



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2026 /

R.G. Trib. Trav.

23/576/A

Date du prononcé

19 février 2026

Numéro du rôle

2025/AN/57

En cause de :

**SB CE SRL
C/
V J**

Cour du travail de Liège

Division Namur

CHAMBRE 6-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

*** Motif grave – absences injustifiées – délai de 3 jours respecté – motif grave établi**

EN CAUSE :

La SRL SB C, BCE

dont le siège est établi à

partie appelante,

ayant pour conseil Maître E T, avocat à 6000 CHARLEROI, et ayant comparu par Maître A D,

CONTRE :

Monsieur J V, RN

domicilié à

partie intimée,

ayant été représenté par Madame S L, juriste à la CSC-NAMUR, dont les bureaux sont établis à 5004 BOUGE,

•
• •

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La cour a tenu compte des pièces figurant dans le dossier de la procédure à la clôture des débats le 15 janvier 2026 et notamment des pièces suivantes :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre les parties le 6 décembre 2024 par le tribunal du travail de Liège, division Dinant, 3^{ème} Chambre (R.G. 23/576/A) ;
- la requête de la SRL SB C formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 2 avril 2025;
- l'ordonnance rendue le 20 mai 2025 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 15 janvier 2026 ;
- les conclusions principales d'appel de la SRL SB C, remises au greffe de la cour le 29 septembre 2025 ;
- les conclusions de synthèse de Monsieur V. , remises au greffe de la cour respectivement le 19 novembre 2025 ;

- le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience du 15 janvier 2026.
2. Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 15 janvier 2026 et la cause a été prise en délibéré immédiatement après la clôture des débats.
 3. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
 4. L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable. Le jugement ne paraît pas avoir été signifié.

II. ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

5. Monsieur V. a été engagé par la SRL SB C le 15 août 2022 en qualité d'ouvrier (carreleur/chapiste) dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée à temps plein (40h/semaine) prenant fin le 15 août 2023.

6. Le 10 mai 2023, la SB C a adressé un courrier à Monsieur V. libellé en ces termes:

« Nous avons le regret de constater que vous étiez absent de votre poste de travail à plusieurs reprises et de manière injustifiée sans même donner de nouvelle ou réponse aux appels, vous arriviez à des heures tardives, vous manquiez de motivation et d'envie. Ces incidents amènent, malheureusement, à des sanctions graves ».

7. Par courrier du 23 mai 2023, la SRL SB C a mis fin au contrat de travail de Monsieur V. pour motif grave en ces termes : *« (...) Récidives d'absences injustifiées. Depuis quelques jours, nous ne parvenons pas à vous joindre pour avoir une explication sur la raison de vos absences sur votre lieu de travail. Ce n'est malheureusement pas la première fois que nous sommes face à cette situation avec vous ! ».*

8. Le même jour, la SRL SB C a adressé un courrier recommandé Monsieur V. dans lequel elle indique : *« Nous avons le regret de constater que vous étiez absent de votre poste de travail à plusieurs reprises et de manière injustifiée sans même donner de nouvelle ou réponse aux appels, vous arriviez à des heures tardives, vous manquiez de motivation et d'envie. Ces incidents amènent, malheureusement, à des sanctions graves ».*

9. Monsieur V. a contesté ce licenciement par une requête déposée au greffe du tribunal du Travail de Liège, division de Dinant le 14 novembre 2023 par laquelle il postule la condamnation de la SRL SB C à lui verser:

- la somme brute de 8.235,36 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, augmentée des intérêts légaux à dater du 23 mai 2023 puis judiciaires,
- la somme brute de 960,80 € à titre régularisation salariale pour le mois de mai 2023,

- la somme brute de 137,26 € à titre de régularisation du jour férié non payé pour le mois de mai 2023 (lundi de Pentecôte).

Il postule également sa condamnation à lui délivrer les fiches de salaire et la fiche de rémunération 281.10 relatives à ces sommes, et à lui verser à titre d'astreinte la somme de 5 € par jour et par document manquant à dater du neuvième jour suivant la signification du jugement à intervenir, au paiement des frais de l'instance en ce compris la contribution de 24 € destinée au Fond d'aide juridique de deuxième ligne.

III. JUGEMENT DONT APPEL

10. Par jugement du 6 décembre 2024 rendu contradictoirement, le tribunal a décidé ce qui suit :

« Dît les demandes de Monsieur V. partiellement fondées,

Condamne la SRL SB C à lui verser:

- 8.235,36 € à titre d'indemnité de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 23 mai 2023,

- 274,52 € à titre de rémunération des jours fériés,

La condamne aux dépens liquidés à 24€ de contribution au fonds d'aide juridique de 2^e ligne. »

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

L'objet de l'appel de la SRL SB C et ses demandes

11. La SRL SB C demande à la cour de:

« mettre le jugement dont appel à néant, en toutes ses dispositions :

Sauf celle qui concerne la demande de régularisation salariale pour la période du 16 au 23 mai 2023, demande dont a été débouté Monsieur V. .

En conséquence,

- Débouter Monsieur V. de tous ses chefs de demande

- Condamner Monsieur V aux frais et dépens des deux instances en ce compris les indemnités de procédure.

o 1^{ère} Inst. : 1.350,00 €

o Appel : 1.412,79 €

TOTAL : 2.762,79 € »

Les demandes de Monsieur V. en appel

12. Monsieur V. demande à la cour de :

- «
- *Déclarer l'appel non-fondé,*
 - *Partant, confirmer le jugement dont appel dans toutes ses dispositions*
 - *Condamner la partie l'appelante au paiement aux entiers frais de l'instance, dont l'indemnité de procédure évaluée à son montant de base pour les litiges de plus de 2.500,00 Euros (soit, 457,59 Euros). »*

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION EN APPEL

V.1. Principes applicables au litige

➤ **Notion de motif grave**

13. Conformément à l'article 35, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.* »

Cette notion implique donc la réunion de 3 éléments :

- une faute ;
- la gravité de cette faute ;
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

14. L'élément déterminant dans l'appréciation du comportement d'un travailleur justifiant un congé pour motif grave, est que la relation de confiance est irrévocablement rompue¹.

Selon la Cour de cassation², le juge apprécie souverainement le motif grave « *Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle.* ». La Cour de cassation précise toutefois que la proportionnalité entre la faute commise et la perte de

¹ V. NEUPREZ, et W. VAN ECKHOUTTE, Compendium social – Droit du travail, édition 2023-2024, p. 2705.

² Cass. 6 juin 2016, C.D.S. 2016, p. 187-190

l'emploi par le travailleur est un critère étranger à la notion de faute grave telle que définie à l'article 35 al. 2 de la loi du 3 juillet 1978³.

➤ **Délai**

15. L'article 35, al. 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit un double délai de 3 jours :

- D'une part, un délai pour donner le congé pour motif grave : 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 (art. 35, al. 3) ;
- D'autre part, un délai pour notifier le motif grave : 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 (art. 35, al. 4).

16. En ce qui concerne le premier délai de 3 jours, le point de départ du délai est la prise de « *connaissance suffisante* » du motif grave. Par ailleurs, le délai de trois jours commence à courir au moment où l'employeur a la « *connaissance effective* » du fait reproché : la connaissance supposée ou présumée ne suffit pas à faire courir ce délai⁴.

➤ **Preuve**

17. En vertu de l'article 35, alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978, la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité du motif invoqué ainsi que la preuve qu'elle a respecté les délais de congé et de notification. L'application de cette disposition ne déroge pas aux règles de l'administration de la preuve en droit commun visées aux articles 8.4. du livre 8 du nouveau Code civil et 870 du Code judiciaire⁵.

En application de ces dispositions, en cas de licenciement pour motif grave, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve du respect du double délai de trois jours ainsi que de la réalité, de l'imputabilité et de la gravité des faits qu'il invoque à l'appui du licenciement. À supposer que cette preuve soit rapportée, il incombera alors au travailleur, qui contesterait le respect du double délai de trois jours et/ou la réalité et/ou l'imputabilité et/ou la gravité des faits reprochés, de prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention. En cas de doute quant à la preuve des faits invoqués, la partie qui a la charge de prouver ceux-ci succombe.

➤ **En ce qui concerne l'absence au travail**

³ Ibidem.

⁴ Cass., 28 février 1994, *Pas.* 1994, 2111 ; Cass., 13 mai 1991, *Pas.*, 1991, 803

⁵ Cass. 6 mars 2006, *J.T.T.* 2007, p. 6

18. La loi relative aux contrats de travail impose au travailleur d'agir avec soin, probité et conscience. Il est également tenu de répondre aux ordres et instructions qui lui sont donnés. En ne respectant pas ses obligations d'informer de son absence et de la justifier, il commet indubitablement un manquement.

19. Des absences injustifiées de plusieurs jours peuvent justifier un licenciement pour faute grave étant donné qu'il s'agit d'une violation de l'obligation la plus fondamentale du travailleur, à savoir celle d'effectuer le travail convenu :

*« Attendu qu'aux termes de l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, le travailleur a l'obligation d'exécuter le travail convenu ;
Que par conséquent, est considéré comme étant un acte d'insubordination constitutif d'un motif grave, le fait pour un travailleur de s'absenter pendant plusieurs jours sans avoir au moins prévenu l'employeur de la date où le travailleur reprendrait ses activités ;
(...) Qu'il appartenait à l'intimé de se rendre compte des conséquences de son absence et de l'incertitude qu'il imposait à l'employeur quant à l'établissement du planning de service ».⁶*

20. L'absence de justification des absences constitue un manquement continu, qui perdure tant qu'il n'y est pas mis fin. En cas de manquement continu ou de manquements répétés, il appartient à la partie qui prend l'initiative de notifier le congé de décider à partir de quand le(s) manquement(s) constitue(nt) à son estime un motif grave de rupture, pour autant qu'elle établisse que le manquement a perduré jusque dans les trois jours ouvrables précédant la notification du congé ou que le dernier manquement invoqué est parvenu à sa connaissance dans le même délai⁷.

V.2. Application en l'espèce

21. La SRL SB C indique que :

- Monsieur V. arrivait souvent en retard sur chantier ou le quittait plus tôt pour aller chercher ses enfants ce qui était permis par la SRL SB C.
- Toutefois, par la suite, Monsieur V. s'est permis des retards et des absences sans jamais rien justifier et déstabilisant les délais de chantiers, l'établissement des plannings et l'organisation de l'entreprise.
- Début mai 2023, Monsieur V. s'est encore absenté à plusieurs reprises du chantier sans aucune justification.

⁶ CT Mons, 16 mai 2001, JTT, 2002, p. 48.

⁷ Voir notamment à ce propos : Cass. 27 mai 2019, S.18.0025.N, www.juridat.be et C.T. Bruxelles, 19 février 2019, J.T.T. 2019, p. 291 CT Bruxelles, 12 octobre 2020, 2018/AB/56, www.terralaboris.be

- Le 10 mai 2023, SB C lui a alors dressé un courrier d'avertissement concernant les arrivées tardives et les absences injustifiées.
- Après le courrier du 10 mai 2023, Monsieur V. s'est encore absenté pendant une semaine complète sans aucune justification, soit du 16 au 22 mai 2023. Monsieur V. n'a même pas daigné répondre aux divers appels de la SRL SB C.
- Constatant que Monsieur V. ne s'était ni présenté ni justifié en date du lundi 22 mai 2023, la SRL SB C n'a eu d'autre choix que de mettre fin au contrat de Monsieur V. pour motif grave par courrier recommandé lui adressé le mardi 23 mai 2023.

22. Monsieur V. conteste les faits qui lui sont reprochés. Il fait valoir que, de manière informelle, Monsieur V. et la SRL SB C s'étaient accordés pour qu'il puisse conduire ses enfants à l'école lorsqu'il hébergeait ces derniers. Cet arrangement prenait soit la forme d'un retard autorisé sur le chantier, soit le travail au sein du hangar de l'entreprise (proche de son domicile). Il invoque également le fait que la SRL SB C ne rapporte pas la preuve que le congé lui a été notifié dans les trois jours de la connaissance des faits constituant un motif grave, ceci, d'autant plus que les prétendues absences répétées (et contestées) de Monsieur V. lui ont été reprochées dès le 10 mai 2023. Il reproche également l'absence de précision du motif grave ainsi que l'absence de preuve des absences reprochées.

23. Dans le cadre de la procédure d'appel, la SRL SB C a produit les fiches de paie de septembre 2022 à janvier 2023 ainsi que le relevé des prestations APPIPAY d'octobre, novembre et décembre 2022 et janvier, avril et mai 2023. Il ressort de ces pièces que Monsieur V. s'est absenté de manière injustifiée:

- Septembre 2022 : 3 jours et demi,
- Octobre 2022 : 5 jours,
- Novembre 2022 : 6 jours,
- Décembre 2022 : 4 jours,
- Janvier 2023 : 1 jour,
- Avril 2023 : 1 jour,
- Mai 2023 : le 3 mai et du 15 au 23 mai.

24. La cour considère que les absences injustifiées de septembre 2022 à avril 2023 sont certainement établies dès lors que Monsieur V. n'a jamais contesté les fiches de paie relatives à ces absences injustifiées et n'a pas non plus contesté l'avertissement qui lui a été adressé le 10 mai 2023.

25. Malgré cet avertissement, Monsieur V. a encore été en absence injustifiée à partir du 15 mai 2023. Le relevé des prestations APPIPAY indique ce qui suit :

- 15/05 : absence injustifiée
- 16/05 : absence injustifiée

- 17/05 : absence injustifiée
- 18/05 : jour férié
- 19/05 : repos compensatoire (RC+)
- 22/05 : absence injustifiée
- 23/05 : absence injustifiée (et fin du contrat de travail).

26. Selon la SRL SB C, non seulement Monsieur V. n'a jamais contacté son employeur pour justifier son absence mais en outre, il n'a répondu à aucun appel de la SRL SB C qui a vainement tenté de le contacter.

27. Monsieur V. soutient que les absences injustifiées sont fausses et que la SRL SB C ne démontre pas la véracité des absences injustifiées reprochées.

28. La cour considère que la SRL SB C prouve suffisamment les absences injustifiées à l'aide des fiches de paie et du relevé des prestations APPIPAY. Monsieur V. ne dépose aucun élément de nature à prouver qu'il a réellement effectué des prestations entre le 15 et le 23 mai 2023. C'est ce qu'a également constaté le tribunal qui a rejeté sa demande de rémunération pour ces journées. Monsieur V. n'a pas interjeté appel incident en ce qui concerne ce chef de demande de sorte qu'il doit être confirmé que Monsieur V. a été en absence injustifiée du 15 au 23 mai 2023.

29. Dès lors que Monsieur V. a été absent sans interruption à partir du 15 mai 2023 sans justification, il s'agit d'un manquement continu. Par conséquent, la SRL SB C pouvait décider à partir de quand ce manquement constituait à son estime un motif grave de rupture. En notifiant le congé pour motif grave le 23 mai 2023 alors que Monsieur V. était toujours en absence injustifiée, et ne répondait pas aux tentatives de son employeur de le contacter, la SRL SB C a bien respecté le délai de 3 jours prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

30. La cour estime également que le courrier de licenciement pour motif grave est suffisamment précis puisqu'il indique que « *Nous avons le regret de constater que vous étiez absent de votre poste de travail à plusieurs reprises et de manière injustifiée sans même donner de nouvelle ou réponse aux appels, vous arriviez à des heures tardives, vous manquiez de motivation et d'envie. Ces incidents amènent, malheureusement, à des sanctions graves* ». Il s'agit bien des absences injustifiées qui sont à l'origine de la rupture pour motif grave.

31. Enfin, la cour considère que le motif grave est établi. Le fait d'être absent plusieurs jours d'affilée sans justification et sans répondre aux tentatives de son employeur de le contacter constitue un manquement grave aux obligations du travailleur. Ce n'est pas parce que son employeur acceptait des arrivées tardives pour permettre à Monsieur V. de conduire ses enfants à l'école que la SRL SB C avait accepté que son ouvrier ne vienne pas travailler du tout de la journée sans aucune justification.

32. Dans une attestation de la SRL SB C, produite en pièce 8 du dossier de Monsieur V. , il est précisé :

« Ce monsieur est allé travailler sur les foires avec ses parents pendant 15 jours sans donner signe de vie ni réponse aux appels qu'on lui faisait journalièrement ; connaissant la situation familiale de J nous nous sommes toujours pliés en 4 pour lui laisser la possibilité d'aller conduire et chercher ses enfants à l'école la semaine où ils les avaient avec un véhicule de travail pour lui éviter des ennuis avec ses parents. On a fait ses papiers, ont été je pense plus que compréhensif, à l'écoute, bienveillant avec lui et il dément le fait de ne pas avoir été correct avec nous ».

Cette attestation confirme que la SRL SB C a été bienveillante avec Monsieur V. pendant des mois mais que ce dernier a dépassé les limites en étant absent plusieurs jours d'affilée sans justification, et ce alors qu'un avertissement lui avait été envoyé plusieurs jours auparavant. La confiance entre les parties était sans aucun doute rompue.

33. Par conséquent, la cour considère que le motif grave est fondé. Monsieur V. ne peut donc prétendre à une indemnité compensatoire de préavis. Le jugement doit dès lors être réformé sur ce point.

V.3. Les jours fériés

34. En mai 2023, il y avait 3 jours fériés : le 1^{er} mai, le 18 mai et le 29 mai.

35. Le 29 mai 2023 étant survenu postérieurement à la rupture, Monsieur V. ne peut prétendre au paiement de cette journée en application de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés puisque le motif grave est établi.

En effet, l'article 14, alinéa 1^{er} prévoit que « l'employeur reste tenu de payer (...) 2° la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois ». L'alinéa 3 prévoit toutefois que « Sauf dans le cas où le contrat de travail aurait pris fin à la suite d'une grève, la disposition prévue à l'alinéa 1er n'est pas applicable lorsque le travailleur met fin au contrat de travail sans motif grave ni lorsque l'employeur met fin au contrat de travail pour motif grave ».

36. Conformément à l'article 14 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, Monsieur V. pouvait prétendre au paiement de deux jours fériés en mai 2023 (les 1^{er} et 18 mai 2023). Il ressort toutefois de la fiche de paie de janvier 2023 que seul un jour férié a été payé par la SRL SB C. Monsieur V. peut donc prétendre au paiement d'un jour férié pour mai 2023, soit la somme de 137,26 €.

37. le jugement sera partiellement réformé sur ce point et la SRL SB C sera condamnée à payer à Monsieur V. la somme de 137,26 € à titre de jour férié.

V.4. Les dépens

38. L'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose que « *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 jugement décrète. (...)* ».

39. En l'espèce, Monsieur V. succombe très largement sur l'ensemble de ses demandes (en ce compris la rémunération des jours d'absence de mai 2023 sur laquelle il n'a pas interjeté appel incident), seule la somme de 137,26 € lui étant accordée. Il convient dès lors le condamner aux dépens de l'instance qui ont été correctement liquidés par la SRL SB C aux sommes suivantes :

- 1.350 € pour la procédure devant le tribunal ;
- 1.412,79 € pour la procédure devant la cour.

40. Les montants repris dans les conclusions de Monsieur V. correspondent aux montants prévus pour les causes mentionnées à l'article 1017, al. 2 du code judiciaire. Or, la SRL SB C n'est pas une institution de sécurité sociale et ne peut donc être condamnée aux dépens en application de l'article 1017, al. 2 du code judiciaire.

VI. DÉCISION DE LA COUR – DISPOSITIF DE L'ARRÊT**PAR CES MOTIFS,****La Cour, statuant contradictoirement,**

- Déclare l'appel de la SRL SB C recevable et très largement fondé ;
- Réforme le jugement dont appel en ce qui concerne la demande d'indemnité compensatoire de préavis et de rémunération des jours fériés ;
- Et, statuant à nouveau sur la demande d'indemnité compensatoire de préavis et de rémunération des jours fériés :
 - Dit pour droit que le motif grave est établi ;
 - Déboute Monsieur V. de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - Déboute Monsieur V. de sa demande de paiement de la rémunération du jour férié 29 mai 2023 ;
 - Confirme la condamnation de la SRL SB C de la somme de 137,26 € à titre d'un jour férié pour mai 2023 en application de l'article 14 de la loi du 4 janvier 1974 ;

- Condamne Monsieur V. aux dépens de l'instance, liquidés par la SRL SB C comme suit :
 - 1.350 € pour la procédure devant le tribunal ;
 - 1.412,79 € pour la procédure devant la cour.
- Condamne Monsieur V. au paiement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne BAJ de 24 € pour la procédure d'instance et de 26 € pour la procédure d'appel, dont 26 € à rembourser à la SRL SB C pour la procédure d'appel.

•
• •

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

P B, conseillère de la cour du travail de Mons faisant fonction de présidente déléguée devant la cour du travail de Liège par ordonnance,
P M, 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),
J T, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de N F, Greffière,

La Greffière,

Les Conseillers sociaux,

La Présidente,

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la **chambre 6 B** de la Cour du travail de Liège, division NAMUR, rue Général Michel, 10 à 5000 NAMUR, **le 19 février 2026**, où étaient présents :

P B, conseillère de la cour du travail de Mons faisant fonction de présidente déléguée devant la cour du travail de Liège par ordonnance,
J S, Greffière,

La Greffière,

La Présidente,