut justifier son licenciement sur-le-champ pour autant que ce comportement rende impossible la poursuite de l'exécution du contrat; il importe peu que le comportement fautif soit directement lié à l'exécution du contrat ou qu'il se soit simplement produit à l'occasion de cette exécution, ou même qu'il soit un fait de la vie privée.<sup>10</sup>

A été reconnue comme justifiant un licenciement pour faute grave: la condamnation d'un travailleur à une peine d'emprisonnement pour des raisons n'ayant aucun lien avec l'exécution du contrat de travail.<sup>11</sup>

La notification des motifs du congé pour motif grave doit, en vertu des alinéas 5, 6 et 7 de l'article 35 précité, avoir lieu par courrier recommandé, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit à l'autre partie, contre sa signature.

A l'inverse, la notification du congé proprement dit n'est, comme pour tous les autres congés, soumise à aucune condition de forme<sup>12</sup>.

Par ailleurs, les motifs graves doivent être exprimés de manière à permettre, d'une part, 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 notifiant le congé et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est invoqué devant lui<sup>13</sup>. Par contre, des faits qui ne sont pas mentionnés dans la notification du motif grave peuvent être pris en considération pour éclairer les faits invoqués comme motif grave.

L'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail énonce enfin que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité, de même que le respect des délais dans lesquels le congé et les motifs ont été notifiés.

Selon l'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la même loi, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

<sup>8</sup> Cass., 1er octobre 2012, *www.juportal.be*, *Pas.*, 2012, p. 1793, *Rev. dr. Santé*, 2013-14, p. 107, note S. TACK.

<sup>9</sup> Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376.

<sup>10</sup> W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social, Droit du travail*, T.3, 2021-2022, Wolters Kluwer, p.2646 et les références de jurisprudence y citées.

<sup>11</sup> W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social, Droit du travail*, T.3, 2021-2022, Wolters Kluwer, p.2647 et les références de jurisprudence y citées.

<sup>12</sup> Cass., 15 juin 1981, *Pas.*, 1981, p. 1170.

<sup>13</sup> Cass., 2 juin 1976, *Pas.*, p. 1054 ; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, p. 737.

**B. Application au cas d'espèce**

Monsieur Z invoque que le licenciement du 3 avril 2020 n'était pas fondé sur une connaissance certaine dans le chef de la société des faits qu'elle invoque à titre de motif grave. Il en déduit que le licenciement est alors irrégulier.

Les faits énoncés dans le courrier de licenciement du 3 avril 2020 s'articulent autour de deux motifs, à savoir : 1) l'absence injustifiée au travail et 2) la condamnation de Monsieur Z.

Monsieur Z soutient que son absence a toujours été justifiée.

Il considère que son congé, accordé jusqu'au 28 février 2020, a été prolongé le 3 mars 2020, de 3 semaines et donc, jusqu'au 24 mars 2020. Et que, dès le 25 mars 2020, la société a reçu les deux attestations relatives à sa détention en Serbie qui justifiaient dument son absence.

La société démontre que la prolongation de congé de Monsieur Z, accordée le 3 mars 2020, via une demande émanant de la délégation syndicale, ne couvrait pas son absence jusqu'au 24 mars 2020 comme le prétend Monsieur Z, mais jusqu'au mardi 17 mars 2020 inclus. En effet, cela ressort des règles internes mise en place au sein de la société concernant les congés, à savoir qu'une période de congé ne peut pas excéder 3 semaines consécutives.

C'est d'ailleurs pour cette raison que, le 20 mars 2020, la société a adressé un courrier recommandé à Monsieur Z pour lui demander de justifier son absence courant depuis le mercredi 18 mars 2020.

Monsieur Z relève que la lettre de licenciement énonce que la société a reçu l'information écrite qu'il a été condamné pour son implication dans un trafic d'êtres humains et qu'il ne conteste pas sa culpabilité pour lesdits faits.

Il estime que la société, au moment du licenciement n'avait pas de connaissance certaine des faits qu'elle invoque de la sorte.

Il relève que la société explique avoir eu connaissance des faits par la copie du jugement serbe le condamnant, transmise par courriel par un avocat serbe le 2 avril 2020 ainsi que par le contenu dudit courriel, avocat dont la société dit qu'elle présume qu'il est le conseil de Monsieur Z, sans aucune certitude à l'époque.

Monsieur Z ne peut pas être suivi quand il affirme que la société n'avait pas une connaissance certaine des faits le jour du licenciement, soit le 3 avril 2020.

En effet, dans son courriel adressé le 2 avril 2020 au conseil de la société, le conseil serbe de Monsieur Z a confirmé qu'il était bien le conseil de Monsieur Z et les charges pesant sur lui, ainsi que sa condamnation (et le jugement rendu à cet égard). Monsieur Z a été licencié le lendemain ; la société avait bien une connaissance certaine des faits le 3 avril 2020, puisque la veille, elle avait été informée, par l'avocat de Monsieur Z, du jugement rendu le 23 mars 2020 par une juridiction serbe qui le condamnait à huit mois de prison pour trafic d'êtres humains suite à sa reconnaissance de culpabilité. Cette décision était définitive.

Monsieur Z conteste que les faits invoqués par la société dans son courrier de licenciement du 3 avril 2020 soient constitutifs de motifs graves.

Il affirme que la détention dans une prison à l'étranger ne peut en soi être constitutive d'un motif grave et que la condamnation à une peine d'emprisonnement pour du trafic d'êtres humains, ne rend pas définitivement impossible la poursuite de la relation de travail dans le cas d'espèce et n'a pas d'impact sur la qualité de son travail.

De plus, il conteste sa culpabilité et explique que c'est sur conseil de l'avocat serbe qui lui a été

commis d'office qu'il a accepté l'accord proposé par le ministère public, à savoir plaider coupable en échange de 8 mois d'emprisonnement avec possibilité de demander sa libération après deux tiers de la peine. C'est cet accord que le jugement, qui le condamne à 8 mois de prison, entérine.

Il n'en reste pas moins qu'il existe un jugement qui décrit les circonstances de fait qui sont accablantes pour Monsieur Z , qui le déclare coupable et qui le condamne. Il s'agit d'un jugement définitif. Et si Monsieur Z persiste à se dire innocent, il n'avance pourtant aucune explication permettant de mettre en doute la matérialité des faits déclarée établie par le jugement.

Les faits, tels qu'il ressortent du jugement serbe du 23 mars 2020, sont très graves.

En effet, Monsieur Z a été arrêté alors qu'il était à bord d'une camionnette immatriculée en Belgique (qui lui appartient) avec un complice. Cette camionnette avait fait l'objet d'aménagement pour la doter d'une cache : des modifications avaient été apportées à la cloison se trouvant entre le côté passager et le côté marchandises du véhicule, modifications qui n'avaient pas été réalisées en usine. Au moment de l'arrestation, la police trouve quatre migrants syriens dissimulés dans cette cache.

Monsieur Z , même s'il se prétend innocent, ne fournit aucune explication sur la raison pour laquelle il conduisait une camionnette contenant un compartiment caché, où étaient dissimulés quatre migrants.

Le jugement serbe du 23 mars 2020 mentionne :

*« Lors de l'audience du 23 mars 2020, les défenseurs ont déclaré qu'ils ont reconnu en toute connaissance de cause et de leur plein gré avoir commis l'infraction pénale, que ces aveux n'ont pas été prononcés sous la contrainte ou la coercition, qu'ils en acceptent le contenu et sont conscients de toutes les conséquences de l'accord conclu. »*

La faute est d'une gravité exceptionnelle.

La société établit qu'elle est de nature à rendre impossible toute collaboration professionnelle avec Monsieur Z

En effet, la société ne peut plus avoir confiance en un travailleur qui, durant ses jours de congé, se rend à l'étranger et participe à du trafic d'êtres humains en profitant de la détresse de migrants pour leur extorquer de l'argent en échange de la promesse de leur faire accéder à l'Union européenne. Les faits, pour lesquels il a reconnu sa culpabilité et a été condamné, témoignent de l'absence d'éthique et de respect dont fait preuve Monsieur Z

Même s'il s'agit de faits commis à l'étranger, dans le cadre de la vie privée, puisque c'était pendant une période de congé, ils ont quand même une certaine publicité au sein de la société.

En effet, la délégation syndicale en a été informée d'abord via la sœur de Monsieur Z quand cette dernière a pris contact avec un délégué syndical pour obtenir une prolongation de congé pour son frère, puis lors des discussions qui ont eu lieu suite au licenciement de Monsieur Z

Il y a donc un certain nombre de travailleurs de l'entreprise qui avaient connaissance de l'emprisonnement de Monsieur Z et des faits à la base de sa détention et de sa condamnation. De plus, ce genre de faits atypiques se répand très vite sur un lieu de travail.

Dès lors, occuper un travailleur qui est passeur de migrants est de nature à ternir l'image de la société tant vis-à-vis de ses clients que de ses autres travailleurs.

Même si Monsieur Z occupait une fonction qui n'impliquait pas de contact avec les clients, il n'en reste pas moins qu'à partir du moment où un certain nombre de travailleurs est informé des faits, ceux-ci peuvent très vite être portés à la connaissance de clients.

Eu égard aux principes énoncés supra, la jurisprudence a déjà reconnu que les faits, même s'ils sont commis dans le cadre de la vie privée et n'ont pas de lien direct avec l'exécution du travail, peuvent avoir pour conséquence de rompre définitivement la confiance de l'employeur envers

son travailleur. C'est tout à fait ce que la société établit en l'espèce au vu de la gravité de l'infraction commise par Monsieur Z

De plus, Monsieur Z a tenté dans un premier temps de dissimuler son incarcération à son employeur puisque sa sœur a pris contact avec la délégation syndicale en vue d'obtenir une prolongation de congé, que la société a d'ailleurs octroyée. A aucun moment, Monsieur Z même par l'intermédiaire d'un membre de sa famille, n'a informé la société de la situation. Ce n'est que le 25 mars 2020 que la société a été informée, quand elle a reçu une attestation du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieure et Coopération au Développement indiquant que Monsieur Z avait été arrêté en Serbie le 28 février 2020 et mis en détention et l'attestation de l'avocat serbe de Monsieur Z indiquant que sa peine d'emprisonnement ne devrait pas être supérieure à 8 mois.

Monsieur Z estime que le fait de ne pas avoir été auditionné préalablement au licenciement sur les fautes qui lui étaient reprochées, rend son licenciement irrégulier.

Il considère qu'une telle audition était pour le moins souhaitable au vu des circonstances avant de prendre une décision aussi lourde de conséquence.

Comme la jurisprudence<sup>14</sup> l'a déjà rappelé, dans le secteur privé, aucune disposition légale n'impose à l'employeur, avant de prendre une décision de licenciement, d'entendre le travailleur sur les faits qui lui sont reprochés.

L'absence d'audition préalable n'a pas pour conséquence de rendre le licenciement irrégulier.

De plus, une telle audition n'était pas possible dans les faits vu l'emprisonnement de Monsieur Z en Serbie.

Dès lors, il ressort de tout ce qui précède que le licenciement de Monsieur Z pour motif grave est régulier et fondé.

Il doit être débouté de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis.

### **3.2.2. Quant au licenciement manifestement déraisonnable**

#### **A. Rappel des principes applicables**

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable comme étant 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 cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

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

<sup>14</sup> C. trav. Liège, 25 avril 2006, J.T.T., 2006, p. 366 ; Cour trav. Bruxelles, 6 janvier 1993, J.T.T., 1993, p. 250; C. trav. Liège (section Namur), 5 août 2008, R.G. 8501/07.

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<sup>15</sup>.

L'article 10 de la même CCT règle la charge de la preuve en cas de contestation de la manière suivante :

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

Lorsque les motifs ont été demandés et donnés par l'employeur, l'article 10 de la CCT n°109 du 12 février 2014 prévoit un partage subtil de la charge de la preuve : l'employeur doit démontrer que les motifs du licenciement sont avérés et que ceux-ci ont bien été à l'origine de la décision de licenciement alors que le travailleur doit établir le caractère manifestement déraisonnable du licenciement fondé sur de tels motifs. Ainsi, ne peut être considéré comme un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 le licenciement fondé sur des motifs liés au comportement du travailleur et dont celui-ci n'établit pas qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.<sup>16</sup>

## **B. Application au cas d'espèce**

Le licenciement de Monsieur Z n'est pas manifestement déraisonnable.

Le motif du licenciement est fondé sur l'attitude de Monsieur Z et sur les actes pénalement sanctionnés qu'il a posés.

Comme le Tribunal vient de le décider *supra*, le motif est reconnu comme un motif grave qui rompt immédiatement et définitivement la confiance de la société en son travailleur.

Tout employeur normal et raisonnable placé dans les mêmes circonstances aurait procédé au licenciement de Monsieur Z . Il n'est pas déraisonnable de la part d'un employeur informé de faits tels que ceux de l'espèce de mettre fin au contrat de travail.

Monsieur Z doit être débouté de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

<sup>15</sup> Commentaire de l'article 8 de la CCT n° 109.

<sup>16</sup> C. Trav. Bruxelles, 18 novembre 2019, R.G. 2017/AB/355, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

### 3.2.3. Quant aux autres demandes formulées par Monsieur Z

#### A. La prime de productivité

Les parties déclarent conjointement que cette prime a été payée par la société le 21 avril 2021 et que ce chef de demande est donc devenu sans objet.

#### B. Demande de dédommagement pour la communication tardive du certificat de chômage C4.

Monsieur Z. sollicite la condamnation de la société au paiement de dommages et intérêts évalués *ex aequo et bono* à la somme de 13.000,00 € (en référence au montant du revenu d'intégration x 13 mois) suite au fait qu'elle ne lui aurait délivré le C4 que plus d'un an après la rupture du contrat, sur Interpellation de son avocat.

Il explique que, sans le C4, il s'est retrouvé dans une situation précaire et dans l'impossibilité de solliciter le bénéfice des allocations de chômage ou du revenu d'Intégration sociale.

La société dépose le C4 qui a été rédigé le 16 avril 2020. Elle affirme l'avoir adressé immédiatement par pli simple à Monsieur Z

Ce dernier ne lui a d'ailleurs jamais réclamé avant la lettre de son conseil du 7 mai 2021 à laquelle la société a immédiatement donné suite en délivrant un nouvel exemplaire du C4.

Dès lors, aucune faute ne peut être reprochée à la société.

D'ailleurs, la question se pose surtout sous l'angle de l'Inertie de Monsieur Z. En effet, s'il est revenu en Belgique fin septembre 2020, à la fin de sa période d'incarcération, il est interpellant que, n'ayant pas réceptionné son C4, aucune demande n'ait été formulée en ce sens à la société avant la lettre de son conseil du 7 mai 2021.

Il y lieu de débouter Monsieur Z. de ce chef de demande.

#### C. L'indemnité supplémentaire de licenciement de 36 mois prévue par la convention collective de travail sécurité d'emploi 2020/2024

Monsieur Z sollicite la condamnation de la société au paiement de la somme provisionnelle de 1,00 €, sous réserve de majoration ou de diminution en persécution de cause, correspondant à l'indemnité supplémentaire de licenciement de 36 mois prévue dans la convention collective de travail sécurité d'emploi 2020/2024.

Cette CCT prévoit expressément, en son article 3, que l'indemnité supplémentaire de licenciement n'est pas applicable en cas de licenciement pour motif grave.

Monsieur Z ne peut donc pas y prétendre. Ce chef de demande doit être déclaré non fondé.

### 4. Les dépens

Il y a lieu de condamner Monsieur Z aux dépens, conformément à l'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire.

En l'espèce, les dépens sont composés de l'indemnité de procédure et de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Concernant l'indemnité de procédure, la valeur de la demande se situant entre 20.000,01 € et

40.000,00€, il se justifie de condamner Monsieur Z à une indemnité de procédure de 2.600€.

En vertu de l'article 4, § 2, alinéa 3, et de l'article 5 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de la contribution de 20 € au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens.

Cette contribution de 20€ a été avancée par Monsieur Z et il convient de la laisser à sa charge.

#### 5. La décision du Tribunal

#### PAR CES MOTIFS LE TRIBUNAL,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Dit le recours recevable mais non fondé, sauf en ce qui concerne la demande de prime de productivité pour l'année 2019 qui est devenue sans objet,

Condamne Monsieur Z à payer à la société la somme de 2.600 euros à titre d'indemnité de procédure.

Délaisse à Monsieur Z la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à la somme de 20,00 euros qu'il a avancée lors de l'inscription de la cause.

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

THOMAS SANDRINE,	Juge, président la chambre,
TAQUET DOMINIQUE,	Juge social employeur,
ESPOSITO VINCENT,	Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **17/02/2022** par **THOMAS SANDRINE**, Juge, président la chambre, assistée de **SCHYNS CLARISSE**, Expert, Greffier assumé en application de l'Art.329 du C.J.,

**Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,**

