

Numéro de répertoire : 2022 / 2181
Date du prononcé : 27 JUIN 2022
Numéro de rôle : 20/677/A (ancien n° 04/121683/A)
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

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

Tribunal du travail de Liège

Division Namur

2ème chambre

Jugement

En cause de :**Monsieur D**

partie demanderesse, comparaisant personnellement et assisté par Maître HUBERT Justine loco Maître NINANE SEBASTIEN, avocat à 4000 LIEGE, rue des Augustins, 32

Contre :

Maître R , avocat, dont les bureaux sont établis à , agissant en qualité de curateur de la faillite de la SA EXPENSION ECONOMIQUE ET TOURISTIQUE D'ENTRE SAMBRE ET MEUSE (en abrégé S.A. EXPENSA), dont le siège social était établi chaussée de Louvain, 484 à 5004 Bouges, enregistrée à la BCE sous le n° 0421.078.879, et anciennement enregistrée au registre de commerce de Namur sous le n°46.773, désigné à ces fonctions par le Jugement déclaratif de faillite prononcé à l'audience publique de la 4^{ème} chambre du Tribunal de Commerce de Namur en date du jeudi 13 octobre 2005.

partie défenderesse, comparaisant par **Maître R** , avocat, dont les bureaux sont établis à

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- La citation introductive d'instance signifiée le 16 mai 2004 ;
- La réinscription du dossier sous le n° 20/677/A conformément à l'article 730 § 2, a al. 3 du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 4 novembre 2020 en application de l'article 747 § 2 du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 17 janvier 2022, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 22 avril 2020,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 29 mars 2021,
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 30 juin 2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 24 août 2021
- 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 des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 16 mai 2022, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Objet de la demande

Monsieur C demande au tribunal, par ses conclusions additionnelles et de synthèse, de :

- Dire la demande recevable et fondée. Ce fait dire pour droit que le motif grave justifiant le licenciement du demandeur n'est pas fondé,
- A titre principal : Dire pour droit qu'il doit être alloué au demandeur une indemnité de rupture d'un montant de 99.650,06 €, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 1^{er} avril 2004,
- A titre subsidiaire : Dire pour droit qu'il doit être alloué au demandeur une indemnité de rupture d'un montant de 87.692,22 €, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 1^{er} avril 2004.
- En toute hypothèse :
 - Dire pour droit qu'il doit être alloué au demandeur des dépens, liquidés dans son chef à une indemnité de procédure d'un montant de 6.500,00 € et des frais de citation d'un montant de 131,87 €, soit un total de 6.637,87 €,
 - Dire pour droit que les montants réclamés par le demandeur feront l'objet d'une admission de créance au passif privilégié de la faillite et renvoyer la cause, pour le surplus devant le Tribunal de l'Entreprise de Liège – Division Namur.

Maître R , agissant en sa qualité de curateur de la faillite de la S.A. EXPANSION ECONOMIQUE ET TOURISTIQUE D'ENTRE SAMBRE ET MEUSE (en abrégé S.A. EXPANSA) demande de :

Dire la demande recevable et non fondée,

Délaisser au demandeur ses propres dépens,

A titre infiniment subsidiaire, et pour le cas où le tribunal ne viendrait pas à suivre son argumentation, qualitate qua, dire pour droit que les montants réclamés par la partie demanderesse feront l'objet d'une admission créance au passif privilégié de la faillite sur base de l'article 19.3 de la loi Hypothécaire et renvoyer la cause devant le tribunal de l'entreprise de Namur.

III. Faits

1.

Monsieur D a commencé à travailler au Casino de NAMUR, exploité par la société EXPANSA, en qualité d'employé à partir du 24 avril 1982.

Il a ensuite assumé la fonction de chef de table jusqu'en 2003 avant de devenir chef du personnel.

2.

Dans le courant des 2003 et 2004, une enquête policière a révélé l'existence d'une fraude organisée au sein du Casino de Namur, qui a été résumée dans le procès-verbal de synthèse dressé à l'issue de l'Instruction comme suit :

« La Direction du Casino de NAMUR, dans le cadre de ce qui apparaît à ce jour comme une association de malfaiteur bien organisée, avait mis au point un système frauduleux qui a fonctionné depuis le début des

années 80 jusqu'au mois de mars 2004, lui permettant de détourner à son profit de très importantes sommes d'argent (une estimation provisoire d'un seuil plancher de 15.000.000,00 € et d'un seuil plafond de 50.000.000,00 €) appartenant à la S.A. EXPANSA, exploitant le Casino de NAMUR et de frauder le fisc avec la complicité, notamment d'employés du Casino et d'agents du Ministère des Finances chargés de contrôler les recettes.

De fil en aiguille, toutes la chaîne sera mise à nu. D'autant plus que la fraude dure depuis longtemps, très longtemps, depuis en fait l'arrivée des consorts K. sur NAMUR. La technique était élémentaire. Elle consistait à oublier de compter quelques billets qui font partie de la recette journalière. Idée relativement simple mais qui supposait la complicité de ceux qui assistaient à l'opération, à commencer principalement par les agents du fisc ».

Par ordonnance du Tribunal de Commerce de Namur du 27 mars 2004, la société EXPANSA a été placée sous l'administration provisoire de Madame D. et de Maître H.

3.

Par courrier du 1er avril 2004, les administrateurs ainsi désignés, ont mis fin pour motif grave au contrat de travail de Monsieur D.

Ce courrier est rédigé en ces termes quant au motif reproché :

« (...) »

Ce motif grave réside dans le fait de votre interpellation par les autorités judiciaires ayant entraîné votre mise sous mandat d'arrêt en date du 30 mars 2004 du chef de corruption passive, association de malfaiteurs.

Les chefs d'inculpation retenus dans votre mandat d'arrêt du 30 mars 2004 rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail, la confiance indispensable de votre employeur à votre égard étant irrémédiablement perdue.

(...) ».

4.

La société EXPANSA a été déclarée en faillite par jugement prononcé par le tribunal de l'entreprise de Liège, division Namur du 13 octobre 2005.

Ledit jugement a désigné en qualité de curateur le Maître R. maître B.

5.

Dans le cadre de la procédure pénale, Monsieur D. était donc poursuivi du chef d'inculpation de corruption, de faux et d'usage de faux, d'escroquerie, de fraude fiscale et d'association de malfaiteurs.

La procédure pénale a suivi divers stades, convocation en chambre du conseil, renvoi devant le tribunal correctionnel de Namur, procédure devant la cour d'appel de Liège, pourvoi en cassation avec cassation partielle, renvoi devant la cour d'appel de Mons et arrêt de la cour d'appel de Mons du 17 mai 2018.

L'arrêt de la cour d'appel de Liège a fait jouir Monsieur D. d'une simple déclaration de culpabilité et a ordonné une confiscation de 15.000,00 € en attribuant cette somme à la curatelle, l'a condamné à 2/90ème des frais de justice et à payer 66/278ème du montant du dommage global fixé à la somme de 57.152.319,25 €.

Par son arrêt du 17 mai 2018, la Cour d'Appel de MONS, a constaté l'extinction des poursuites en raison de la prescription en ce qui concerne Monsieur D.

IV. Discussion

6.

Monsieur D soulève, tout d'abord, l'irrégularité de la rupture pour motif grave qui lui a été notifiée par la société EXPANSA.

Il estime que celle-ci ne prouve pas que les délais prévus par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail aient été respectés d'une part et, d'autre part, que la notification de la lettre de licenciement ait été réellement expédiée par courrier recommandé.

De surcroît, il considère que la motivation est pour le moins sibylline, si bien que l'obligation de motivation formelle n'est pas respectée.

En outre, il se défend de tout motif grave vu l'arrêt de la cour d'appel de Mons du 17 mai 2018 constatant l'extinction des poursuites en raison de la prescription.

7.

La société EXPANSA reconnaît ne pas pouvoir prouver l'envoi de la lettre de licenciement par recommandé n'en ayant pas conservé le récépissé.

A ce sujet, la société EXPANSA précise que la copie de la lettre de licenciement du 1er avril 2004 contient la mention : « recommandé ».

En outre, elle expose qu'un juge au tribunal de l'entreprise et un Administrateur provisoire désigné régulièrement par le Président dudit Tribunal, a nécessairement pris soins d'envoyer la lettre de licenciement par pli recommandé.

Elle invoque, par ailleurs, la gravité intrinsèque du motif et estime que à aucun stade de la procédure, Monsieur D n'a contesté les faits, comme par ailleurs l'ensemble des prévenus, mais uniquement plaidé des arguments de procédure tels que l'irrecevabilité des poursuites, le principe « non bis in idem » et bien évidemment la prescription, laquelle était acquise au moment de la comparution devant la cour d'appel de Mons.

La société EXPANSA en déduit que les faits qui ont donné lieu aux poursuites judiciaires se sont bien déroulés comme décrits dans le dossier répressif et non contesté par Monsieur D' et qu'en conséquence, le licenciement pour faute grave donné par les administrateurs provisoires était plus que largement motivé.

V. Appréciation du tribunal

IV.1. En droit

IV.1.1. Le motif grave

L'article 35, aliéna 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.

La précision des motifs imposée à l'auteur de la rupture ne doit pas être portée à niveau tel qu'elle excéderait le double objectif qui est le sien, étant, d'une part, de permettre à la partie qui se voit notifier un motif grave d'être informée des causes de la rupture et, d'autre part, de mettre le juge à même d'apprécier la réalité de leur gravité ainsi que de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient à ceux énoncés dans la notification. Si elle ne peut être réduite à l'énoncé vague d'un comportement général, la description des faits ne doit donc pas rentrer dans les moindres détails, ni comprendre une argumentation complète destinée à les établir et justifier leur gravité, cette double démonstration devant, elle, être apportée dans le cadre du débat judiciaire¹ ;

IV.1.2. Les formes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose en ses alinéas 3 et suivant que:

"Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

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

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4".

¹ C.T. Bruxelles, 29 septembre 2015, RG 2013/AB/983, www.terralaboris.be.

La partie qui se prévaut d'un motif grave est censée procéder en deux temps d'abord en notifiant un congé qui n'est soumis à aucune forme particulière et ensuite par la dénonciation, dans le délai de rigueur de trois jours, des motifs dans un écrit qui est, lui, soumis au formalisme de l'article 35.

Elle peut néanmoins procéder en un seul temps par une lettre contenant tant le congé que la notification des motifs.

Si le congé, lequel est un acte unilatéral réceptice, n'est donc soumis à aucune forme particulière², la lettre de notification des motifs doit, à peine de nullité, observer les formes visées à l'alinéa 5 de l'article 35 précité.

Lorsque la partie, en l'espèce l'employeur, opte pour un seul écrit, il doit, à peine de nullité, être notifié par pli recommandé ou par exploit d'huissier³.

IV.1.3. Application

Quant aux conditions formelles

En l'espèce, la société EXPANSA n'est pas en mesure de produire la preuve de l'envoi de la lettre de rupture par recommandé.

Dans certaines circonstances, la jurisprudence⁴ a admis un allègement de la charge de la preuve lorsque les circonstances démontraient, au-delà d'un doute raisonnable, l'envoi par recommandé même si la preuve en avait été égarée.

La réalité de l'envoi par recommandé se prouve mais peut, aussi, se déduire du contexte, d'un aveu ou d'un comportement.

Il en va ainsi, par exemple, lorsque la partie requérante admet, expressément ou implicitement, dans certains écrits voire même dans certains écrits de procédure, l'envoi par recommandé.

Tel est en l'espèce bien le cas.

En effet, dans la citation introductive d'instance du 6 mai 2004, Monsieur D a écrit, et donc reconnu et admis, que c'était par lettre recommandée que les administrateurs provisoires désignés par le tribunal de commerce de Namur lui avait notifié la rupture de son contrat de travail.

Cette reconnaissance prouve à suffisance l'existence de l'envoi recommandé.

Quant au respect des délais

Les administrateurs provisoires chargés de se substituer aux dirigeants de la société ont eu connaissance des faits lors de leur désignation, le 27 mars 2004, et, le 30 mars 2004 de l'implication de Monsieur C dans la mesure où c'est à cette date qu'ils ont eu connaissance que Monsieur D' était placé sous mandat d'arrêt, attestant de son implication dans la fraude mise en place.

La notification du congé et du motif grave le 1^{er} avril 2004 s'est donc opérée dans les délais légaux.

Quant à la description du motif grave

² Cass. 11.05.191, pas, 81, p 1040.

³ C.T. Mons, 17 décembre 2012, RG 2011/AM/ 397 sur www.terralaboris.be.

⁴ Notamment, C.T. Liège, 8 juin 2018, R.G. n° 2017/AL/399, Inédit.

La description du motif grave à l'appui du licenciement est, elle aussi, suffisante, claire et précise.

Elle permet, en effet, à Monsieur C d'apprécier les griefs portés à son égard et les manquements qui lui étaient reprochés.

Quant à l'évaluation du motif grave

Monsieur D exerçait la fonction de responsable du personnel.

Il se devait d'être irréprochable.

Force est de constater que Monsieur D ne nie pas les faits délictueux. Il se contente de constater que les poursuites dirigées contre lui ont été déclarées éteintes en raison de la prescription.

A aucun stade de la procédure, il n'a contesté les faits, comme par ailleurs l'ensemble des prévenus, mais a uniquement plaidé des arguments de procédure tels que l'irrecevabilité des poursuites, le principe « non bis in idem » et bien évidemment la prescription, laquelle était acquise au moment de la comparution devant la cour d'appel de Mons.

Le tribunal déduit de l'ensemble de la procédure que les faits qui ont donné lieu aux poursuites judiciaires se sont bien déroulées comme décrits dans le dossier répressif et non contesté par les personnes poursuivies et qu'en conséquence, le licenciement pour faute grave donné par les administrateurs provisoires était plus que largement motivé.

Au vu de toutes ces considérations, le tribunal estime que la rupture pour motif grave du contrat de travail qui unissait Monsieur D à la société EXPANSA est régulière et fondée.

PAR CES MOTIFS,

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

DIT la demande recevable et non fondée.

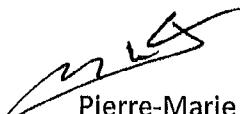
EN DÉBOUTE Monsieur D

CONDAMNE Monsieur C aux dépens non liquidés par Maître R, agissant en sa qualité de Curateur de la faillite de la S.A. Expansion Economique et Touristique d'Entre Sambre et Meuse (en abrégé S.A. Expansa).

AINSI jugé et signé avant prononciation par la 2ème chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, où siégeaient :

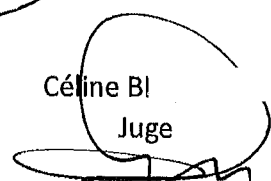
Madame B. Céline, Juge
Monsieur H. Jean-Marie, Juge social représentant les employeurs
Monsieur G. Jean-Marie, Juge social représentant les employés
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature,
de Monsieur W. Pierre-Marie, greffier assumé

Légitimement empêché à la signature
du présent jugement (art. 785 du CJ)


Pierre-Marie W.
Greffier assumé

Jean-Marie G.
, Juge
social représentant
les employés

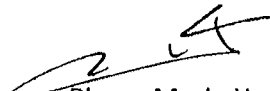
Jean-Marie H.
Juge social
représentant les
employeurs

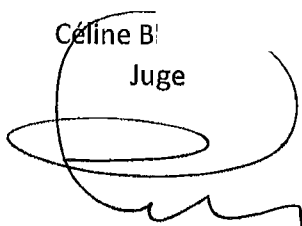

Céline B.
Juge

Et prononcé en langue française à l'audience publique du
Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, par Madame Céline B.
Monsieur Pierre-Marie W. Greffier, qui signent ci-dessous.

27 JUIN 2022

de la 2ème
Juge, assisté de


Pierre-Marie W.
Greffier assumé


Céline B.
Juge