



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2025 /

R.G. Trib. Trav.

22/618/A

Date du prononcé

15 décembre 2025

Numéro du rôle

2024/AL/528

En cause de :

D S
C/
D SA

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 E

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

* Contrat de travail – ouvrier - licenciement pour motif grave – cas
d'espèce - dispute violente à caractère raciste entre collègues

EN CAUSE :

Monsieur S D, RRN, domicilié à

partie appelante,

ayant comparu personnellement, assisté par son conseil, maître L P, avocat à 4000 LIEGE,

CONTRE :

La SA D, inscrite à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro , dont le siège est
établi à

partie intimée, ci-après dénommée « *la Sa* »

ayant pour conseil maître J C, avocat à 4000 LIEGE,

et ayant comparu par maître P C

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 13 octobre 2025, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 4 septembre 2024 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, 1^{ère} chambre (R.G. 22/618/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 21 octobre 2024 (ainsi que la décision du bureau d'aide juridique) et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 22 octobre 2024 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 novembre 2024 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Verviers, reçu au greffe de la cour le 24 octobre 2024 ;

- l'ordonnance rendue le 2 décembre 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 16 septembre 2025 ;
- l'ordonnance rectificative rendue le 27 janvier 2025, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 13 octobre 2025 en lieu et place du 16 septembre 2025 ;
- les conclusions de la partie intimée, reçues au greffe de la cour le 21 janvier 2025 ;
- les conclusions de la partie appelante, reçues au greffe de la cour le 27 mars 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, reçu au greffe de la cour le 21 janvier 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, reçu au greffe de la cour le 3 septembre 2025.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 13 octobre 2025.

La cause a été prise en délibéré lors de cette même audience.

I. ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

1. Monsieur S D, ci-après Monsieur D., a été occupé du 5 mai 2014 au 24 janvier 2022 en qualité d'« ouvrier à la charcuterie », à temps plein, d'abord dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de 6 mois, puis dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée par la SA DETRY, ci-après dénommée la SA¹.

Il est à noter que Monsieur D. avait déjà été occupé sur le site durant deux années en qualité d'intérimaire.

2. Par lettre recommandée du 24 janvier 2022, la SA procède au licenciement de Monsieur D. pour motif grave, lui indiquant que la notification de celui-ci lui sera adressée dans le délai légal².

Par courrier recommandé du 25 janvier 2022, la SA notifie les faits constitutifs du motif grave à son ex-travailleur, libellés comme suit :

« Par la présente, nous vous communiquons les motifs ayant entraîné notre décision de mettre fin au contrat de travail pour motif grave.

En date du 20 janvier 2022, alors que vous preniez votre poste à 8h30', vous vous êtes dirigé vers la zone PLS pour y effectuer votre travail au niveau de la palettisation des produits. Sans raison apparente, vous vous en êtes soudainement pris à votre collègue. Vous l'avez insulté, notamment en utilisant des propos racistes. Trois de vos collègues ont dû vous retenir afin de

¹ Cf. pièces 1 et 2 de Monsieur D.

² Cf. pièce 4 de la SA.

vous empêcher de lui porter des coups. Alertés par vos cris, deux autres collègues se trouvant dans des zones de travail périphériques sont venus voir ce qu'il se passait et ont été témoins des faits.

En date du 21 décembre 2020, des faits similaires vous ont été reprochés, une lettre recommandée vous avait été envoyée et vous aviez alors été sanctionné de trois jours de mise à pied.

En date du 2 décembre 2021, un autre recommandé vous était adressé suite au non-respect des procédures sanitaires mises en place dans l'entreprise.

Les faits du 20 janvier 2022 nous ont convaincus que la confiance nécessaire dans toute collaboration professionnelle est définitivement et immédiatement rompue et nous avons décidé de procéder à votre licenciement pour faute grave qui vous a été notifié en date du 24 janvier 2022.

Nous vous avons rencontré ce vendredi 21 Janvier en présence d'un membre de la délégation syndicale et du permanent de votre organisation »³.

3. En date du 19 février 2022, Monsieur D. adressera un courrier en contestation des faits invoqués à titre de motif grave, déclarant :

« J'ai reçu un courrier en date du 24/01/2022 pour une notification de licenciement sans aucune justification, prétextant à son envoi ultérieur (voir annexe).

Le 26/01/2022, je recevais un complément d'information unilatéral, sans qu'aucune demande d'information ou de contre-argumentation ne soit possible (voir annexe).

Les faits se sont déroulés le jeudi 20/01/2022.

D'une part, je conteste ce qui est exposé dans la mesure où il n'y a eu aucun échange physique ou début d'échange physique ou la moindre menace de commencement d'échange physique, puisque tout s'est limité à une discussion verbale et sans aucune allusion raciste, tel qu'évoqué.

Il est assez étonnant également de lire que ce jour il y aurait eu 5 personnes pour corroborer cette version, alors que nous n'étions que 4 dans la pièce au moment des faits.

En outre, la notification pour motif grave, détail inclus et justification, doit intervenir dans un délai de 3 jours ouvrables, donc le 24/01/2022. Leur motivation pour faute grave, en plus d'être infondée sur le fond, ne respecte pas les formes juridiques prévues et est donc nulle et

³ Cf. pièce 5 du dossier de la SA.

non avenue. Après 10 ans d'ancienneté, votre faute grave fictive est hélas une bien maigre justification.

Ma conclusion est plus simple : L'entreprise D. veut dégraisser son personnel à moindre frais, et mon licenciement fait partie des objectifs de 2022.

Vu la résiliation unilatérale injustifiée, je réclame dès lors l'intégralité des indemnités qui me sont dues. En outre, je mandate la CSC pour prendre en charge ma défense dans ce dossier ».⁴

4. Les démarches amiables entreprises n'ayant pas abouti, Monsieur D. a introduit une requête contradictoire devant le tribunal du travail de Liège, division Verviers, en date du 16 septembre 2022.

5. Aux termes de ses conclusions d'instance, il a postulé la condamnation de la SA au paiement de la somme de 23.276,82 EUR bruts provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 7 jours et 27 semaines, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 20 janvier 2022 jusqu'à complet paiement.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

6. Par le jugement critiqué du 4 septembre 2024, les premiers juges ont dit la demande recevable mais non fondée, et ont condamné Monsieur D. à payer à la SA, la somme réduite de 1.500 EUR à titre de dépens à la SA.

Le tribunal a en effet considéré que c'est à juste titre que la SA a considéré que les faits reprochés étaient constitutifs d'un motif grave.

Il a déclaré la demande relative au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis non fondée.

III. APPEL ET DEMANDES DES PARTIES EN DEGRÉ D'APPEL

7. Par requête remise au greffe de la cour le 21 octobre 2024, Monsieur D. a interjeté appel du jugement prononcé le 4 septembre 2024.

Il considère qu'il y a lieu de réformer le jugement dont appel et de :

- Condamner la SA au paiement d'un montant de 23.276,82 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 7 jours et 27 semaines de

⁴ Cfr. pièce 5 du dossier de Monsieur D.

rémunération, le tout à majorer des intérêts au taux légal depuis le 20 janvier 2022 jusqu'à complet paiement ;

- Condamner la SA aux entiers dépens de la procédure liquidée à un montant de 24,00 EUR (contribution au fonds d'aide juridique) et au paiement de la somme de 3.000,00 EUR à titre d'indemnité de procédure d'instance et 3.139,53 EUR à titre d'indemnité de procédure d'appel.

A titre infiniment subsidiaire, il postule la réduction au minimum légal de l'indemnité de procédure à laquelle il serait condamné.

8. Monsieur D. soutient que :

8.1. Cela faisait plusieurs semaines que le préparateur de commandes intérimaire, dénommé Youssef B. le « provoquait ».

Le 20 janvier 2020, après avoir débuté sa journée de travail, il a commencé à être insulté et provoqué par Monsieur Y B. qui l'a traité de « *sale manœuvre et sale mandaille* ».

Ce dernier ne voulant pas stopper son comportement, Monsieur D. lui aurait « simplement » dit « *p'tit con, tu m'emmerdes* ».

Jamais, il n'a proféré de propos racistes, pas plus qu'il n'a voulu porter des coups à Y B., tout s'est « limité à une discussion verbale » et sans aucune allusion raciste.

Monsieur D. a continué à travailler avant d'être convoqué chez son supérieur hiérarchique.

Ce contexte n'a, à tort, pas été pris en considération par le tribunal dans son jugement dont appel.

8.2. Monsieur D. entend que les 6 attestations produites par la SA soient prises avec circonspection (pour ne pas dire simplement écartées ...) puisqu'elles émanent toutes de travailleurs qui sont sous un lien de subordination avec la SA.

Il les considère par ailleurs comme présentant des incohérences.

8.3 Monsieur D. invoque qu'aucune image de vidéo-surveillance n'a été déposée par la SA alors que, selon lui, les caméras étaient fonctionnelles au moment des faits.

8.4. Monsieur D. vante également son comportement irréprochable : depuis 10 ans de service, il n'a reçu qu'un seul et unique avertissement et un autre, dans un autre contexte, en raison du non-respect des règles sanitaires.

Il conteste fermement avoir reçu régulièrement des remarques verbales.

Il produit une attestation de son nouvel employeur auquel il donne entière satisfaction.

8.5. Selon Monsieur D., ces circonstances n'ont pas suffisamment été prises en considération par le tribunal dans son jugement dont appel, alors qu'elles permettaient de considérer que le licenciement pour motif grave n'est pas fondé.

9. Pour sa part, la SA sollicite, à titre principal, tant la confirmation pure et simple du jugement dont appel que la condamnation de Monsieur D. aux entiers dépens d'appel.

A titre subsidiaire, la SA sollicite de la cour, dans l'hypothèse où le jugement serait réformé et où elle serait condamnée au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, la limitation de son montant à 20.004, 87 EUR.

IV. RECEVABILITÉ DE L'APPEL

10. Le jugement dont appel a été prononcé le 2 septembre 2024.

Il ne ressort pas des pièces déposées que le jugement aurait fait l'objet d'une signification.

Le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire n'a pas commencé à courir en l'espèce.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même Code, sont également remplies.

Au surplus, sa recevabilité n'est pas contestée.

L'appel est donc manifestement recevable.

V. DISCUSSION

A- La rupture pour motif grave

En droit

11. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail 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 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. »

12. Le congé pour motif grave n'est soumis à aucune règle de forme⁵. La preuve du congé pour motif grave peut être rapportée par toute voie de droit⁶.

Lorsque l'employeur reproche au travailleur des fautes multiples ou répétées, le licenciement doit intervenir dans les trois jours de la prise de connaissance du dernier fait commis⁷.

Les articles 35, alinéas 5 et 6, de la loi précitée disposent que, à peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier ou encore 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 (article 35, alinéa 7, de cette même loi).

Les conditions de légalité du congé pour motif grave doivent d'office être examinées par le juge qui doit vérifier leur respect par la partie qui a rompu le contrat de travail⁸.

⁵ Voy. en ce sens : Cass., 12 octobre 1998, JTT, 1999, p. 79 ; C. Trav. 24 novembre 1993, JTT, 1994, p.73

⁶ Voy. en ce sens : Cass., 5 décembre 1994, JTT, 1995, p.25

⁷ Voy. en ce sens : C. trav., Bruxelles, 14 avril 1974, Bull. F.E.B., 1977, p. 457

⁸ Voy. en ce sens : Cass., 22 mai 2000, S.99.0046.F, Pas. 2000/1, p.943 ; V. VANNES, in La rupture du contrat de travail pour motif grave, évolution, aspects techniques et applications diverses, Tome 1, Anthemis, p.39

13. Il appartient à l'auteur de la rupture pour motif grave de prouver l'existence de la faute et son caractère grave.

En effet, pour qu'il y ait faute grave, il faut :

- une faute ;
- de caractère grave ;
- qui soit de nature à rendre impossible immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle.

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme tout fait qui peut être considéré comme une faute⁹.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé¹⁰.

Il est admis que dès que la faute grave est reconnue, l'employeur a le droit de licencier sans préavis ni indemnité sans tenir compte des conséquences de la sanction¹¹.

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond¹².

14. L'article 870 du Code judiciaire prévoit que : « *Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.* »

Pour C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « *le Juge ne peut pas (...) fonder sa conviction sur les seules affirmations de l'employeur, si elles sont déniées par le travailleur et ne sont établies par aucune des modalités de preuve par les articles 1315 et suivants du Code civil* »¹³.

« *L'arrêt qui se fonde uniquement (...) sur les allégations de fait (de l'auteur de la rupture) déniées par (son contractant) viole les règles de la charge de la preuve* » (Cass., 1 novembre 1998, J.T.T., 1989, p. 80).

⁹ Voir en ce sens : Cass. 23/10/1989, J.T.T., 1989, 432, note, Pas., 1990, I, 215.

¹⁰ Voir en ce sens : Cass., 26/06/2006, RG S.05.0004.F, J.T.T., 2006, 404.

¹¹ H. Deckers, op. cit. p. 278 et sv..

¹² Voir en ce sens : Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, consultable sur juportal.be.

¹³ C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », De Boeck & Larcier, 2005, p. 24.

L'article 870 du Code judiciaire prévoit que : « *Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.* »

L'article 871 du Code judiciaire prévoit cependant que toutes les parties ont l'obligation de collaborer à l'administration de la preuve.

Cette preuve peut être rapportée par toutes voies de droit et peut se déduire d'un faisceau de présomptions graves, précises et concordantes.

« Le Code judiciaire a supprimé (l') incapacité de témoigner et il est admis que le juge apprécie souverainement la force probante des dépositions qui sont produites devant lui, sauf en ce qui concerne les descendants qui ne peuvent être entendus dans les causes dans lesquelles leurs ascendants ont des intérêts opposés »¹⁴.

La Cour du travail de Mons a décidé que le rapport établi par un témoin ne pouvait être rejeté au seul motif que celui-ci était membre du personnel de l'employeur et supérieur hiérarchique du travailleur ¹⁵.

Le seul fait, pour un témoin, d'être membre du personnel de l'employeur ne suffit pas à écarter son témoignage¹⁶.

La force probante de témoignages ou d'attestations est toujours laissée à l'appréciation du juge.

15. Des insultes répétées et un comportement agressif à l'égard d'un collègue justifient également un licenciement pour motif grave¹⁷.

La cour du travail de Bruxelles a considéré comme justifiant un licenciement pour faute grave le fait pour un travailleur de traiter à plusieurs reprises son supérieur de "sale rital", misogyne et masochiste, devant la direction et tout le personnel¹⁸.

De même, les violences ou les menaces adressées à un collègue de travail ou encore le fait de porter des coups ou d'infliger des blessures sont le plus souvent retenus comme motif grave¹⁹.

Toujours pour la Cour du travail de Bruxelles, la tenue de propos racistes au travail justifie un

¹⁴ K. Rosier et S. Gilson, "La preuve en droit du travail", Ors., 2007, p. 16.

¹⁵ C. trav. Mons, 8 octobre 1997, J.T.T., 1998, p. 18.

¹⁶ Trib. trav. Bruxelles, 30 mai 2002, Ors., 2004, n° 2, p. 17.

¹⁷ C. trav. Mons, 5 septembre 2019, J.T.T., 2020, p. 34.

¹⁸ C. trav. Bruxelles, 5 décembre 1994, Chron. D.S., 1997, 131.

¹⁹ Voir en ce sens l'ensemble des cas d'espèce cité in : VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., Compendium Social. Droit du travail contenant des annotations fiscales, Wolters-Kluwer, 2025/26 p. 2913 et suiv.

licenciement pour motif grave²⁰.

Pour notre cour autrement composée, le fait qu'un cadre "like" sur Facebook des publications discriminatoires à connotation raciste et antisémite constitue un motif de licenciement pour motif grave²¹.

En l'espèce

Quant à la forme

16. En termes de conclusions, Monsieur D. ne semble plus soutenir que les conditions de forme du licenciement n'auraient pas respecté, comme il l'affirmait dans son courrier du 19 février 2022.

La cour relève que la SA dépose les récépissés des envois recommandés tant du courrier de licenciement que de celui de la notification des motifs le justifiant²².

Les faits invoqués datant du 20 janvier 2022, le double délai de 3 jours a également été respecté.

Enfin, la cour considère que l'énonciation du motif grave rencontre la condition de précision suffisante pour permettre tant au travailleur qu'au juge d'identifier la faute reprochée.

En conclusion, le congé respecte les conditions de forme prévues par l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail.

Quant au fond

17. De la lettre du 25 janvier 2022, notifiant les motifs du licenciement pour faute grave, il ressort que ce qui est reproché à Monsieur D., c'est qu'en date du 20 janvier 2022, il s'en est pris à l'un de ses collègues et l'a insulté, notamment en utilisant des propos racistes.

Trois de ses collègues ont dû intervenir afin d'empêcher Monsieur D. de porter des coups au prénommé Y B. Selon l'employeur, si ces autres collègues n'étaient pas intervenus, Monsieur D. s'en serait manifestement pris physiquement à ce collègue.

Le courrier du 25 janvier 2022 mentionne 5 témoins, dont deux qui ont vécu l'incident depuis le début, et il détaille également deux antécédents de Monsieur D.

²⁰ C. trav. Bruxelles, 5 avril 2016, Chron. D.S., 2016, 212.

²¹ C. trav. Liège (div. Liège), 24 mars 2017, J.L.M.B., 2018, 642, note A. FARCY.

²² Cf. pièces 4 et 5 du dossier de la SA.

18. La charge de la preuve du motif grave reposant sur la SA, la cour constate que celle-ci produit 6 attestations de témoins, conformes au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, rédigées dès les 26 et 27 janvier 2022.

18.1. Ainsi, Monsieur B J., présent dès l'arrivée de Monsieur D., atteste que : « *En arrivant, Sébastien nous dit bonjour en nous insultant je cite 'Bonjour bande d'enculé' puis se plaint de ne pas avoir de réponse. Y B. lui a répondu 'manoeuvre', c'est à ce moment-là que S s'énerve et répond je préfère être manoeuvre qu'être un 'sale immigré', ça en s'approchant violement auprès de Y. Je décide de me mettre entre les 2, S continuer et dit à plusieurs reprises 'je vais te tuer'. Voyant qu'il continuait à s'emporter et à menacer, J décide d'aller chercher D. Après son départ, S se calme et part dans le bureau du chef* »²³.

Monsieur D. soutient que ce témoin ne mentionne aucune agression physique : la cour relèvera que l'employeur n'invoque pas une agression physique de Monsieur D. mais qu'il s'en serait manifestement pris physiquement à Y B. sans l'intervention de ses collègues.

B J. précise d'ailleurs qu'il s'est interposé entre Monsieur D. et Y B.

18.2. Monsieur J L. atteste que « *Ce jeudi 20/01/2022 vers 8h30 du matin S nous a dit bonjour en nous insultant. Mes collègues Y et S ont eu une altercation. S a insulté Y de sale immigré et sa réaction a été très violente envers Y. Il a fallu se mettre avec plusieurs de mes collègues pour retenir S, et aller chercher notre responsable. (...)* »²⁴.

Alors que Monsieur D. écrit que ce témoin évoque une réaction violente sans autre précision, la cour retient que J indique qu'il a fallu s'y mettre à plusieurs pour retenir Monsieur D.

18.3 S B. indique que « *Lors de mon arrivée dans le frigo expédition, j'ai entendu crier et je suis allé voir ce qu'il se passait et j'ai vu S crier et être tout énervé sur Y. S a dit à Y qu'il était un 'sale emigré', après cela il ne se calmait toujours pas et il voulait aller 'cogner' sur Y. S a dû être retenu à plusieurs fois par 5 collègues et il y retournait chaque fois, pour frapper Y. Y lui continuer à travailler et je ne l'ai pas vu faire quoi que ce soit. Puis notre collègue responsable à l'export est arrivé, il a crié un coup sur S puis il est parti au bureau de D* »²⁵.

18.4. Pour sa part, M H. explique : « *Ce jour-là S il est venu au PLS comme d'hab pour travailler, un certain moment j'entends crier parce qu'on ne lui a pas dit bonjour. Il commence à crier fort et un moment il [s'en est] pris à Y. Moi j'ai vu la façon comment il était énervé. Je suis parti pour le retenir parce qu'il était très proche de Y* »²⁶.

²³ Cf. pièce 6.2 du dossier de la SA.

²⁴ Cf. pièce 6.5 du dossier de la SA.

²⁵ Cf. pièce 6.1 du dossier de la SA.

²⁶ Cf. pièce 6.3 du dossier de la SA.

Ensuite, M M. détaille : *« J'étais en train de préparer mes commandes, j'ai entendu quelqu'un crier. Je me suis rendu sur place. A ce moment-là, j'ai vu S D. entrain de crier sur Y puis il s'est dirigé vers lui avec l'intention (je pense) de le frapper. Ensuite plusieurs collègues ont essayé de le séparer (tenir) pour ne pas qu'il s'attaque à Y. Y n'a pas réagi (ni verbalement ni physiquement). Lors de la séparation, un collègue, M H., lui disait de se calmer et celui-ci s'est pris un coup de coude au visage de la part de S D (ce n'était pas volontaire je pense). Ensuite un autre collègue (J) a pris S D. avec lui chez le bureau du responsable »*²⁷.

Le responsable hiérarchique de Monsieur D., D B. relate : *« Le 20 janvier au matin, alors que j'étais dans mon bureau, J L. est venu m'interpeller car plusieurs ouvriers devaient retenir S D. car il voulait en venir aux mains avec Y B. Ensuite, S D. est venu très énervé. J'ai contacté M B. et lui ai demandé de rentrer chez lui »*²⁸.

La cour constate que Monsieur D. sollicite l'écartement de ces 4 derniers témoignages au motif que Messieurs S B., D B., M M. et M H. n'étaient pas présents au moment des faits.

La cour n'a pas la même appréciation : si les trois premiers des quatre n'ont pas assisté au départ de la dispute, ils ont néanmoins assisté à une partie de l'altercation et livrent leur vision de cette partie.

Ainsi S B. est arrivé avant que Monsieur D. ne traite Y B. de *« sale immigré »*.

La cour n'écartera donc pas ces témoignages en ce compris celui de D B. qui relate la visite à son bureau de J L. et de Monsieur D.

19. Face à ces témoignages accablants, Monsieur D. entend « contextualiser » sans apporter la moindre preuve de ce qu'il avance.

Il a été insulté et provoqué par Monsieur Y B. qui l'aurait traité de *« sale manoeuvre et sale mandaille »* : fait non-prouvé et non relaté par les deux témoins présents depuis l'arrivée de Monsieur D. à l'atelier.

Il conteste « fermement » avoir utilisé des propos racistes alors que trois témoins l'ont entendu proférer *« sale immigré »*.

Il n'y a, certes, pas eu d'agression physique, mais ce n'est pas du fait de Monsieur D. mais de ses collègues qui l'ont retenu.

²⁷ Cf. pièce 6.6 du dossier de la SA.

²⁸ Cf. pièce 6.4 du dossier de la SA.

Il affirme avoir continué à travailler avant d'être convoqué chez son supérieur hiérarchique et de lui expliquer le fameux contexte. Ledit supérieur l'a vu arriver dans son bureau, énervé, et l'a renvoyé chez lui sans qu'il soit question d'explication de contexte.

Monsieur D. invoque à nouveau, sans le moindre fondement, l'absence de dépôt des images de vidéo-surveillance dont l'existence est contestée, mettant en doute la loyauté procédurale de la SA, sans le moindre début de preuve.

Toujours sans fondement, l'affirmation de pression de la direction pour qu'il démissionne « sous la contrainte et la menace ».

20. Enfin, Monsieur D. se targue d'être irréprochable au sein de l'entreprise depuis près de 10 ans de service, hormis, selon lui, « *un seul et unique avertissement et un autre, dans un autre contexte, en raison du non-respect des règles sanitaires* ».

La cour relève qu'il est alors question d'un total de deux avertissements.

La cour considère qu'avoir été, non pas averti comme il le prétend, mais mis à pied durant trois jours, un an et 1 mois auparavant pour des faits similaires, soit une altercation violente, n'est pas anodin, comme semble le penser Monsieur D.

De même, deux mois avant son licenciement, Monsieur D. est averti pour non-respect des consignes anti-COVID.

Ni la mise à pied, ni l'avertissement de décembre 2021 ne seront contestés par Monsieur D.

Enfin, afin d'attester de son comportement « irréprochable », il produit une attestation – non conforme au Code judiciaire de son nouvel employeur, par ailleurs membre de sa famille, affirmant : « *ayant été informé de ce comportement qu'il aurait eu chez D. et de l'action à son encontre par ses soins, dans une optique de transparence absolue (les administrateurs devant maintenir un casier judiciaire vierge) cela nous semble hautement improbable vu son évolution rapide dans notre société* »²⁹.

La cour n'aurait égard à ce témoignage, manquant totalement de pertinence dans le présent litige.

21. L'ensemble des circonstances invoquées par Monsieur D. afin d'éluder sa responsabilité dans la faute commise, manquent en fait et c'est donc à juste titre que le tribunal n'y a eu égard.

²⁹ Cf. pièce 9 du dossier de Monsieur D.

En conclusion de ce qui précède, la cour considère qu'avoir pris à partie l'un de ses collègues en l'insultant³⁰, notamment le maltraitant de « sale immigré », puis en voulant se diriger vers lui en vue de lui porter des coups, objectif non atteint par l'intervention d'autres collègues présents, constitue dans le chef de Monsieur D. une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuité des relations professionnelles.

Il s'agit là, à l'analyse de la cour, de faits constitutifs d'un motif grave au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

C'est à juste titre que le tribunal a déclaré que la SA a démontré l'existence d'un motif grave justifiant le licenciement de Monsieur D. et, qu'en conséquence, la demande relative au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est non fondée.

L'appel sera déclaré non fondé.

VI. LES DEPENS

22. Aux termes de 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 n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

En sa qualité de partie succombante, Monsieur D. sera donc condamné aux dépens.

23. En termes de dispositif de ses conclusions, la SA postule que la cour condamne Monsieur D. aux entiers dépens de l'appel, soit l'indemnité de procédure liquidée à 3000 EUR (montant de base).

Concernant l'indemnité de procédure, la cour rappelle que selon l'article 1022, alinéa 4, du Code judiciaire, « *si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne, l'indemnité de procédure est fixée au minimum établi par le Roi, sauf en cas de situation manifestement déraisonnable* ».

Tel est le cas en l'espèce : Monsieur D. bénéficie de l'aide juridique totalement gratuit³¹.

Il y a dès lors lieu d'appliquer le montant minimum de la fourchette pour les litiges dont l'enjeu est compris entre 20.000,01 EUR et 40.000,00 EUR prévue, soit 1.569,77 EUR

³⁰ L'insulte de « *petit con, tu m'emmerdes* » est reconnue par Monsieur D.

³¹ Cf. pièce 10 de son dossier.

•
• •

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel recevable et mais non fondé ;

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions en ce compris quant à l'indemnité de procédure d'instance ;

Par conséquent,

Déboute Monsieur D. de l'ensemble de ses prétentions ;

Condamne Monsieur D., aux dépens d'appel, en faveur de la SA, soit la somme de 1.569,77 EUR représentant le montant minimum de l'indemnité de procédure litiges dont l'enjeu est compris entre 20.000,01 EUR et 40.000,00 EUR ;

Délaisse à Monsieur D. ses propres dépens d'appel dont la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit la somme de 24,00 EUR (articles 4 et 5 de la loi du 19 mars 2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26 avril 2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M V, conseiller faisant fonction de président

Br M conseiller social au titre d'employeur

F J, conseiller social au titre d'ouvrier

Assistés de N P, greffier,

Conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, le président constate que Madame B M, conseiller social au titre d'employeur, et Monsieur F J, conseiller social eu titre d'ouvrier, sont dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel il ont participé.

le greffier

le président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 E de la cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **lundi 15 décembre 2025**, par :

M V, conseiller faisant fonction de président
Assisté de N P, greffier,

le greffier

le président