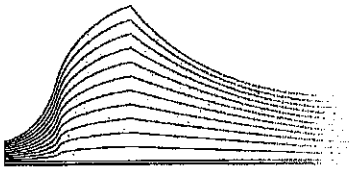

numéro de répertoire
2022/ 454
date du jugement
22 février 2023
numéro de rôle
R.G. : 22 / 105 / A

expédition

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

☐ ne pas présenter à l'Inspecteur

Tribunal du travail de LIEGE, Division VERVIERS

Jugement

1ère chambre

présenté le
ne pas enregistrer

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION VERVIERS

AUDIENCE PUBLIQUE DU 22 FÉVRIER 2023
(Première Chambre)

R.G. : 22/105/A **Rep : 23/ 454**

Le jugement suivant a été prononcé :

EN CAUSE:

Madame S
Inscrite au Registre National sous le numéro
Domiciliée à
Partie demanderesse comparaissant personnellement, assistée de Maître

CONTRE :

SA LA CHARMILLE M.R,
inscrite à la BCE sous le 0457.068.057,
dont le siège social est établi à 4845 SART-LEZ-SPA, Tiège, 44
Partie défenderesse comparaissant par Maître

---

1. PROCEDURE

A l'audience de clôture des débats du 25 janvier 2023, les pièces du dossier de la procédure sont essentiellement les suivantes :

- La requête introductive d'instance reçue au greffe le 18 février 2022 ;
- Les conclusions additionnelles et le dossier de pièces de Madame S reçus au greffe le 16 novembre 2022 ;
- Les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de la S.A. CHARMILLE M.R. reçus au greffe le 19 décembre 2022.

A cette même audience, le Tribunal a entendu les arguments des parties présentes ou représentées.

La loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire a été respectée.

2. FAITS

Madame S a été engagée en tant qu'employée par la S.A. CHARMILLE M.R., du 11 au 30 novembre 2014, sur base d'un contrat de travail à durée déterminée, et sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1er juin 2015.

Elle a été en incapacité de travail du 29 septembre 2021 au 1er octobre 2021 et est venue déposer son certificat médical sur son lieu de travail le 1er octobre 2021.

L'employeur a alors estimé qu'il s'agissait d'une faute grave et l'a licenciée pour ce motif, sans préavis ni indemnité, en date du 4 octobre 2021.

Le 18 février 2022, Madame S a introduit la présente procédure et a contesté le licenciement pour motif grave.

3. ANALYSE DU TRIBUNAL

3.1 Recevabilité

La procédure est recevable, Madame S ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Aucun moyen d'irrecevabilité n'est par ailleurs soulevé et ne semble devoir être soulevé d'office.

3.2. Remarques préalables

La partie défenderesse semblait soutenir un argument tenant au fait que la requête était sibylline et d'un libellé obscur[1]. La demande ayant été clarifiée par voie de conclusions, la S.A. CHARMILLE M.R. ne maintient plus cet argument.

De même, Madame S semblait initialement considérer que les attestations complémentaires déposées par la S.A. CHARMILLE M.R. ne pouvaient pas être prises en compte mais n'en tire pas argument, ni dans ses dernières conclusions, ni en termes de plaidoirie.

Le Tribunal ne répondra donc pas à ces arguments avancés au départ mais abandonnés par les parties en cours de procédure. Le Tribunal examinera les demandes et arguments repris en termes de dernières conclusions ainsi que les pièces qui y étaient jointes.

3.3. Licenciement pour motif grave

L'article 35 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 dispose :

« 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.
Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement

[1] Argument qualifié d'« exceptio obscuri libelli ».

et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.
Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.
Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.
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. »

3.3.1. Respect des délais

Règles applicables

1. Cet article prévoit un double délai.

2. En application du troisième alinéa de cet article 35, le congé pour motif grave ne peut plus être donné lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne le congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Ce délai commence le jour qui suit celui au cours duquel les faits sont connus[2] par la personne ou l'organe compétent pour donner le congé[3].

C'est à l'employeur à démontrer qu'il a eu connaissance des faits dans ce délai (article 35 dernier alinéa). Une fois cette preuve rapportée, il appartient au travailleur qui soutient que l'employeur en avait connaissance plus tôt, de l'établir[4].

Le congé pour motif grave est un acte juridique unilatéral par lequel une partie au contrat de travail fait savoir qu'elle met fin au contrat. Le congé pour motif grave peut par conséquent être donné verbalement[5].

3. Le motif grave doit également être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé. Si la notification se fait par lettre recommandée, cela signifie qu'elle doit être envoyée dans ce délai (et non pas reçue dans ce délai)[6].

4. Par ailleurs, les conditions de légalité formelle du congé pour motif grave, notamment le

---

[2] C.Trav. Bruxelles, 17 janvier 1978, *J.T.T.*, 1978, p. 178.
[3] Cass. 10 mai 1951, *Pas.*, 1951, I, p. 618.
[4] Et ce, en application de l'article 870 du Code judiciaire, comme l'a précisé la Cour de Cassation (Cass., 4 déc. 1989, J.T.T. 1990, p. 92, disponible sur www.juportal.be).
[5] C. trav. Gand (sect. Bruges), 28 novembre 2011, *R.W.*, 2013-14, 141.
[6] VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., Compendium Social. Droit du travail, Wolters Kluwer, 2020-2021, p. 2562.

respect des délais, doivent être analysées par le juge avant de vérifier l'existence même du motif grave[7].

Application des règles à la situation

Les faits constitutifs du motif grave, à l'estime de la S.A. CHARMILLE M.R., se sont déroulés le vendredi 1er octobre 2021.

Le lundi 4 octobre 2021, l'Huissier de Justice H a signifié la lettre de rupture pour motif grave à Madame S

Sur cette base, le Tribunal constate que le double délai prévu légalement a bien été respecté dans le cadre du licenciement pour motif grave de Madame S

3.3.2. Motif grave

Règles applicables

1. Pour qu'il soit mis fin au contrat de travail en raison d'un motif grave, sans préavis ni indemnité, les trois conditions cumulatives mentionnées à l'article 35 précité, sont les suivantes :

- une faute doit avoir été commise ;
- cette faute doit être suffisamment grave ;
- cette faute grave doit rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

2. Comme de nombreuses juridictions du travail, la doctrine estime que le congé pour motif grave est un mode de rupture très particulier qui doit rester exceptionnel et précise qu' « *avant d'infliger une sanction aussi importante que celle du licenciement pour motif grave, l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ni réaction excessive* »[8].

En effet, il « *entraîne des conséquences importantes au niveau de la situation professionnelle, sociale et financière du travailleur : le travailleur se trouve, du jour au lendemain, sans travail et sans revenus. Il peut, en outre, être sanctionné par l'Office National de l'Emploi et du Travail de la suspension du droit aux allocations de chômage pendant une période de 4 à 26 semaines. Il convient dès lors de réserver ce mode de rupture au comportement qui répond au degré de gravité requis par l'article 35 précité* »[9].

3. Concernant la notion de faute en tant que telle, elle n'est pas limitée aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'étend aussi à

---

[7] A.-F. BRASSELLE, E. CARLIER, et S. LACOMBE, « Section 2 - Le motif grave » *in* Le droit de la rupture du contrat de travail, 1ère éd., Bruxelles, Larcier, 2018, p. 512.

[8] Voy. notamment C. trav. Bruxelles, 23 juin 1998, *Chron. D.S.*, 1999, 483; Trib. trav. Bruxelles, 20 décembre 1979, *R.D.S.*, 1980, 197 ; VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., Compendium Social. Droit du travail, Wolters Kluwer, 2020-2021, p. 2526.

[9] V. Vannes, « Titre II - La rupture du contrat pour motif grave » *in* Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, 4ème Ed., Bruxelles, Bruylant, 2013, pp. 893 et 904.

toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé[10].

Il faut que cette faute soit intrinsèquement grave[11]. Ce caractère intrinsèquement grave s'apprécie indépendamment de l'impossibilité de poursuivre toute collaboration professionnelle.

La jurisprudence[12], relayée par la doctrine, estiment que le principe de proportionnalité peut être utilisé en ce qu'il exprime la limite du comportement raisonnable et légitime. Le juge se fonde ainsi sur ce principe de proportionnalité lorsqu'il apprécie une faute en tenant compte de toutes les circonstances de la cause. La gravité de la faute est évaluée au regard de ce principe mais ne peut cependant pas avoir lieu à propos de l'appréciation de la sanction qui pénalise la faute grave reconnue[13], comme l'a décidé la Cour de Cassation[14].

Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, le caractère grave de la faute ne peut être apprécié dans l'absolu, mais il convient d'apprécier le fait en lui-même, entouré de toutes les circonstances qui peuvent, ou non, lui conférer la nature d'un motif grave. Le juge apprécie ainsi la gravité du fait invoqué comme motif grave en tenant compte du fait reproché au travailleur « *accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave de rupture du contrat* »[15].

En ce qui concerne les faits qui se sont produits plus de 3 jours avant le congé, le juge ne peut en tenir compte que s'ils sont de même nature que les faits sur lesquels le congé repose et permettent de démontrer que ces faits ne sont pas uniques[16]. Si ces faits sont d'une autre nature, ils doivent nécessairement avoir un lien certain avec le motif grave invoqué[17].

4. En outre, l'employeur qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec le travailleur[18].

5. Enfin, conformément au premier alinéa de l'article 35, le juge apprécie le motif grave. Il vérifie les faits et en apprécie la qualification qui leur en est donnée. Il est admis que le juge

---

[10] Cass., 26 juin 2006, *J.T.T.*, 2006, 404.

[11] A. MORTIER, H. DECKERS, Le licenciement pour motif grave, 2ème Ed., Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2014, p. 18.

[12] En ce sens, voyez C. trav. Bruxelles, 7 octobre 2010, R.G. n° 2010/AB/725 ; voy. aussi C. trav. Liège, 18 avril 2017, R.G. n° 2017/AL/134, disponible sur le site www.terralaboris.be.

[13] A.-F. BRASSELLE, E. CARLIER et S. LACOMBE, « Section 2 - Le motif grave » in Le droit de la rupture du contrat de travail, 1ère Ed., Bruxelles, Larcier, 2018, pp. 521-522.

[14] Dans son arrêt du 6 juin 2016 (Cass., R.G. n° S.15.0067.F, disponible sur www.juridat.be), elle a ainsi décidé : « *En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978* ».

[15] Voy. notamment Cass. 28 novembre 1977, *J.T.T.*, 1978, p. 113 et Cass. 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140.

[16] C. trav. Bruxelles, 29 juin 1983, *J.T.T.*, 1984, 483, note.

[17] C. trav. Bruxelles, 20 février 1986, *Chron. Dr. Soc.*, 1986, 270.

[18] Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.

substitue son appréciation à celle de l'employeur[19].

Application des règles à la situation

1. La S.A. CHARMILLE M.R. reproche à Madame S d'être venue déposer un certificat médical, le 1er octobre 2021, à l'intérieur de la maison de repos alors qu'elle aurait dit craindre être positive au covid-19.

Elle ajoute que cette faute, qu'elle considère comme extrêmement grave, s'inscrit « *dans un contexte de totale négligence, d'absence de respect d'autrui, de la mauvaise qualité de votre travail reprise dans tus les avertissements qui vous ont été adressés, ce qui rend encore plus légitime ce motif grave* ».

2. Il n'est pas contesté que Madame S s'est rendue à la maison de repos pour déposer son certificat médical le 1er octobre 2021.

Ce certificat médical fait état d'une incapacité de travail et mentionne « *sortie interdite* ».

A l'audience, les parties précisent qu'il n'est pas non plus contesté que le certificat médical a été déposé sur le banc qui se trouve à l'intérieur du bâtiment, juste après la porte d'entrée, à côté du parlophone.

3. Le Tribunal estime que ce fait ne constitue pas une faute suffisamment grave pour être à l'origine d'un licenciement pour motif grave.

4. En effet, il n'est tout d'abord pas démontré que Madame était atteinte du covid-19.

La S.A. CHARMILLE M.R. dit avoir été informée par Madame S de sa crainte d'être positive au covid-19 mais ne peut le démontrer. Une lettre d'avertissement écrite le 29 septembre 2021[20], soit le premier jour de son incapacité, n'indique rien de tel. Il y est uniquement fait mention de l'annonce tardive de son incapacité de travail.

La S.A. CHARMILLE M.R. dépose les témoignages de deux collègues qui ont rencontrés Madame S le 1er octobre 2021. Selon eux, Madame S leur aurait fait part d'une suspicion d'atteinte au covid-19.

Le Tribunal rappelle que les attestations écrites, conformes aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, constituent une forme de témoignage écrit[21]. La preuve testimoniale n'a pas de force probante particulière. Il appartient donc au juge d'apprécier souverainement la portée de ces attestations[22].

---

[19] J. CLESSE, Congé et contrat de travail, Liège, éd. Collection scientifique de la faculté de droit de Liège, 1992, p. 159.

[20] Pièce II. 20 de la S.A. CHARMILLE M.R..

[21] Article 8.1, 8° nouveau Code civil.

[22] Dans le même sens, Trib. trav. Bruxelles, 29 septembre 2017, R.G. n° 16/1525/A, disponible sur le site www.terralaboris.be.

Dans le cas présent, s'agissant de travailleurs se trouvant encore dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur partie à la cause, il convient de les apprécier avec la plus grande prudence. Et ce, d'autant que Madame S ne reconnaît pas du tout les propos qui lui sont attribués. Elle l'a précisé lors de l'audience du 25 janvier 2023, elle conteste fermement avoir tenu ces propos.

Les dires étant en sens contraires, le Tribunal ne saurait accorder plus de crédit à l'un plutôt qu'à l'autre. Il ne peut dès lors être établi avec certitude que Madame S aurait affirmé être atteinte ou risquer d'être atteinte du covid-19.

Par ailleurs, dans le cadre de la pandémie de covid-19, les médecins remettent à la personne infectée un certificat de quarantaine qui a une durée de minimum 7 jours. Dans le cas présent, un simple certificat médical établi pour une période s'étalant du 29 septembre au 1er octobre 2021 ne permet pas de déduire que la cause en est le covid-19. Cela tend plutôt à le démentir.

5. En outre, le jour de la venue de Madame S sur son lieu de travail le 1er octobre 2021, il ne lui a pas été déconseillé ou interdit de rentrer dans le bâtiment. On lui a d'ailleurs ouvert la porte pour qu'elle dépose le certificat à l'entrée sur le banc situé à côté de la porte.

En effet, une des travailleuses précise dans son attestation avoir conseillé à Madame S , plutôt que de passer par le restaurant, de passer par une autre porte en sonnant au parlophone.

Le Tribunal remarque que cette travailleuse, qui conteste le comportement de Madame S lui a elle-même conseillé cette voie.

De plus, à l'audience, Madame S a expliqué qu'après avoir sonné au parlophone, c'est la responsable qui lui a répondu, lui a ouvert et lui a dit de déposer le certificat médical sur le banc. Le conseil de la S.A. CHARMILLE M.R. n'a pu se prononcer à cet égard, ne disposant pas d'information à ce sujet.

Le Tribunal constate que cet élément semble confirmé par la lettre d'avertissement qui a été envoyée le 1er octobre 2021 par l'administratrice-déléguée Madame D [23]. Cette dernière y précise que Madame S a sonné pour qu'on vienne lui ouvrir. Or, ensuite, le certificat médical a été déposé à l'intérieur, sur le banc qui se trouve juste derrière la porte. Il a donc bien fallu qu'on ouvre la porte à Madame S . Son explication paraît bien crédible.

Par ailleurs, la responsable était au courant du fait que Madame S était malade au moment où la porte lui a été ouverte puisqu'elle avait été informée de son incapacité de travail dès le 29 septembre 2021.

Il est dès lors mal venu pour la S.A. CHARMILLE M.R. de qualifier de faute grave le fait que Madame S ait déposé son certificat dans les bâtiments alors qu'on lui a ouvert la porte et qu'il lui a vraisemblablement été indiqué qu'elle dépose ledit certificat sur le banc juste derrière la porte. On aurait tout aussi bien pu lui dire de rentrer immédiatement chez

[23] Pièce II. 21 du dossier de la S.A. CHARMILLE M.R..

elle sans entrer dans le bâtiment mais ce n'est pas l'option qui a été choisie.

Certes, le règlement de travail indique qu'un certificat médical doit être transmis par la poste et cela avait été rappelé à Madame S . Le fait qu'elle l'ait déposé sur le lieu de travail dans les conditions qui viennent d'être décrites ne peut toutefois constituer une faute grave à l'origine du licenciement.

6. La S.A. CHARMILLE M.R. considère encore que la gravité de la faute peut être démontrée sur base des circonstances liées aux nombreux avertissements qui ont précédé le licenciement.

Le Tribunal constate, dans un premier temps, que certains avertissements sont difficilement compréhensibles, comme celui du 30 août 2021 relatif à un test PCR.

Ensuite, ces faits antérieurs au délai de 3 jours fixé par la loi pourraient être pris en compte s'ils étaient de même nature[24] que le dernier évènement ayant donné lieu au licenciement pour motif grave. Or, dans le cas présent, le dernier fait n'est pas de même nature que les faits, reprochés précédemment et adressés à Madame S par le biais des différents avertissements, qui, s'ils peuvent être considérés comme des négligences de la part de Madame S , concernent essentiellement des arrivées tardives et l'annonce tardive de son absence au travail.

Ces faits pourraient également être pris en considération s'ils constituent un ensemble de circonstances qui permettent de démontrer la gravité de la faute commise. Or, étant donné que ces faits ne sont pas de même nature et au vu du contexte particulier de la situation qui s'est déroulée le 1er octobre 2021 et telle qu'elle vient d'être décrite, le Tribunal estime que, ces circonstances ne permettent pas d'établir la gravité de ce dernier fait, pourtant requise pour fonder un licenciement pour motif grave.

Le licenciement est dès lors irrégulier.

3.4. Indemnité compensatoire de préavis - primes - formulaire C4

Le secrétariat social de la S.A. CHARMILLE M.R. a effectué un calcul des sommes qui seraient dues par celle-ci en cas de licenciement irrégulier. Madame S se base sur ces chiffres pour fonder sa réclamation et subsidiairement, la S.A. CHARMILLE M.R. renvoie également à ce calcul.

Le Tribunal constate qu'au vu de ce qui précède, Madame S a bien droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 21 semaines, à la prime de fin d'année et à la prime d'assiduité prévue.

Il condamne donc la S.A. CHARMILLE M.R. :
- au paiement d'une une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 21 semaines de rémunération, soit un montant de 7.000,13 € brut ;

---

[24] A. MORTIER, H. DECKERS, Le licenciement pour motif grave, 2ème Ed., Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2014, p. 20.

- au paiement d'une prime de fin d'année 2021 d'un montant de 117,89 € € brut ;
- au paiement d'une prime d'assiduité d'un montant de 91.29 € brut ;
- aux intérêts légaux sur ces sommes à dater du 4 octobre 2021 jusqu'à complet paiement ;
- à la délivrance d'une fiche de paie rectifiée et d'un formulaire C4 modifié sur base du présent jugement.

4. DÉCISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable et fondée dans la mesure qui suit :

Condamne la S.A. CHARMILLE M.R. à payer à Madame S

- une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 21 semaines de rémunération, soit un montant de 7.000,13 € brut ;
- une prime de fin d'année 2021 d'un montant de 117,89 € € brut ;
- une prime d'assiduité d'un montant de 91.29 € brut ;
- les intérêts légaux sur ces sommes à dater du 4 octobre 2021 jusqu'à complet paiement ;

Condamne la S.A. CHARMILLE M.R. à délivrer à Madame S une fiche de paie rectifiée et un formulaire C4 modifié sur base du présent jugement.

Condamne la S.A. CHARMILLE M.R. aux dépens, qui s'élèvent en faveur de Madame S à :

- 1.260 € d'indemnité de procédure ;
- 22 € à titre de remboursement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

AINSI JUGÉ PAR LA PREMIERE CHAMBRE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DIVISION DE VERVIERS composée de :

, Juge effectif – Président de la chambre.
. Juge social employeur.
Juge social travailleur employé.
qui ont participé au délibéré.

et prononcé en langue française par , Juge effectif – Président de la chambre, à l'audience publique de la 1ère chambre du TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 22 février 2023, assisté de , Greffier.