

Numéro de répertoire : 2022 / 237
Date du prononcé : 25/01/2022
Numéro de rôle : 20/913/A
Matière : Contrat de travail ouvrier
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le	Expédition délivrée le
à	à
Me	Me
Reg. Expéd. n°	Reg. Expéd. n°
Droits acquités :	Droits acquités :

Tribunal du travail de Liège

Division Namur

3^{ème} Chambre

Jugement

En cause de :**Monsieur B**

partie demanderesse, comparissant par Maître DELATTE CAROLINE loco Maître GREVY VINCENT, avocat à 6000 CHARLEROI, rue Tumelaire, 73.

Contre :

La Société coopérative à responsabilité limitée de droit public ASSOCIATION INTERCOMMUNALE DE SANTE DE LA BASSE-SAMBRE, en abrégé **A.I.S.B.S. srl**, (BCE: 0202.554.113), dont le siège social est établi à 5070 FOSSES-LA-VILLE, rue Saint Brigide, 43

partie défenderesse, comparissant par Maître GILSON STEVE, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon, 4/1

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 22 décembre 2020 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 29 janvier 2021 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 13 décembre, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 22 mars 2021,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 25 mai 2021,
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 26 juillet 2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 28 septembre 2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 27 octobre,
- les dossiers de pièces des parties,
- le procès-verbal d'audience.

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

En l'absence de conciliation, les parties ont été entendues en leurs dires et explications à l'audience du 13 décembre 2021. Le tribunal ayant autorisé la partie défenderesse à déposer des pièces pour le 21 décembre 2021, la clôture des débats a eu lieu de plein droit au terme de ce délai et la cause a été prise en délibéré.

Le prononcé du jugement a été fixé à l'audience de ce jour.

II. Faits pertinents

1. La sclr A.I.S.B.S. gère la maison de repos et de soins « Résidence Dejaifve » située à Fosses-la- Ville.

A partir du 23 février 2015, M. B. a été engagé par la sclr A.I.S.B.S en qualité d'électricien polyvalent d'abord dans le cadre de contrats de travail d'ouvrier à durée déterminée et, ensuite, à partir du 31 janvier 2017, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

A une date se situant entre le 14 janvier et le 17 janvier¹, le directeur de la résidence Dejaifve (M. M) a été informé de bruits de couloirs concernant une relation qualifiée de malsaine entre M. B. alors âgé de 47 ans, et Melle H. W (en abrégé Melle H.W), apprentie aide-soignante alors âgée de 15 ans.

La sclr A.I.S.B.S indique que M. B. a été convoqué à ce sujet le mercredi 22 janvier 2020. Cette réunion, qui a eu lieu en présence de Mme M (responsable technique de la résidence), a donné lieu à un rapport d'entretien qui n'a toutefois pas été contresigné par M. B.

Ce rapport est intitulé « *topo avec M. B. au sujet des rumeurs à son encontre dans le bureau de Mme M* » (pièce 2 du dossier de la sclr A.I.S.B.S).

Lors de cette réunion, M. B. aurait notamment expliqué qu'il trouvait « *ses rumeurs scandaleuses* », qu'il connaissait à peine cette jeune fille et qu'il lui disait « *juste bonjour et aurevoir comme à ses autres collègues* » (voir pièce 2 du dossier de la sclr A.I.S.B.S).

L'entretien s'est terminé en ces termes :

« (...) M.B (n.d.l.a : M. M) Ok. Je te fais confiance et espère que tu me dis la vérité. Je t'informe également que le vendredi 24 janvier, je rencontre H.W, sa mère et le superviseur qui ont demandé à me rencontrer » (pièce 2 du dossier de la sclr A.I.S.B.S).

La sclr A.I.S.B.S indique que le vendredi 24 janvier 2020, Melle H.W, sa superviseuse ainsi que la mère de Melle H.W, ont été reçues par M. M , directeur de la résidence Dejaifve. Cette réunion a eu lieu également en présence des deux infirmières cheffes de la résidence (pièces 2 et 6 du dossier de la sclr A.I.S.B.S).

Après avoir fait le point sur la qualité du travail de Melle H.W au sein de la résidence, M. M a abordé le sujet des rumeurs qui circulaient au sein de la résidence. La mère de Melle H.W a alors informé M. M , qu'elle était en possession de nombreuses captures d'écran du Gsm de sa fille. Ces captures d'écran contenaient des messages adressés par M. B. à Melle H.W (pièces 2 et 6 du dossier de la sclr A.I.S.B.S).

Ces messages ont été notamment rédigés en ces termes : « *Je t'ai toujours dans ma tête, tu es tellement jolie, tu es ma chérie, je me touche la bite (sic), je t'adore, ne dis à personne que l'on se parle, on s'appelle ce soir, bisous ou tu veux, envoi une photo de toi, une plus sexy...* » (pièces 3 et 6 du dossier de la sclr A.I.S.B.S).

Le vendredi 24 janvier, la maman de Melle H.W s'est rendue auprès des services de police afin de dénoncer ces faits. Le procès-verbal d'audition a été rédigé en ces termes :

¹ Cfr pièce 5 du dossier de la sclr A.I.S.B, la maman de Melle H.W indiquant avoir été informée de ces rumeurs le 17 janvier 2020

« Je me présente en vos bureaux afin de vous signaler les faits suivants : Ma fille H. a travaillé au home « résidence Dejaifve » de Fosses-la-Ville comme apprentie aide-soignante.

Mardi 14.01.2020, j'ai reçu un appel de l'école de ma fille me disant qu'il y avait un problème avec son stage.

Le 17.01.2020, je suis allée à l'école avec H. et j'ai rencontré sa référente et les deux directeurs.

Ils m'ont expliqué que le rapport de stage de ma fille n'était pas bon et qu'il y avait des bruits de couloir comme quoi elle aurait une relation malsaine avec un ouvrier du home. Qu'elle disparaissait souvent et qu'elle était retrouvée auprès de cet ouvrier de 47 ans.

La référente lui a dit que le home n'avait plus confiance et qu'elle devait trouver un autre endroit de stage.

En rentrant, je lui ai confisqué son Gsm et j'ai découvert des conversations malsaines sur Messenger avec cet homme dont le pseudo est B

Je lui ai rendu son Gsm pour qu'elle aille à l'école lundi et mardi.

Le mardi en allant la rechercher, je lui ai repris son Gsm. J'y ai découvert ses sms où H. demande s'ils savent se voir. Il a répondu « non, pas pour le moment vu la situation » elle aurait aussi dit « Aujourd'hui, il faut que je te dise aurevoir comme il faut » (...) je dépose plainte envers cet homme pour le comportement tendancieux envers ma fille » (pièce 5 du dossier de la scl A.I.S.B.S).

La scl A.I.S.B.S renseigne que le vendredi 24 janvier 2020, M. M. a téléphoné à M. B

L'entretien téléphonique a été relaté dans un rapport rédigé le jour même. Ce rapport n'a pas été contresigné par M. B (pièce 4 du dossier de la scl A.I.S.B.S).

Après avoir été informé du déroulement de la réunion du même jour avec Melle H.W, sa mère et la superviseure et après avoir reçu lecture des captures d'écran, M. B aurait fait état de ce que :

« (...) il n'y a rien de méchant et de malsain là-dedans, c'était juste un jeu (...) »

- BM (ndla : M. M) : je constate que tu ne te rends pas compte de la gravité des faits et en plus, la mère de H. va aller porter plainte à la police contre toi pour détournement de mineurs !

- FB (ndla : M. B) : elle peut bien, moi aussi j'ai des sms et des vidéos très « hot » mais que vous n'avez pas. Elle est loin d'être une sainte (...)

- NM et BM (ndla : Mme M et M. B) : sache que nous sommes très déçus de ton comportement, du peu de conscience que tu as par rapport à cette situation et du fait que tu nous as menti.

Que nous allons informer les administrateurs et le Président vu la gravité des faits.

Que des questions du type : pouvons-nous encore faire confiance à FB à l'avenir ? (...) Tu dois être conscient que tu risques une faute grave, sans indemnité, avec une pénalité au chômage (...)» (pièce 4 du dossier de la scl A.I.S.B.S).

Par courrier recommandé du 29 janvier 2020, signé par M. M., M. B a été licencié pour motif grave. La lettre de rupture a été rédigée en ces termes :

« Concerne : votre licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnité pour le motif de perte totale de confiance. »

Suite à de gros soupçons sur vous pour relations ambiguës avec une stagiaire mineure au sein de la maison de repos.

Au vu des éléments probants apportés par la maman de la stagiaire.

Constatant qu'une plainte à votre encontre a été déposée à la police par la maman.

Etant donné que vous avez nié les faits.

Prenant en compte que la résidence accueille tous les jours des stagiaires et/ou étudiants de tous âges.

Nous n'avons d'autre choix que de mettre un terme au contrat de travail qui nous lie depuis le 23 février 2017.

C'est pourquoi, à partir de ce 29 janvier, nous vous signifions votre licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnités avec effet immédiat » (pièce 9 du dossier de la scl A.I.S.B.S).

Le formulaire de chômage – C4 indique comme motif de celui-ci « pour perte totale de confiance » (pièce 12 du dossier de la scl A.I.S.B.S).

Par l'intermédiaire de son conseil, M. B a contesté son licenciement pour motif grave tant sur la forme que sur le fond (cfr mail du 27 août 2020, pièce 5 du dossier de pièces de M. B).

Aucune issue amiable n'ayant été trouvée, M. B a introduit la présente procédure.

III. Objet de la demande et positions des parties

2. M. B conteste la régularité de son licenciement pour motif grave.

Sur la forme, M. B invoque que la lettre de licenciement a été signée par M. M directeur de la résidence Dejaifve, qui n'avait pas le pouvoir de le licencier, ce pouvoir appartenant au Comité de gestion.

M. B invoque également que la lettre de notification des motifs ne rencontre pas l'exigence de précision lui permettant de se défendre utilement et au tribunal de ne pas avoir de doute quant aux faits qui sont constitutifs du motif grave.

M. B soutient également que la scl A.I.S.B.S ne démontre pas avoir respecté le double délai de trois jours visés par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dans la mesure où la chronologie des faits n'est pas claire et les attestations produites par la scl A.I.S.B.S ne suffisent pas.

Sur le fond, M. B soutient que les faits qui lui sont reprochés ne sont pas établis. A les supposer établis, ils n'entraîneraient pas immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

M. B demande donc au tribunal de condamner la scl A.I.S.B.S à lui payer la somme de 9.961,00 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 15 semaines de rémunération, cette somme devant être majorée des intérêts moratoires au taux légal à dater du 29 janvier 2020 et ensuite des intérêts judiciaires.

M. B soutient ensuite que son licenciement serait manifestement déraisonnable au motif que les reproches formulés sont imprécis et vagues. Il invoque également que la scl A.I.S.B.S aurait profité de la

plainte déposée par la maman de Melle H.W, pour le licencié. Il postule à ce titre la condamnation de la scl A.I.S.B.S au paiement de la somme de 11.289,00€ bruts, équivalente à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 29 janvier 2020 et ensuite des intérêts judiciaires.

M. B invoque ensuite que son licenciement est abusif, au sens des articles 1134 et 1382 du Code civil, aux motifs qu'il n'a pas été entendu et n'a pas été informé des reproches formulés à son égard. Il reproche également à la scl A.I.S.B.S d'avoir agi avec légèreté en donnant une publicité à son licenciement.

A ce titre, il demande au tribunal de condamner la scl A.I.S.B.S au paiement de la somme de 10.000,00 € *ex aequo et bono* à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 29 janvier 2020 et ensuite des intérêts judiciaires.

M. B sollicite, outre la condamnation de la scl A.I.S.B.S à lui délivrer un formulaire C4 rectifié, sous peine d'astreinte d'un montant de 50 € par jour à dater du 5^{ème} jour suivant la signification du jugement à intervenir.

A l'audience du 13 décembre 2021, M. B a renoncé à sa demande visant la condamnation de la scl A.I.S.B.S au paiement de la somme de 1,00 € provisionnel à titre de « toute autre somme qui serait due par ou en vertu de la relation de travail ayant existé entre parties, ainsi que la fin de celle-ci ».

Enfin, M. B demande au tribunal de condamner la défenderesse aux entiers frais et dépens de l'instance.

3. La scl A.I.S.B.S sollicite du tribunal de dire la demande recevable mais non fondée, le licenciement ayant été notifié par une personne compétente dans le double délai de trois jours comme prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail et l'exigence de précision des motifs étant respectée.

Sur le fond, le motif grave étant établi et le lien de confiance rompu, aucune indemnité compensatoire de préavis n'est due et *à fortiori* aucune indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

A titre subsidiaire, la scl A.I.S.B.S demande à pouvoir prouver, avant dire droit au fond, par voie d'enquêtes les faits repris dans le dispositif de ses conclusions de synthèse déposées le 27 octobre 2021.

A titre infiniment subsidiaire, la scl A.I.S.B.S estime que, à supposer même que le congé pour motif grave soit irrégulier, cela n'entraîne pas que le licenciement puisse être qualifié de manifestement déraisonnable puisqu'il repose sur l'attitude critiquable de M. B. Plus subsidiairement, elle demande de réduire le *quantum* de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines.

Concernant la demande d'indemnité pour licenciement abusif, la scl A.I.S.B.S estime que celle-ci n'est pas fondée dans la mesure où M. B ne démontre ni l'existence d'une faute, ni celle d'un dommage qui ne serait pas réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

La scl A.I.S.B.S demande que M. B soit condamné aux dépens, subsidiairement ceux-ci doivent être compensés. A titre plus subsidiaire encore, elle demande au tribunal de réduire l'indemnité de procédure.

IV. Recevabilité

4. La procédure a été introduite par requête reçue au greffe le 22 décembre 2020. Elle est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux et devant la juridiction compétente.

V. Discussion

V.1 Quant au licenciement pour motif grave

A. Principes applicables

Licenciement pour motif grave

5. 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 préjudice². 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 professionnelle³.

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif⁴. 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 appréciation⁵.

Il est indifférent que les circonstances en question soient ou non invoquées dans la notification des motifs⁶ et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours antérieurs au congé⁷.

Par contre, un fait ultérieur au congé ne peut influencer sur la gravité du motif invoqué et l'impossibilité immédiate et définitive qui en résulte⁸.

² Cass., 20 novembre 2006, www.juridat.be, Cass., 3 juin 1996, www.juridat.be, Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

³ Cass., 6 juin 2016, www.juridat.be.

⁴ Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238

⁵ Cass., 6 juin 2016, www.juridat.be.

⁶ Cass., 21 mai 1990, www.juridat.be

⁷ Cass., 6 septembre 2004, www.juridat.be

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

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 congé⁹ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

Délai de 3 jours et organe compétent pour licencier

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 stipule encore que le congé ne peut être donné pour motif grave lorsque le fait qui le justifie est connu de la partie qui donne le congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Le point de départ de ce délai de trois jours est le moment où la partie qui donne le congé a acquis des faits reprochés une connaissance suffisante¹⁰. Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est ainsi connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances 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 justice¹¹.

Il y a lieu de prendre en compte la connaissance effective et non le moment auquel cette prise de connaissance aurait pu ou dû avoir lieu¹².

Cette prise de connaissance qui constitue le point de départ du délai doit avoir lieu dans le chef de la personne ou de l'organe compétent pour prendre la décision de licencier¹³, sans que l'entreprise puisse être tenue de s'organiser pour qu'elle soit informée plus tôt ou en temps utile¹⁴, sans que l'enquête que l'employeur prescrit doive être entamée sans délai et menée avec célérité¹⁵ et sans qu'il puisse être envisagé la possibilité d'un congé plus rapide mais irrégulier puisque notifié par une personne ou un organe incompétent.

Il est de jurisprudence et de doctrine constantes que le congé, qui est un acte unilatéral par lequel une partie au contrat de travail fait savoir à l'autre partie qu'elle y met fin, doit émaner d'une personne compétente pour le donner.¹⁶

En vertu de l'alinéa 4 de l'article 35 précité, peut seul être invoqué pour justifier le congé le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables suivant ce congé.

Exigence de précision

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

⁹ Cass., 2 décembre 1996, Pas., n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, Pas., 1989, p. 376.

¹⁰ Cass., 11 janvier 1993, J.T.T., p. 58, Cass., 23 mai 1973, J.T.T., 212

¹¹ Cass., 22 octobre 2001, www.juridat.be, Cass. 14 mai 2001, J.T.T., p. 390, Cass., 19 mars 2001, www.juridat.be, Cass. 14 octobre 1996, J.T.T., p. 500, Cass. 11 janvier 1993, J.T.T., p. 58.

¹² Cass., 14 mai 2001, www.juridat.be., Cass., 25 avril 1988, www.juridat.be.

¹³ Cass., 7 décembre 1998, Pas., n° 506, Cass. 24 juin 1996, Pas., n° 254.

¹⁴ Cass., 7 décembre 1998, Pas., n° 506, Cass., 13 mai 1991, Pas., p. 803.

¹⁵ Cass., 17 janvier 2005, www.juridat.be

¹⁶ W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium social 2008-2009, Droit du travail, tome 2, n°s 3796 et 3797 ; en ce sens, voir C.trav. Liège, 9ème, ch., 7 décembre 2009, J.T.T., 2010, 91.

En effet, s'il est vrai que la manifestation de la volonté de rompre n'est soumise à aucune règle de forme, il n'en demeure pas moins vrai que le congé pour motif grave (comme du reste les autres modes de rupture) constitue un acte réceptice dont la formation nécessite une notification au destinataire et qu'à ce titre, l'écrit qui contient l'expression de la volonté de rupture du contrat pour motif grave doit être rédigé avec suffisamment de précision¹⁷.

Par conséquent, la notification du motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui permette de se défendre utilement, et aussi au juge de vérifier, que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification du motif grave¹⁸.

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

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

La jurisprudence admet que la précision ne doit pas résulter du seul écrit, si les objectifs recherchés, déjà mentionnés, sont atteints.

La Cour de cassation a ainsi admis que l'écrit puisse être complété par une référence à d'autres éléments, tout en maintenant la condition fondamentale que cet ensemble permette d'apprécier avec certitude et précisions les motifs justifiant le congé²¹.

Une étude détaillée de la jurisprudence met en évidence que celle-ci appréhende au cas par cas l'exigence de précision du motif ; certaines décisions se montrent strictes alors que d'autres s'avèrent plus souples, lorsqu'il s'agit d'apprécier si les motifs ont été décrits d'une manière suffisamment précise²².

Ainsi, par exemple, la Cour de cassation a considéré que : « en décidant que les motifs (sabotage, négligence dans la finition, agacement des ouvriers à un point tel...), étaient imprécis parce qu'ils ne permettaient pas de situer à quelle époque les faits s'étaient passés, l'arrêt a méconnu la portée de la loi »²³.

De même, la Cour de cassation a décidé que le motif énoncé « dans le courant de la matinée, vous avez, sans aucune raison, insulté gravement l'époux de la gérante, en présence d'autres travailleurs » est suffisamment précis ; il n'est pas nécessaire que la lettre de licenciement précise la nature des injures ni le lieu où elles ont été proférées, si ce lieu n'apparaît pas comme un élément essentiel ».²⁴

¹⁷ En ce sens not. Trib.trav. Mons (4ème ch), 13.03.2006, RG 16.081/05, inédit ; Trib.trav. Mons (4ème ch), 30.03.2003, RG 7.293/02/M inédit (confirmé par : C.trav. Mons, 18.01.2005, RG 18.789, inédit).

¹⁸ Cass., 27 février 1978, *R.W.*, 1978-1979, p.331. Voy éga à cet égard : C. trav. Bruxelles, 12.01.2005, *Ch.D.S.*, 2005, p.214 ; C.trav. Liège (section Namur, 3ème ch, 21.05.2001, 28.039/99, www.juridat.be)

¹⁹ C. trav. Mons, 4.09.2000, R.G 14731, www.juridat.be; C.trav. Liège, 20.03.2006, RG 33.137-05, www.juridat.be.

²⁰ C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *Le licenciement pour motif grave*, Bruxelles, Larcier, 2005, §21.

²¹ En ce sens not. Cass., 2.4.1965, *Pas.*, 1965, I, p.827; Cass., 16.12.1970, *Pas.*, 1971, I, p.369

²² B. Paternostre, *Recueil de jurisprudence. Le motif grave*, Wolters Kluwer, 2014, en particulier les pages 192 à 198.

²³ Cass., 8 juin 1977, *Pas.*, I, p. 1032

²⁴ Cass., 24 mars 1980, *Pas.*, 1980, I, p. 900

De même, la Cour du travail de Liège a décidé que « la mention contenue dans la lettre du 25 novembre 1996, à savoir « compte tenu des événements de ce jour », est évidemment laconique mais suffisante compte tenu du fait que lesdits événements ne laissent planer aucun doute puisque non seulement une plainte pénale a été déposée le jour même mais encore que l'actuelle intimée a été entendue dès le lendemain sur les faits en question »²⁵.

Charge de la preuve

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.

En vertu du mécanisme probatoire de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, c'est sur l'employeur que repose donc la charge de la preuve, tant de la réalité du motif grave que du respect du formalisme légal.

Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave et du respect des délais légaux, qui doit être certaine.

En matière de mode de preuve, la loi du 16 juillet 2012 modifiant le Code civil et le Code judiciaire en vue de simplifier les règles qui gouvernent le procès civil, a introduit les articles 961/1 à 961/3 dans le Code judiciaire. L'idée à la base de ces nouveaux textes était d'apporter une solution au problème de l'arriéré judiciaire, en réglementant la production d'attestations par des tiers, de manière à éviter la lourdeur et la lenteur excessives des procédures judiciaires avec convocations de témoins »²⁶.

Il appartient au juge, même si l'attestation ne remplit pas toutes les conditions prévues aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, d'apprécier souverainement la valeur probante de ce document, en tenant compte à cet égard de tous les éléments utiles à sa crédibilité.

Les formalités prévues à l'article 961/2 du Code judiciaire ne sont pas prescrites à peine de nullité.

Conformément aux règles de preuve, « l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve »²⁷.

Ce principe se retrouve désormais inscrit dans l'article 8.4 alinéa 4 du Code civil relatif aux règles déterminant la charge de la preuve qui dispose : « En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement (...) ».

Selon l'article 39, § 1^{er}, 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.

²⁵ C. Liège, 21 mai 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 180 ; dans le même sens C.T. Liège, 2 août 2004, R.G. n° 5356/95, inédit

²⁶ Doc. parl., Chambre, sess. ord. 2011-2012, Doc 53, 0075/001, pp. 4 et 5 et 0075/003, p. 4

²⁷ Cass., 17 septembre 1999, *Pas.*, 1999, I, n° 467, p. 1164 ; N. Verheyden Jeanmart, *Droit de la preuve*, Larcier, 1991, p. 43 ; D. Mougenot, *La preuve*, Rép. Not., Larcier, 1997, p. 86, n° 27

B. Application des principesSur la forme

6. M. B conteste le pouvoir de licencier conféré à M. M celui-ci signant la lettre de notification des motifs en sa qualité de « directeur » de la résidence Dejaifve.

Il résulte des statuts de l'A.I.S.B.S ainsi que de la décision prise par son Conseil d'administration²⁸ que le pouvoir de licencier a été délégué par ce dernier au Comité de gestion, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté par M. B

Ce Comité de gestion est composé de Mrs De B , M et S

Le jour du licenciement pour motif grave de M. B (soit le 29 janvier 2020), M. S a adressé à M. M un mail libellé en ces termes :

*« Suite aux éléments fournis et à notre échange téléphonique, en tenant compte de votre responsabilité dans la bonne gestion journalière, en l'absence du président retenu à l'étranger, je ne peux que constater et confirmer la rupture de confiance envers l'agent en question.
Je partage donc votre analyse et vous demande de mettre en œuvre la démarche nécessaire (...) »
(pièce 22 du dossier de pièces de l'A.I.S.B.S)*

Ce mail confirme les attestations rédigées le 17 février 2020, soit moins d'un mois après le licenciement pour motif grave, par Mrs De B , M et S

Mrs De B a attesté des faits suivants :

« Je suis président de l'A.I.S.B.S. Etant à l'étranger depuis le 25 juin 2020, j'ai pris part de l'entière des renseignements concernant l'affaire B le mercredi 29.01.2020 par mon directeur M. M et le vice-président S par mail. De commun accord avec M. M membre du bureau, de M. S et de M. M nous avons pris la décision de licencier M. B sur le champ ».

M. M a attesté de ce que :

« J'ai été informé par mails du directeur du Home Dejaifve sur le comportement de M. B et lors du Bureau du Comité de gestion du 17 février 2020. En fonction des faits constaté par le directeur, j'ai donné mon accord pour le licencier le 29 janvier 2020 » (pièce 14 du dossier de la scl A.I.S.B.S).

M. S a attesté de ce qui suit :

« J'ai été informé par mail et par téléphone par M. M (directeur), le mercredi 29 janvier d'un fait demandant l'urgence et à la lecture, j'ai donc fait part par mail à M. M de mon interprétation des faits. Le Président étant absent, j'ai demandé au directeur de poursuivre la démarche qu'il jugeait nécessaire en regard de la perte de confiance envers cet employés (M. B et de tenir informé le président » (pièce 15 du dossier de pièces de l'A.I.S.B.S).

²⁸ Pièces 7 et 8 du dossier de la scl A.I.S.B.S

Il se déduit de ces attestations que ce sont bien tous les membres du Comité de gestion qui ont pris la décision de licencier pour motif grave M. B et que le mandat pour ce faire a ensuite été conféré à M. M

M. B conteste la force probante des attestations susmentionnées en invoquant qu'elles ne sont pas objectives et que les déclarants, membres du Comité de gestion, n'ont pas indiqué qu'ils présentaient un lien de communauté d'intérêts. Il estime également qu'elles ont été établies *in tempore suspecto*.²⁹

A cet égard, ces attestations ont été rédigées moins d'un mois après le licenciement pour motif grave et avant que M. B conteste la régularité formelle de celui-ci (cfr lettre de son conseil du 27 août 2020, pièce 5 du dossier de M. B).

Si la circonstance que les témoins soient dans un lien de subordination ou présente une communauté d'intérêts avec une des parties doit amener à une certaine prudence dans la prise en considération de leurs déclarations, en l'absence d'autres éléments colorant le dossier, elle n'autorise pas pour autant à partir de l'idée qu'il s'agit de témoignages totalement ou partiellement faux ou biaisés³⁰.

Le tribunal ne voit par ailleurs aucune contradiction significative entre ces trois attestations.

Même en faisant preuve de la prudence requise, le tribunal ne voit aucun motif de ne pas croire les trois témoignages concordants, antérieurs à la contestation soulevée par M. B et corroborés par l'échange de mails ayant eu lieu le jour même du licenciement pour motif grave soit le 29 janvier 2020 (pièce 22 du dossier de l'A.I.S.B.S).

Il résulte en effet de la pièce 22 du dossier de pièces de l'A.I.S.B.S, que le 29 janvier 2020, à 15h40, M. M a adressé un mail - dont l'objet était « très urgent » - à tous les membres du Comité de gestion, ce à quoi M. S a répondu en ces termes :

*« Suite aux éléments fournis et à notre échange téléphonique, en tenant compte de votre responsabilité dans la bonne gestion journalière, en l'absence du président retenu à l'étranger, je ne peux que constater et confirmer la rupture de confiance envers l'agent en question.
Je partage donc votre analyse et vous demande de mettre en œuvre la démarche nécessaire (...) »*

7. Ces trois attestations permettent également d'établir que c'est bien le 29 janvier 2020 que tous les membres du Comité de gestion, organe compétent pour prendre la décision de licencier, ont eu une connaissance effective du motif grave reproché à M. B

C'est bien la prise de connaissance dans le chef de l'organe compétent pour prendre la décision de licencier, en l'espèce le Comité de gestion, qui constitue le point de départ du délai de trois jours et ce sans que M. B puisse reprocher à l'A.I.S.B.S de ne pas s'être organisée pour être informée plus tôt, sans qu'il puisse reprocher que les investigations menées par M. M ne l'ont pas été dans des meilleurs délais et avec la célérité souhaitée (cfr *supra* n°5).

8. M. B critique l'absence de précision des motifs invoqués dans la lettre de licenciement qui est libellée en ces termes :

« Concerne : votre licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnité pour le motif de perte totale de confiance. »

²⁹ Initialement, M. B reprochait à l'A.I.S.B.S de ne pas avoir annexé les copies des cartes d'identité des déclarants. Ce reproche a été rencontré par le dépôt de celles-ci après l'audience de plaidoiries.

³⁰ En ce sens not. C.trav.Liège (div. Liège), 17 mai 2021, consultable sur www.terralaboris.be

Suite à de gros soupçons sur vous pour relations ambiguës avec une stagiaire mineure au sein de la maison de repos.

Au vu des éléments probants apportés par la maman de la stagiaire.

Constatant qu'une plainte à votre rencontre a été déposée à la police par la maman.

Etant donné que vous avez nié les faits.

Prenant en compte que la résidence accueille tous les jours des stagiaires et/ou étudiants de tous âges.

Nous n'avons d'autre choix que de mettre un terme au contrat de travail qui nous lie depuis le 23 février 2017.

C'est pourquoi, à partir de ce 29 janvier, nous vous signifions votre licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnités avec effet immédiat »

En l'espèce, l'exigence de précision est rencontrée.

Il n'est en effet pas requis que la notification mentionne les lieux, date de l'événement et de la prise de connaissance des faits par l'employeur comme le soutient M. B. Il convient de ne pas verser dans un formalisme excessif.

La notification du motif grave doit permettre au travailleur d'avoir une connaissance des faits qui lui sont reprochés et au tribunal d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux invoqués devant lui. Les éléments indiqués dans la lettre de notification du motif grave sont suffisants pour concevoir concrètement le grief formulé par l'employeur.

Il ne fait aucun doute qu'à la lecture de la lettre de notification du motif grave, M. B. avait connaissance des faits qui lui étaient reprochés.

En conclusion, le tribunal estime que le congé a été donné dans les formes prescrites par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Sur le fond

9. M. B. a été licencié pour motif grave en raison d'une relation malsaine, ambiguë, qu'il entretenait avec apprentie aide-soignante, âgée de 15 ans, étudiante au sein de l'A.I.S.B., alors qu'il était âgé de 47 ans.

Les captures d'écran des messages échangés avec Melle H.W, déposées par l'A.I.S.B.S (sa pièce 3), sont éloquentes et non équivoques. Les messages adressés par M. B. à Melle H.W étaient notamment rédigés en ces termes :

« Je t'ai toujours dans ma tête, tu es tellement jolie, tu es ma chérie, je me touche la bite (sic), je t'adore, ne dis à personne que l'on se parle, on s'appelle ce soir, bisous ou tu veux, envoi une photo de toi, une plus sexy,... » (pièces 3 et 6 du dossier de la scl A.I.S.B.S).

La réalité de ces échanges est également établie par la plainte déposée à la police par la mère de Melle H.W. Le procès-verbal d'audition de cette dernière a été rédigé en ces termes :

« En rentrant, je lui ai confisqué son Gsm et j'ai découvert des conversations malsaines sur Messenger avec cet homme dont le pseudo est B.

*Je lui ai rendu son Gsm pour qu'elle aille à l'école lundi et mardi.
Le mardi en allant la rechercher, je lui ai repris son Gsm. J'y ai découvert ses sms où H. demande s'ils savent se voir. Il a répondu « non, pas pour le moment vu la situation » elle aurait aussi dit « Aujourd'hui, il faut que je te dise aurevoir comme il faut » (...) je dépose plainte envers cet homme pour le comportement tendancieux envers ma fille »*

M. B , sans contester la réalité de ces échanges, soutient que la scrl A.I.S.B.S les aurait sélectionnés et sortis de leur contexte.

Même à le suivre, les messages malsains, à caractère sexuel, qu'il a échangé avec Melle H.S sont intolérables et inadmissibles. Aucune justification ne peut atténuer leur extrême gravité.

Ils le sont d'autant plus qu'ils s'inscrivent dans la durée et qu'ils sont adressés à une mineure de 15 ans, jeune étudiante au sein de l'A.I.S.B.S envers laquelle il présente une autorité naturelle eu égard non seulement à son âge (47 ans) mais aussi à son expérience dans l'intercommunale.

Le fait que la plainte de la mère de Melle H.W ait été classée sans suite n'a aucune incidence dans l'appréciation du motif grave. Lorsque l'affaire est classée sans suite par le parquet, l'employeur conserve bien entendu la possibilité d'invoquer les mêmes faits comme motif grave³¹.

Le classement sans suite d'une plainte pénale est une mesure administrative dont on peut seulement déduire que le Ministère public a décidé, à tort ou à raison, de ne pas poursuivre au pénal. Il ne peut être déduit de cette mesure que le motif invoqué à l'appui de la plainte n'est pas un motif grave³².

Le comportement adopté par M. B à l'égard de Melle H.W et la nature des messages échangés avec cette dernière justifient la rupture de confiance, ce d'autant plus que l'A.I.S.B.S est une résidence de soins qui engage de manière habituelle des apprenties aides-soignantes.

Par conséquent, le licenciement pour motif grave étant régulier, les demandes de M. B visant la condamnation de l'A.I.S.B.S au versement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne sont pas fondées.

V.2 Quant à la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif

A. Principes

10. Le droit de donner congé au travailleur est un droit né du contrat. Le licenciement moyennant préavis ou moyennant le paiement d'une indemnité est l'exercice de ce droit. Il n'est pas abusif par lui-même. Le principe d'exécution de bonne foi des conventions établi par l'article 1134 du code civil interdit à une partie contractante d'abuser des droits que la convention lui octroie³³.

³¹ En ce sens not. : C. trav. Bruxelles, 21 mai 1975, *Bull. F. E. B.*, 1976, 2058 ; C.trav. Bruxelles, 5.10.2007, *J.T.T.*, 2008, 1001, 114

³² En ce sens not. : C.trav. Bruxelles, 27 juin 2001, *J.T.T.*, 2002, 47.

³³ Cass., 11 septembre 1983, *R.C.J.B.*, 1986, p. 282

L'abus de droit suppose le caractère manifestement anormal de l'exercice du droit de rupture. Il est, en effet, question d'abus de droit lorsqu'un droit est exercé d'une manière « qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et avisée »³⁴.

Il est communément admis que ce critère générique, qui recouvre un certain nombre de critères spécifiques, implique que le juge qui doit se prononcer sur l'existence d'un éventuel abus le fasse avec réserve, en raison du contrôle marginal auquel il est tenu³⁵.

La charge de la preuve d'une faute constitutive de l'abus, et distincte du non-respect des règles relatives à la rupture, repose sur le travailleur demandeur. La loi n'établit aucune présomption en sa faveur.

L'employé doit apporter la preuve certaine que la rupture est constitutive d'un abus de droit, soit qu'elle est totalement disproportionnée par rapport à l'intérêt servi, soit qu'elle est révélatrice d'une intention de nuire, soit qu'elle détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore, qu'elle révèle un comportement anormal³⁶.

Il faut ensuite que le travailleur fasse la preuve d'un préjudice « distinct en tous ses éléments du dommage que l'indemnité de congé est destinée à réparer »³⁷.

La Cour de cassation a précisé que l'indemnité de congé répare, de manière forfaitaire, tant le dommage matériel que le dommage moral résultant de la rupture³⁸.

L'indemnité pour abus de droit ne couvre que le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même.

11. Le principe général de bonne administration implique l'obligation de donner la parole aux administrés avant de prendre une décision de nature à porter atteinte à leurs droits ou à leurs intérêts.³⁹

En vertu de ce principe, le destinataire d'un acte émanant d'une administration qui affecte gravement sa situation personnelle a droit à :

- Être informé des faits et de la mesure envisagée,
- Prendre connaissance du dossier,
- Bénéficier d'un délai raisonnable pour préparer sa défense,
- Disposer de l'assistance du conseil de son choix,
- Recevoir la possibilité de faire valoir ses observations sur les faits et la décision envisagée.

Le respect de ce principe s'impose en particulier lorsque la décision est liée à la personne du destinataire en ou à son comportement.

³⁴ Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-1972, p. 321 ; Cass., 1er février 1996, *Pas.*, 1996, p. 158 ; Cass., 28 février 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 117 ; Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155

³⁵ S. Stijns, D. Van Gerven et P. Wéry, « *Chronique de jurisprudence-Les obligations : les sources (1985- 1995)* », *J.T.*, 1996, p. 689, n° 45

³⁶ Trib. Trav. Huy, 18 février 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 237 ; C. Trav. Brux., 21 juin 1993, *J.T.T.*, 1994, p. 82 ; C. Trav. Liège, 13 décembre 1978, *J.T.T.*, 1979, p. 143 ; Trib. Trav. Bruxelles, 19 septembre 1986, *J.J.T.B.*, 1986, p. 385

³⁷ Cass., 19 février 1975, *Pas.*, 1975, p. 622

³⁸ Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410

³⁹ O. DEPRINCE, « *Audition préalable et motivation du licenciement : un état de la question, quelques réflexions* », in M. DUMONT, *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Liège, Anthémis, 2008, p. 142

Dans un arrêt 89/2017 du 6 juillet 2017⁴⁰, la Cour constitutionnelle relève que :

« Le principe audi alteram partem implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations. La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem ».

La Cour constitutionnelle reconnaît ainsi que le principe général « *audi alteram partem* » s'impose aux employeurs de la fonction publique à l'égard de leur personnel contractuel.

Dans un arrêt du 22 février 2018, la Cour constitutionnelle a précisé que ce principe s'applique également en cas de licenciement pour motif grave⁴¹.

B. Application des principes

12. M. B soutient que la sclr A.I.S.B.S aurait adopté une attitude fautive, d'une part, en donnant une publicité à son licenciement vu les échanges que M. M aurait eu avec les infirmières cheffe, et ensuite, en ne l'entend pas préalablement à celui-ci. Ces fautes seraient en lien causal avec un dommage qui serait distinct de la perte de son emploi.

Melle H.W était aide-soignante au sein de la sclr A.I.S.B.S. Les infirmières cheffes côtoyaient au quotidien Melle H.W. Il était donc légitime pour M. M de s'informer et d'échanger avec ces dernières puisqu'elles étaient le mieux placées pour le renseigner sur ce qui était, initialement, des bruits de couloir.

Il ne peut être reproché à M. M d'avoir investigué à ce propos.

La preuve d'une faute dans le chef de la sclr A.I.S.B.S. n'est pas rapportée par M. B.

13. Concernant l'audition préalable, la sclr A.I.S.B.S invoque que M. B a été entendu d'abord le 22 janvier 2020 lors d'une réunion en présence de Mme M. et ensuite lors d'un entretien téléphonique, le 24 janvier.

Force est de constater toutefois que les rapports consécutifs à la réunion du 22 janvier et à la conversation téléphoniques du 24 janvier 2020 ne sont pas signés par M. B.

Dans cette mesure, la preuve d'une audition préalable au licenciement n'est pas rapportée. En conséquence, le principe *audi alteram partem* n'a pas été respecté par la sclr A.I.S.B.S. alors que le licenciement est fondé sur un motif grave.

M. B explique que s'il avait été entendu, il aurait eu l'occasion de se défendre et qu'il a donc perdu une chance de conserver son emploi.

Le lien causal n'est en effet pas établi de manière certaine entre le défaut d'audition préalable et le préjudice subi par M. B de sorte que ce dernier est autorisé à recourir à la théorie dite de « *la perte d'une chance* ».

Cette perte d'une chance ne peut donner lieu à réparation que si la chance perdue était réelle ou sérieuse⁴².

⁴⁰ CC. 6 juillet 2017, n°86/2017, *J.L.M.B.*, p.1700

⁴¹ C.C., 22 février 2018, arrêt n°22/2018

⁴² Voy en ce sens : C.trav. Bxl : 9.03.2021, RG 2018/AL/255 ET Cass. 15.03.2020, www.juridat.be

Seule la valeur économique de la chance perdue est susceptible de réparation, cette valeur ne pouvant consister en la somme totale de la perte subie ou du gain perdu en définitive.

M. B subit un dommage matériel révélé par la perte d'une chance de pouvoir conserver son emploi.

L'estimation de la probabilité pour M. B de conserver son emploi grâce à l'audition préalable est impossible à évaluer. C'est donc en équité que le tribunal évalue le dommage distinct de M. B à la somme de 2.500,00 €.

Le tribunal relève à cet égard que le jour de son licenciement, cela faisait presque cinq ans qu'il était au service de l'A.I.S.B.S et que le motif grave étant établi, la perte d'une chance de conserver son emploi doit être qualifiée de relative.

V.3 Dépens

14. Selon l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge notamment si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

La compensation en raison de la succombance respective ne requiert pas nécessairement des demandes réciproques entre les parties⁴³.

La compensation est une faculté donnée au juge⁴⁴ dont il fait usage de manière discrétionnaire.

En l'espèce, chacune des parties succombant partiellement dans ses demandes, il y a lieu de compenser les dépens.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

DIT la demande recevable et partiellement fondée dans la mesure qui suit :

CONDAMNE la srl A.I.S.B.S à payer à Monsieur B la somme de 2.500,00 € nets, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 29 janvier 2020, à titre de dommages et intérêts sanctionnant le préjudice matériel né de la perte d'une chance de conserver son emploi à défaut d'avoir été entendu.

DEBOUTE Monsieur B. du surplus de ses prétentions.

En application de l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, compense les dépens.

DECLARE le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution ni garantie.

AINSI jugé et signé avant prononciation par la 3^{ème} **Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, où siégeaient :

C , Juge suppléante

M , Juge social employeur

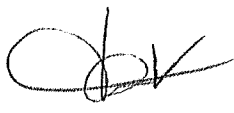
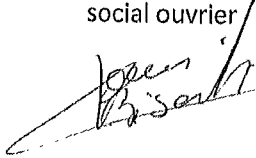
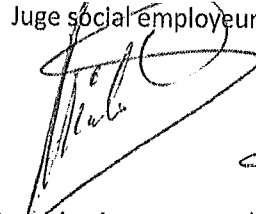
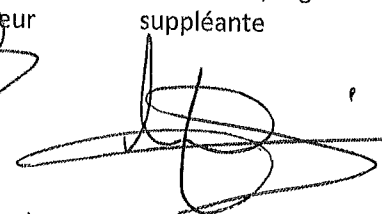
B , Juge social ouvrier

⁴³ Cass., 19 janvier 2012, Pas., p.158 et Cass., 23 novembre 2012, Pas., p.1316

⁴⁴ Cass. 18 décembre 2008, n° C.08.0334. F, www.juridat.be

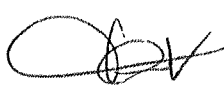
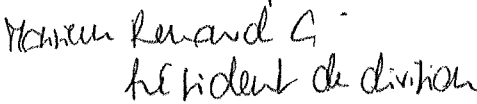
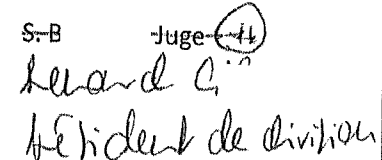
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature,
de Murielle L. , Greffier

Murielle L. : Greffier B Juge M. C/ , Juge
social ouvrier Juge social employeur suppléante

Et prononcé en langue française à l'audience publique du 25/01/2022 de la 3^{ème} Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, par } ge, remplaçant Madame Sabrina C
juge suppléante, légitimement empêchée d'assister au prononcé du jugement auquel elle a participé (article 782 bis C.J.),, assistée de Murielle LAMBERT, Greffier, qui signent ci-dessous

Murielle L. Greffier *Henri Renard G.* S.B. Juge *Renard G.*
Président de division *Président de division*

④ 4 mots mls approuvés
④ 3 mots mls approuvés

