



Numéro du répertoire 2025 /
R.G. Trib. Trav. 23/2479/A
Date du prononcé 24 novembre 2025
Numéro du rôle 2024/AL/597
En cause de : F G C/ AVIAPARTNER LIEGE SA

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 E

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

* Contrat de travail - employé- licenciement pour motif grave -
licenciement manifestement déraisonnable - cas d'espèce

EN CAUSE :

Monsieur G F, RRN, domicilié à
partie appelante, ci-après dénommée « *Monsieur F.* »
ayant comparu par son conseil, maître J-P B, avocat à 4000 LIEGE,

CONTRE :

La SA AVIAPARTNER LIEGE, inscrite à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro
0449.093.172, ayant son siège social, 4460 GRACE-HOLLOGNE,
partie intimée, ci-après dénommée « *la Sa* »
ayant pour conseil maître M D, avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT,
et ayant comparu par maître S L

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 22 septembre 2025, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 2 septembre 2024 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 4^{ème} chambre (R.G. 23/2479/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 29 novembre 2024 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 2 décembre 2024 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 18 décembre 2024 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 6 décembre 2024 ;
- l'ordonnance rendue le 27 décembre 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 22 septembre 2025 ;

- les conclusions, les conclusions additionnelles et encore les conclusions de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe de la cour respectivement les 28 février 2025, 27 juin 2025 et 5 septembre 2025 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe de la cour respectivement les 28 avril 2025 et 17 juillet 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, reçu au greffe de la cour le 11 août 2025, ainsi que le dossier déposé lors de l'audience publique du 22 septembre 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, reçu au greffe de la cour le 5 septembre 2025 ;

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 22 septembre 2025.

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

I. ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

1. Monsieur G F, ci-après Monsieur F., a été occupé du 2 août 2008 au 8 décembre 2022 d'abord en qualité d'« *Assistant Duty Supervisor* » puis à dater du 1^{er} janvier 2021 en qualité de « *Duty Supervisor* », à temps plein dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée par la SA AVIAPARTNER LIEGE, ci-après dénommée la SA¹.

Cette dernière fonction consistait à superviser, coordonner, diriger une équipe de 30 à 50 travailleurs pendant des shifts. Il devait surveiller les opérations et assurer les niveaux de qualité et de service pendant les opérations quotidiennes. Lorsqu'un incident survenait durant un shift, il devait le rapporter au *Stations Manager* et à l'*Operations Manager* selon le descriptif de fonction produit².

2. Le 25 octobre 2022, Monsieur F. a eu un incident avec une employée de la société ETHIOPIAN AIRLINES, en relation commerciale avec la SA.

Cette employée d'ETHIOPIAN AIRLINES a eu un entretien téléphonique avec Monsieur F. au sujet d'un changement de vol qui n'arrangeait pas sa société, la discussion s'est envenimée et Monsieur F. y mis fin.

L'employée dont question s'est ensuite rendue dans l'entrepôt et a abordé Monsieur F. de façon agressive, elle a également fait des réflexions désobligeantes, le traitant de « *sale pédé* » et ce, devant un témoin.

¹ Cf. pièces 1 et 2 de la SA.

² Cf. pièce 3 de la SA

Les faits ont été dénoncés par Monsieur F. au manager de la société AVIAPARTNER qui a contacté ETHIOPIAN AIRLINES afin que l'employée ne participe plus aux opérations et qu'elle ne puisse plus venir dans l'entrepôt³.

Monsieur F. a déposé plainte à l'auditorat du travail contre l'employée pour discrimination à une date inconnue⁴.

3. Le 3 décembre 2022, Monsieur F. était responsable du shift de 6 heures à 14 heures.

Ce jour-là, alors qu'il se trouvait dans le bureau du Cargo Office, qui allait faire l'objet d'une rénovation, Monsieur F., selon ses dires, a donné un coup d'épaule dans un mur devant être démolé en disant : « *Regardez ce que le sale pédé sait faire* », provoquant, toujours selon lui, le rire des travailleurs présents, connaissant la situation à laquelle Monsieur F. se référait.

Il n'apparaît pas que ces faits aient été directement notifiés à l'Opération Manager, supérieur de Monsieur F.

Néanmoins, cet Opération Manager, Monsieur W M., a constaté qu'un mur dans l'espace du bureau du Cargo Office avait été gravement endommagé à son arrivée le lundi 5 décembre 2022.

4. En date du 5 décembre 2022, un Monsieur P J. se présente à la police de l'aéroport afin d'y déposer une plainte pour dégradations volontaires (vandalisme) au nom de la SA.

Il déclare : « *Les faits ont eu lieu précisément au CARGO Office, se situant dans la partie AIR SIDE du bâtiment.*

(...)

Ce matin, j'ai été chargé du dossier concernant les actes de vandalisme dont je vous fais le détail :

- je vous remet cinq photos (noir et blanc) imprimées en format A4 des dégradations et je demande qu'elles soient jointes au procès-verbal,*
- celles-ci m'ont été remises,*
- des cloisons en gyproc (ou assimilé : cloisons en carton/plâtre sur support métallique) ont été dégradées par des coups (probablement de pied - photos 3, 4 et 5) du côté Cargo Office (Bureau du Load Contrôle),*
- et une a été littéralement défoncée (photo 1 et 2) côté du bureau de la pré-facturation soit le côté opposé de cette même cloison,*
- ces dégradations ont été probablement commises le samedi 03/12/2022 entre 0600 et 1400 heures,*
- il est interpellant que compte tenu du Shift (la pause), personne n'ait rien entendu,*
- il n'est fait mention de ces faits dans aucun des Shift-report (rapport de fin de pause).*
- vu l'ampleur des dégâts, je vous ferai parvenir par mail une estimation du préjudice,*

³ Cf. Courriel de Monsieur E P. du 6 février 2024, pièce 13 bis de la SA.

⁴ Cf. pièce 10 de Monsieur F., copie partielle du courrier de l'auditorat l'informant du classement du dossier après rappel à l'ordre de l'employée de ETHIOPIAN AIRLINES.

- je précise que des travaux d'aménagement vont avoir lieu et ont même débutés aujourd'hui.
- de ce fait, les débris ont déjà été évacués
- la personne qui travaillait dans ce bureau a été « déménagée » le temps des travaux
- le responsable de Shift (DUTY) de ce samedi 03/12/2022 est Mr F. G joignable au n° de Gsm 0400/000000,
- il n'a lui non plus fait mention de rien du tout,
- or, les coups de pied dans la cloison viennent du bureau load Contrôl, soit un bureau « Open Space ».
- il est donc impossible de ne pas s'être rendu compte des faits,
- quelqu'un (autre que l'auteur des faits) aurait du voir ces dégradations,
- personne ne s'est dénoncé jusqu'à présent,
- je vous communiquerai par mail le nom des membres du Shift si nos recherches se dirigent bien vers ce Shift du samedi 03/12/2022 »⁵.

5. Le même jour, Monsieur W M. a décidé de convoquer Monsieur F. en sa qualité de *Duty Supervisor* afin de lui demander s'il avait des informations à fournir concernant les dégradations survenues pendant le shift dont il avait la responsabilité.

Monsieur F. lui a fait part, sans exprimer le moindre regret, de ce qu'il était parmi les auteurs tout en rappelant que le mur était destiné à être supprimé, le démontage ayant déjà commencé.

6. Le mercredi 7 décembre 2022, une seconde audition de Monsieur F. a été organisée, en présence de la RH, Madame M D. afin de vérifier s'il confirmait bien la matérialité des faits.

Lors de cet entretien, Monsieur F. a maintenu sans équivoque sa version des faits, et ce bien, qu'il lui a été montré un devis de réparation du mur endommagé, justifiant ainsi du coût des dégâts. Selon la SA, Monsieur F. n'a toujours pas montré de signe de regret ou de remise en question.

De même, ses supérieurs, lui ont indiqué qu'au moment où Monsieur F. donnait un ou plusieurs⁶ coups au mur, l'un des travailleurs sous sa supervision s'était blessé à la main. Ce travailleur avait rapporté à Monsieur F. qu'il s'agissait d'un accident du travail, or il a admis par la suite qu'il avait volontairement frappé dans le mur.

7. Par lettre recommandée du 8 décembre 2022, la SA procède au licenciement de Monsieur F. pour motif grave, lui indiquant que la notification de celui-ci lui sera adressée dans le délai légal⁷.

⁵ Cf. pièce 5 de la SA.

⁶ Selon la version de l'un ou de l'autre.

⁷ Cf. pièce 7 de la SA.

Par courrier recommandé du 9 décembre 2022, la SA notifie les faits constitutifs de motifs graves à son ex-travailleur, libellés comme suit :

« Vous trouverez, ci-après, les précisions relatives au motif grave constaté dans votre chef et qui justifient notre décision.

1-

Vous exercez au sein de notre société la fonction de Duty Supervisor.

Le samedi 3 décembre 2022, vous étiez responsable du shift de 6h à 14h à AviaPartner Liège.

Le lundi 5 décembre 2022, W M., Operations Manager, a constaté, à son arrivée au travail, qu'un mur dans l'espace du bureau du Cargo Office avait été complètement saccagé.

Interpelés par ce vandalisme, nous avons initié, dès le 5 décembre 2022, une investigation interne afin d'établir l'auteur de ce vandalisme.

Monsieur M. a décidé dès lors de vous convoquer, en tant que Duty Supervisor, pour vous demander si vous ne disposiez pas des informations à lui communiquer au sujet de ces dégradations commises pendant le shift dont vous étiez responsable.

Au terme de cet entretien du 5 décembre 2022, à notre grande surprise, force nous a été de constater que vous êtes spontanément passé aux aveux et avez reconnu avoir été l'auteur de ce saccage. Vous n'avez manifesté aucun regret.

Monsieur M. a fait un compte-rendu de ce qui précède à la direction et à Madame M D., HR Business Partner.

Vu la gravité des faits qui vous étaient reprochés, il a été décidé de vous entendre, à nouveau, le mercredi 7 décembre 2022, en présence de Madame D. et de Monsieur M.

Vous avez maintenu intégralement votre version des faits et avez confirmé que vous étiez l'auteur du saccage commis. Nous avons été contraints de constater que vous ne manifestiez toujours aucune remise en question. Au contraire, vos agissements vous faisaient sourire. Vous minimisiez totalement les faits.

2-

Les faits qui précèdent sont pourtant particulièrement graves et intolérables.

Il va de soi que nous ne pouvons accepter ce genre de comportement, qui porte grandement préjudice à la société et nuit à son bon fonctionnement et à l'image de notre société vis-à-vis des clients également.

Ces agissements sont d'autant plus graves que vous occupiez une fonction de responsabilité au sein de la société, dans le cadre de laquelle vous étiez amené à diriger / superviser une équipe, et que vous avez, de surcroît, saccagé le mur en question en présence précisément de ces personnes qui relevaient de votre responsabilité.

Le personnel sous votre responsabilité doit pouvoir compter sur votre professionnalisme et vous prendre en exemple, ce qui n'est manifestement pas le cas.

3-

Par ailleurs, pendant que vous étiez occupé à démolir le mur précité, un travailleur sous votre responsabilité s'est blessé à la main. Il vous a été rapporté qu'il s'agissait d'un accident de travail.

Compte tenu du fait que vous n'aviez pas pu constater vous-même les faits qui vous étaient relatés, vous avez rapporté un accident de travail qui n'a jamais existé. En effet, la victime du prétendu accident de travail a finalement avoué avoir fait une fausse déclaration.

4-

Nous ne pouvons tolérer qu'un membre de notre personnel se rende dans les locaux de l'entreprise, vandalise, saccage et démolisse sciemment son infrastructure.

Vous avez avoué, du reste, à deux reprises, avoir perpétré ce vandalisme, sans faire preuve d'aucune remise en question.

En agissant de la sorte, vous avez notamment mis en danger la sécurité de l'ensemble de vos collègues.

5-

Nous ne pouvons plus accorder notre confiance à un travailleur qui vandalise, saccage et dégrade sciemment l'infrastructure de l'entreprise et met ses collègues en danger. Ces faits sont d'autant plus intolérables que vous exercez une fonction à responsabilité et que vous n'avez manifesté aucune remise en question. Aucune excuse n'a été fournie.

Dans ces conditions, vos agissements ont rompu immédiatement et définitivement toute confiance que nous devons avoir en vous dans le cadre de notre relation de travail, et plus particulièrement de par votre fonction.

Nous vous confirmons par conséquent le licenciement pour motif grave qui vous a été notifié le 8 décembre 2022.

Nous nous réservons par ailleurs le droit d'entreprendre toutes les démarches complémentaires, en ce compris judiciaires, pour la préservation des droits de notre entreprise et la réparation du dommage important qu'elle a subi ou pourrait encore subir suite à vos agissements ».

8. Les démarches amiables entreprises n'ayant pas abouti, Monsieur F. a introduit une requête contradictoire devant le tribunal du travail de Liège, division Liège, en date du 14 juillet 2023.

9. Aux termes de ses conclusions d'instance, il a postulé la condamnation de la SA au paiement de :

- la somme de 58.934,10 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 6 mois et 27 semaines ;
- la somme de 18.903,39 EUR bruts à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération ;
- Le tout à majorer des intérêts au taux légal depuis le 8 décembre 2022 et des dépens.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

10. Par le jugement critiqué du 2 septembre 2024, les premiers juges ont dit la demande recevable mais non fondée, et ont condamné Monsieur F. à payer à la SA, la somme de 4.500 EUR à titre de dépens.

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, tout comme la prétention relative au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable dès lors que le licenciement pour faute grave était justifié.

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

11. Par requête remise au greffe de la cour le 29 novembre 2024, Monsieur F. a interjeté appel du jugement prononcé le 2 septembre 2024.

Il considère qu'il y a lieu de réformer le jugement dont appel et condamner la SA aux montants suivants :

- 58.934,10 EUR brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 6 mois et 27 semaines de rémunération ;
- 18.903,39 EUR brut à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération ;
- Ces sommes étant à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 8 décembre 2022 ;
- Condamner la SA aux dépens d'instance et d'appel liquidés, pour les dépens d'instance, comme les dépens d'appel à l'indemnité de procédure et la contribution BAJ :
 - Dépens d'instance : 4.524,00 EUR (contribution BAJ 24,00 EUR et IP 4.500 EUR)
 - Dépens d'appel : 4.733,30 EUR (contribution BAJ 24,00 EUR et IP 4.709,30 EUR).

12. Monsieur F. considère que c'est à bon droit qu'il a plaidé qu'il n'avait pas commis de faute et assurément pas une faute à ce point grave qu'elle aurait pu détruire toute confiance en lui de la part de son employeur.

Non seulement il n'a pas, selon lui, comme cela lui a été imputé pour les besoins de la cause, manqué à ses obligations par rapport à une déclaration d'accident qui lui a été demandée par un travailleur, prétendument victime de l'accident, ce qui s'avérera inexact, mais il n'a pas saccagé un mur exempt avant cela de tout dégât mais, dans un moment d'énerverment lié à une gestion inadéquate d'un incident homophobe, a tapé avec l'épaule un mur déjà grandement endommagé et devant être démoli.

13. Pour sa part, la SA sollicite la confirmation pure et simple du jugement dont appel si bien que la condamnation de Monsieur F. aux entiers dépens d'appel.

A titre subsidiaire, la SA sollicite de la cour qu'elle dise pour droit :

- le cas échéant que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable doit être limitée à un montant égal à trois semaines de rémunération ;
- que les dépens doivent être compensés.

IV. RECEVABILITÉ DE L'APPEL

14. 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 signification⁸.

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

15. 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.

⁸ Bien que le SA indique qu'une signification serait intervenue, elle ne produit pas copie d'un tel acte qui permettrait à la cour de vérifier la régularité de l'appel, se bornant à déposer un échange de courriels entre conseils, annonçant une possible signification, pièce 16 du dossier de la SA.

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. »

16. Le congé pour motif grave n'est soumis à aucune règle de forme⁹. La preuve du congé pour motif grave peut être rapportée par toute voie de droit¹⁰.

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 commis¹¹.

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 travail¹².

17. 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.

⁹ Voy. en ce sens : Cass., 12 octobre 1998, JTT, 1999, p. 79 ; C. Trav. 24 novembre 1993, JTT, 1994, p.73

¹⁰ Voy. en ce sens : Cass., 5 décembre 1994, JTT, 1995, p.25

¹¹ Voy. en ce sens : C. trav., Bruxelles, 14 avril 1974, Bull. F.E.B., 1977, p. 457

¹² 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

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 faute¹³.

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 avisé¹⁴.

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 sanction¹⁵.

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 fond¹⁶.

18. 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* »¹⁷.

« *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).

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

19. Pour la Cour de cassation, l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'exige pas que l'employeur ait subi un préjudice en conséquence de la faute grave du travailleur. Toutefois, rien n'empêche le juge, dans l'appréciation du manquement allégué, de vérifier également si celui-ci a causé un préjudice à l'employeur ou si ce dernier a subi un dommage¹⁸.

¹³ Voir en ce sens : Cass. 23/10/1989, J.T.T., 1989, 432, note, Pas., 1990, I, 215.

¹⁴ Voir en ce sens : Cass., 26/06/2006, RG S.05.0004.F, J.T.T., 2006, 404.

¹⁵ H. Deckers, op. cit. p. 278 et sv..

¹⁶ Voir en ce sens : Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, consultable sur juportal.be.

¹⁷ C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », De Boeck & Larcier, 2005, p. 24.

¹⁸ Cass., 6 février 2023, n° S.18.0095.N, consultable sur juportal.be.

De même, les juridictions de fond considèrent que la dégradation volontaire du matériel de l'employeur est constitutive de motif grave¹⁹. La circonstance que cet acte a été posé à l'occasion d'une grève ou de tout autre mouvement de mauvaise humeur ne constitue pas une excuse²⁰.

En l'espèce

20. Il n'est ni contesté ni contestable que Monsieur F a effectivement donné au moins un coup ayant occasionné des dégâts à un mur, et ce, en présence d'autres travailleurs dont il avait la supervision. Il l'a admis devant ses supérieurs, trouvant les reproches inadéquats puisque ce mur était voué à la destruction.

La cour considère qu'il importe peu que le mur ait été déjà endommagé, voué à la destruction proche. Monsieur F a ostensiblement donné un coup dans le mur, occasionnant un trou, en vue de déclencher des rires parmi ses subordonnés.

Il n'a pas fait preuve de la moindre remise en question face à ses supérieurs qui l'interrogeaient pour la deuxième fois sur les faits. Il minimise sa conscience d'avoir commis une faute, arguant que le mur devait être détruit.

21. Monsieur F. tente, en outre, de justifier son acte par une volonté de dénoncer un manque de réaction de la SA quant aux propos homophobes de l'employée d'ETHIOPIAN AIRLINES.

La cour relève que, d'une part, la SA n'est pas l'employeur de la travailleuse insultante et que, d'autre part, la SA a pris les mesures adéquates qu'elle était en mesure de prendre, comme en atteste l'échange de courriel entre Monsieur F. qui dénonce les faits d'homophobie par courriel du 27 octobre 2022 et ses supérieurs²¹.

Monsieur F. écrira en date du 5 novembre 2022 : « *Merci pour l'information [relative aux interventions de la SA auprès d'ETHIOPIAN AIRLINE] et je vous tiendrai au courant de toute infraction éventuelle de la part de T.* ».

La cour relève également que le mur a été frappé plus d'un mois après l'incident « *ETHIOPIAN AIRLINE* », il ne saurait donc y avoir d'acte sanguin ou de geste de colère inconsidéré suite à l'agression subie un mois auparavant.

De même, lors de la première intervention de l'organisation syndicale de Monsieur F. en date du 22 février 2023, il n'est pas question de cet épisode d'homophobie²².

¹⁹ Trib. trav. Anvers (div. Hasselt), 8 juillet 2020, Limb.Rechtsl., 2021, 35.

²⁰ En ce sens : Trib. trav. Bruxelles, 18 décembre 2003, J.T.T., 2004, 195.

²¹ Cf. pièce 13 et 13 bis de la SA.

²² Cf. pièce 4 de Monsieur F.

22. Ensuite, c'est en contrariété avec les dossiers produits que Monsieur F. affirme que des dégradations ont déjà eu lieu sans que la SA ne réagisse.

En effet, la SA dépose les mails échangés au sujet de dégradations survenues à des véhicules de luxe dont il résulte que la SA a réagi²³.

De même, Monsieur F. met en avant le fait qu'alors qu'il est licencié pour faute grave, un travailleur n'a reçu qu'une « simple mise à pied » de trois jours, pour avoir frappé dans le même mur, le même jour, décision que produit la SA en sa pièce 12.

La cour relève qu'il y a une différence majeure entre ce travailleur lambda et Monsieur F. : ce dernier exerçait une fonction de responsabilité, il devait superviser les opérations de shift, il devait, dès lors, coordonner et diriger une équipe de 30 à 50 travailleurs.

Monsieur F devait donc être exemplaire par son attitude, ce qui n'est manifestement pas le cas en donnant, devant ses subordonnés, un coup dans un mur, ayant occasionné des dégâts à celui-ci. Cette attitude ne peut être acceptée dans le chef d'un responsable d'équipe, représentant l'employeur sur le terrain.

Monsieur F. invoque également le fait qu'à l'égard de membres du personnel ayant été identifiés, auteur de faits graves, il n'y avait pas eu de sanctions et certainement pas de licenciement pour motif grave, ce qui atteste d'une politique du « deux poids deux mesures ». Cette affirmation n'est étayée par aucune pièce : il n'est pas démontré que, antérieurement au 3 décembre 2022, des auteurs de faits de dégradation auraient été identifiés.

23. Le témoignage produit par Monsieur F. n'est pas de nature à modifier les constatations qui précèdent.

Ce témoin affirme également que le management ne réagit pas aux dégradations, ce qui est contraire au dossier comme vu ci-avant.

Il fait référence à des sandwiches jetés à la poubelle dont il n'a jamais été question auparavant et qui n'est pas plus développé par Monsieur F.

Au surplus, le témoin confirme que Monsieur F. a « abimé le mur » qui a été détruit deux jours plus tard.

Selon lui, Monsieur F. a « *subi une chasse personnelle et l'histoire du mur a été utilisée comme prétexte* ». Le témoin ne détaille pas en quoi ni pourquoi il y aurait eu une « chasse personnelle » contre Monsieur F.

²³ Cf. mail du 9 août 2022 de Monsieur P M., pièce 14 et 14 bis de la SA.

24. En conclusion de ce qui précède, la cour considère qu'avoir donné, intentionnellement, devant les travailleurs dont il avait la supervision, un coup d'épaule, à tout le moins, dans un mur, afin de lui occasionner des dégâts manifestes, constitue dans le chef de Monsieur F. une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuité des relations professionnelles.

Il s'agit là de faits constitutifs d'un motif grave au sens de la loi du 3 juillet 1978 sans qu'il soit besoin d'examiner le défaut de surveillance d'un travailleur qui a, lui aussi, donné un coup (de poing) dans le mur litigieux, invoqué par l'employeur²⁴.

C'est à juste titre que le tribunal a déclaré la demande relative au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis non fondée.

L'appel sera déclaré non fondé quant à ce chef de demande.

B- Le licenciement manifestement déraisonnable

25. Monsieur F. postule le paiement de 18.903,39 EUR brut au titre de « *dommages et intérêts* » pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération.

En raison du motif grave reconnu justifiant le licenciement intervenu, cette demande ne peut qu'être déclarée non-fondée.

VI. LES DEPENS

26. 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 tant en appel qu'en instance, Monsieur F. sera donc condamné aux dépens.

27. En termes de dispositif de ses conclusions, la SA postule que la cour condamne Monsieur F. aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les frais de signification s'élevant à 408,79 EUR et les indemnités de procédure liquidées à 4.709,30 EUR (montant de base) pour chaque instance, soit la somme totale de 9.989,39 EUR.

²⁴ La rédaction d'une déclaration d'accident pour cet acte n'est pas reprochable à Monsieur F. ayant rempli les obligations prévues par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail. De plus, aucune collusion entre lui et la prétendue victime n'est démontrée.

27.1. En ce qui concerne la première instance, la cour relève que l'article 1022 du Code judiciaire prévoit les indemnités de procédure à charge de la partie succombante tandis que l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixe les indemnités de procédure en fonction du montant de la demande.

La SA sollicite la condamnation de Monsieur F. à une indemnité de procédure majorée selon la dernière indexation du 1^{er} mars 2025.

Sur base de l'article 8 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le principe d'indexation de l'indemnité de procédure, la SA s'estime fondée à postuler l'indexation de l'indemnité d'instance, liquidée à l'époque conformément au relevé produit par elle, selon l'article 1021 du Code jud.

La cour constate que le jugement dont appel a condamné Monsieur F. aux dépens liquidés à 4.500 EUR soit le montant en vigueur lors du prononcé du jugement contesté, en date du 2 septembre 2024.

L'indemnité étant due « par instance » et la première instance s'étant clôturée par le jugement du 2 septembre 2024, c'est le montant en vigueur à ce moment qu'il y a lieu de retenir.

Il n'y a donc pas lieu d'indexer cette indemnité fixée au moment du prononcé du jugement.

27.2. En ce qui concerne l'appel, la cour condamnera la partie succombante, Monsieur F. au montant de 4.709,30 EUR, conforme à l'arrêté royal précité.

La SA postule le remboursement de frais de signification qui auraient été exposés, s'élevant à 408,79 EUR.

La cour ne peut que constater que, si la SA produit des courriels entre avocats annonçant une signification, elle ne produit pas la signification qui aurait été faite par son huissier.

La cour ne procédera donc pas à la liquidation d'un dépens prétendument exposé et non dument justifiée.

•
• •

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,

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

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 F. de l'ensemble de ses prétentions ;

Condamne Monsieur F., aux dépens d'appel, soit la somme de 4.709,30 EUR représentant l'indemnité de procédure de la SA ;

Délaisse à Monsieur F. 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
G M conseiller social au titre d'employeur
J-P W, conseiller social au titre d'employé
Assistés de N P, greffier,

Conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, le président constate que Monsieur G M, conseiller social au titre d'employeur, et Monsieur J-P W, conseiller social au titre d'employé sont dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel ils 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 24 novembre 2025**, par :

M V, conseiller faisant fonction de président
Assisté de D D, greffier,

le greffier

le président