



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2026 /

R.G. Trib. Trav.

24/109/A

Date du prononcé

13 janvier 2026

Numéro du rôle

2025/AL/81

En cause de :

**OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI
C/
F H**

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 2-G

Arrêt

SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS SALARIES - chômage
Arrêt contradictoire
Définitif

*

EN CAUSE :

L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, BCE 0206.737.484,
dont le siège est sis à 1000 BRUXELLES, boulevard de l'Empereur, 7,
partie appelante, ci-après dénommée : l'ONEm,
ayant pour conseil Maître F L, avocat à 4800 VERVIERS, et ayant comparu par Maître J B,

CONTRE :

Monsieur H F, RRN
domicilié à
partie intimée, ci-après dénommée : Monsieur F.,
ayant pour conseil Maître S R, avocat à 4100 BONCELLES, et ayant comparu par Maître A I.

•
• •

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

La cour a tenu compte des pièces figurant en forme régulière dans le dossier de la procédure à la clôture des débats et notamment des pièces suivantes :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre les parties le 17 janvier 2025 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, 2^{ème} Chambre (R.G. 24/109/A) ;
- la requête de l'ONEm formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 11 février 2025 et notifiée à Monsieur F. par pli judiciaire le 12 février 2025 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 19 mars 2025 ;
- l'ordonnance rendue le 26 mars 2025 et l'ordonnance rectificative rendue le 18 septembre 2025 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries ;
- les conclusions et dossiers de pièces de Monsieur F., remis au greffe de la cour les 15 mai 2025 et 18 août 2025 ;
- les conclusions de l'ONEm, remises au greffe de la cour le 4 juillet 2025.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 12 décembre 2025.

Madame C L, substitut général, a donné son avis oralement, après la clôture des débats, à l'audience publique du 12 décembre 2025.

Les parties n'ont pas répliqué à cet avis.

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

II. ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

Monsieur F. est né le 30 décembre 1966. Il est engagé en qualité d'agent d'entretien (« Hausmeister/Reinigungskraft ») pour le compte de la société AC FACILITYSERVICE, basée à Aix-la-Chapelle, à partir du 15 février 2023.

Par courrier du 23 août 2023, la société AC FACILITYSERVICE adresse à Monsieur F. un avertissement pour endommagement du matériel appartenant à la société.

Par courrier du 14 octobre 2023, la société AC FACILITYSERVICE notifie à Monsieur F. son licenciement immédiat. Ce courrier est motivé¹ comme suit :

Objet : Licenciement immédiat au 14.10.23

Monsieur [F.],

Nous annulons par la présente le contrat de travail existant du 8.2.23 sans préavis au 14.10.23, et ce, à la prochaine date limite.

Nous justifions par la présente votre résiliation immédiate de votre contrat de travail en raison de votre comportement, comme suit :

Le 6.10.23, vous avez commencé votre travail à 5h56 et vous n'êtes pas rentré dans l'entreprise avant 6h40 pour commencer votre travail. Cela ressort des enregistrements GPS du logiciel de l'entreprise sur votre téléphone de service et des enregistrements de la caméra sur le site de l'entreprise où vous avez tous vos voitures de film. Reprendre demain ;

*Le même jour, j'ai conduit avec ma femme vers 11h20 sur le chemin de pierre d'A à la hauteur de E, où vous avez travaillé pendant les heures de travail et pendant le temps du projet lancé et en cours par vous de notre objet A, Une boulangerie à environ 200 m de votre lieu de travail. Vous avez répondu que vous aviez faim. En théorie, j'aurais compris que votre temps de travail ne se soit pas terminé à midi ce jour-là. Selon la loi sur le temps de travail, vous avez droit à une pause après 6 heures de travail, comme cela est également prévu dans le contrat de travail *conclu.*

Sur ma demande encore plus précoce pour Whatsapp comme vos heures de travail ce jour-là vous avez écrit que vous aviez travaillé de 6 heures à 12 heures, ce qui n'est pas vrai non plus. Vous avez également inscrit une pause de 10 :45 à 11 :15 où les horaires ne peuvent pas être corrects car vous avez laissé courir le temps du projet de notre objet A.

Il y a donc fraude au temps de travail, puisque les deux incidents se sont produits pendant la période de travail rémunérée.

Lors de l'entretien personnel du 9.10.2023, je vous ai demandé une fois encore quand vous avez commencé à travailler et vous avez indiqué que vous n'aviez pris la voiture de société avec vos matériaux de travail qu'à 6h40. Vous avez refusé une nouvelle fois et déclaré que vous aviez commencé à travailler à 6 heures. Le trajet

¹ Traduction libre – v. dossier administratif de l'ONEm, p. 52.

jusqu'à la boulangerie était également motivé par le fait que vous aviez faim et que je pouvais faire une pause ou toute la journée.

Etant donné que vous n'êtes dans l'entreprise que depuis moins de 8 mois, un tel comportement n'est pas acceptable et supportable pour moi. Comme nos employés travaillent à temps plein chez les clients, je dois supposer par votre comportement que ce n'était pas le seul cas où vous avez fait des choses privées pendant vos heures de travail.

Votre comportement et votre insistance à dire que ce n'était pas vrai et que vous avez commencé à travailler à 6 heures du matin a conduit à ce que je ne puisse plus avoir confiance en vous en tant qu'employé.

Etant donné qu'il n'existe plus de base pour une coopération adéquate, la relation de travail doit être résiliée avec effet immédiat par un préavis de licenciement à compter du 14.10.23.

Veillez noter que pour éviter une période de blocage, vous devez vous présenter dans les trois jours suivant la date de fin de votre contrat auprès du centre d'emploi ou de l'agence pour l'emploi compétent pour vous, § 38 par., 1 SGB UL.

Veillez déposer dans nos bureaux les vêtements de travail et les équipements fournis par l'entreprise, complets et en bon état, jusqu'au 18.10.23.

Veillez prendre rendez-vous car notre bureau n'est pas entièrement occupé

Veillez noter que le délai n'est pas respecté et que les produits ne doivent pas être retournés dans les délais.

Vêtements de travail Ils vous seront facturés ou déduits du salaire à payer. [sic]

Le 16 octobre 2023, Monsieur F. sollicite le bénéfice des allocations de chômage.

Par courrier du 19 décembre 2023, l'ONEm convoque Monsieur F. à un entretien fixé le 8 janvier 2024 en vue de l'entendre en ses explications concernant le motif du licenciement.

Le 8 janvier 2024, Monsieur F. ne se présente pas, ni personne pour lui.

Par décision du 22 janvier 2024, l'ONEm décide d'exclure Monsieur F. du bénéfice des allocations de chômage pendant 13 semaines à partir du 22 janvier 2024 au motif que son licenciement est intervenu en raison de son attitude fautive. La décision précise ce qui suit :

Le nombre de semaines d'exclusion est fixé à 13 semaines parce que vous avez perdu un emploi raisonnable à temps plein. Cela est dû à votre comportement fautif. En effet, vous avez été licencié suite à votre attitude fautive, suite à des circonstances qui dépendent de votre volonté. Vous ne pouviez pas ignorer que votre comportement engendrait votre licenciement.

Par requête du 15 février 2024, Monsieur F. conteste la décision du 22 janvier 2024 de l'ONEm devant le tribunal du travail de Liège, division Verviers.

Par jugement du 17 janvier 2025, le tribunal fait droit à la demande de Monsieur F. et annule la décision de l'ONEm.

Par requête du 11 février 2025, l'ONEm fait appel du jugement du 17 janvier 2025. Il s'agit du jugement entrepris.

III. JUGEMENT DONT APPEL

Par jugement du 17 janvier 2025, le tribunal a décidé ce qui suit :

Dit la demande recevable et fondée.

Annule la décision du 22 janvier 2024 en toutes ses dispositions.

Condamne l'ONEm aux dépens nuls de Monsieur F. et au paiement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à la somme de 24,00€.

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

IV.1. L'objet de l'appel et les demandes de l'ONEm

Aux termes du dispositif de ses conclusions, l'ONEm demande à la cour ce qui suit :

- *Dire l'appel recevable et fondé ;*
- *Mettre à néant le jugement dont appel et rétablir la décision directoriale en toutes ses dispositions ;*
- *Statuer ce que de droit quant aux frais et dépens.*

IV.2. Les demandes de Monsieur F.

Aux termes du dispositif de ses dernières conclusions, Monsieur F. demande à la cour ce qui suit :

- *que le jugement soit confirmé en toutes ses dispositions, à titre principal*
- *à titre subsidiaire, que la sanction soit ramenée à son minimum possible ;*
- *l'ONEm soit condamné aux frais, dépens éventuels.*

V. RECEVABILITÉ DE L'APPEL

L'appel a été introduit dans les formes et délai légaux. Il est recevable.

VI. DISCUSSION

La contestation concerne le droit aux allocations de chômage de Monsieur F. durant la période d'exclusion de 13 semaines infligée par l'ONEm.

Suivant l'article 51, § 1^{er}, al. 1 et 2 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage,

Le travailleur qui est ou devient chômeur par suite de circonstances dépendant de sa volonté peut être exclu du bénéfice des allocations conformément aux dispositions des articles 52 à 54.

Par " chômage par suite de circonstances dépendant de la volonté du travailleur ", il faut entendre :

[...]

2° le licenciement pour un motif équitable eu égard à l'attitude fautive du travailleur;

[...]

Le motif équitable suppose que le travailleur ait commis une faute, que cette faute soit à l'origine du licenciement et qu'il s'agisse d'une faute dont le travailleur pouvait ou devait savoir qu'elle était susceptible d'entraîner son licenciement. Une certaine gravité est donc requise pour qu'il puisse être question d'un licenciement pour motif équitable.

En cas de licenciement pour motif équitable, la sanction est, en vertu de l'article 52 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, une exclusion pendant 4 semaines au moins et 26 semaines au plus.

L'ONEm a la charge de la preuve du motif équitable.

En l'espèce, le licenciement de Monsieur F. est motivé par deux incidents survenus le 6 octobre 2023, en l'occurrence le fait de s'être enregistré à 5h56 alors qu'il n'a commencé à travailler qu'à 6h40 et le fait de s'être rendu vers 11h20 dans une boulangerie proche de son lieu de travail.

Les faits retenus par l'employeur sont suffisamment objectivés par les pièces figurant au dossier administratif de l'ONEm. Ils ne sont d'ailleurs pas contestés dans leur matérialité.

Monsieur F. n'établit, par aucun élément probant, la vraisemblance des explications qu'il fournit concernant le premier incident, pas plus que la thèse d'un licenciement en représailles à des heures supplémentaires impayées ou à un accident de travail non déclaré.

Cela étant, s'il ressort de la lettre de licenciement que les faits du 6 octobre 2023 sont à l'origine de la rupture immédiate décidée par l'employeur, celui-ci les y évoque sans les qualifier de graves.

Tenant compte, en l'état de ce que le dossier soumis permet d'objectiver, du caractère limité et manifestement isolé du retard, de l'absence d'avertissement pour des faits de

même nature et de l'incertitude quant au fait que Monsieur F. ne se soit effectivement rendu à la boulangerie sur son temps de pause, même à supposer qu'une faute ait été commise, rien ne permet de considérer qu'elle présentait un degré minimum de gravité et qu'il s'agissait d'une faute dont Monsieur F. pouvait ou devait savoir qu'elle était susceptible d'entraîner son licenciement.

L'absence de contestation judiciaire du licenciement n'implique pas en elle-même la reconnaissance des faits ou de l'existence d'un motif équitable. Des considérations diverses, notamment d'ordre pécuniaire², crédibles sont du reste avancées par Monsieur F. pour s'en expliquer.

Les conditions pour constater un licenciement pour motif équitable ne sont pas réunies. L'ONEm ne pouvait infliger une sanction à Monsieur F., qui doit être rétabli dans son droit aux allocations de chômage pour les 13 semaines litigieuses.

L'ONEm supporte les dépens en vertu de l'article 1017, al. 2 du Code judiciaire.

VII. DÉCISION DE LA COUR – DISPOSITIF DE L'ARRÊT

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 ;

Entendu l'avis oral du ministère public auquel les parties n'ont pas répliqué.

Dit l'appel recevable mais non fondé ;

En déboute l'ONEm ;

Condamne l'ONEm aux dépens, liquidés jusqu'à présent à la somme de 24 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

² En l'occurrence, le coût de la procédure, l'enjeu limité vu la faible ancienneté de Monsieur F., la localisation de l'employeur et le droit applicable à la relation de travail, etc.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A G, conseillère de la cour du travail de Bruxelles faisant fonction de présidente déléguée devant la cour du travail de Liège par ordonnance,

J S, conseiller social au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du Code judiciaire),

E D, conseiller social au titre d'employé, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du Code judiciaire),

Assistés de N F, greffière, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt,

La Greffière,

Les Conseillers sociaux,

La Présidente,

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la **chambre 2-G** de la Cour du travail de Liège, division Liège, Extension Sud, place Saint-Lambert, 30 à 4000 LIÈGE, **le 13 JANVIER 2026**, où étaient présents :

F M, conseiller faisant fonction de président désigné à cette fin pour remplacer Madame A G, conseillère de la cour du travail de Bruxelles faisant fonction de présidente, légitimement empêché (article 782 bis du Code judiciaire), conformément à l'ordonnance du 16 décembre 2025,

M S, greffière,

La greffière,

Le président.