N° d'ordre

Numéro du répertoire **2025 /**
R.G. Trib. Trav. **23/342/A**
Date du prononcé **9 septembre 2025**
Numéro du rôle **2024/AL/451**
En cause de : **M S** **C/** **A A**

Expédition

Délivrée à Pour la partie   le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 K

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

*** Contrat de travail – rupture pour motif grave – incapacité de travail –**

EN CAUSE :

La SCRL M, inscrite à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro , dont le siège est établi à
partie appelante, ci-après dénommée « *la SCRL* »
ayant pour conseils maître F. H. et maître J. L., avocats à 4031 ANGLEUR,
et ayant comparu par maître J. L.

CONTRE :

Monsieur A A, RRN, domicilié à
partie intimée, ci-après dénommée « *Monsieur A.*»
ayant pour conseils maître A. W. et maître A. L., avocats à 4500 HUY,
et ayant comparu personnellement et par maître A. L.

•
• •

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 le 26 juin 2025, et notamment des pièces suivantes :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 21 mai 2024 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 9ème chambre (R.G. 23/342/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 7 août 2024 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 25 septembre 2024 ;

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 9 aout 2024 ;
- l'ordonnance rendue le 30 septembre 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 26 juin 2025 ;
- les conclusions ainsi que les conclusions additionnelles de la partie intimée, reçues au greffe de la cour respectivement les 29 novembre 2024 et 21 février 2025, ainsi que les conclusions additionnelles de synthèse transmise le 28 avril 2025 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe de la cour respectivement les 29 janvier 2025 et 27 mars 2025 ;
- les dossiers de pièces de la partie intimée, reçus au greffe de la cour les 29 novembre 2024 et 21 février 2025 ;
- l'apostille de l'auditorat général de Liège, remis au greffe de la cour le 24 avril 2025, précisant que son Office ne prendrait pas ce dossier en communication ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, reçu au greffe de la cour le 22 mai 2025 ;

Lors de l'audience publique du 26 juin 2025, les conseils des parties ont plaidé et la cause a été prise en délibéré.

I. FAITS PERTINENTS ET RETROACTES

1

Le 10 août 2011, Monsieur A. entre au service de la SCRL dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à temps plein et à durée indéterminée (Commission paritaire 100).

Dans ce contrat, on peut lire que :

> *Article 1er*
>
> *« L'employeur engage le travailleur en qualité d'homme à tout faire ».*
>
> *Article 5*
>
> *« En cas de maladie ou d'accident, le travailleur est tenu d'en avertir le plus vite possible l'employeur ou son préposé par téléphone ou par tout autre moyen avant 10 h du matin et de lui communiquer la durée de l'incapacité de travail.*
>
> *En outre, le travailleur enverra ou remettra dans les 2 jours ouvrables du début de l'incapacité un certificat médical. Le travailleur est tenu aux mêmes obligations dans le cas de prolongation de l'incapacité.*

Il répondra toute convocation du médecin de contrôle ou acceptera d'être contrôlé à son domicile s'il ne peut pas se déplacer. »

Par avenant au contrat de travail, du 31 décembre 2018, Monsieur A. est amené à assumer, à partir du 2 janvier 2019, la fonction de responsable de l'entretien et des réparations des bâtiments de la société, en plus de sa fonction d'homme à tout faire.

Pendant plus de 10 ans, la collaboration professionnelle semble donner satisfaction aux deux parties.

2
Le 24 août 2022, Monsieur A. tombe en incapacité de travail.

Son médecin-traitant de Monsieur A., le Docteur B., lui délivre 4 certificats médicaux successifs pour cause de maladie et avec sortie autorisée :

- le 23 août 2022 pour la période du 24 août 2022 au 18 septembre 2022 inclus, soit 26 jours ;
- le 13 septembre 2022 (prolongation) pour la période du 19 septembre 2022 au 31 octobre 2022 inclus, soit 43 jours ;
- le 31 octobre 2022 (prolongation) pour la période du 1er novembre 2022 au 31 décembre 2022, soit 61 jours ;
- le 19 décembre 2022 (prolongation) pour la période du 1er janvier 2023 au 31 janvier 2023, soit 31 jours.

La SCRL ne remet en question ni la communication ni la réalité de ces incapacités de travail.

3
Le 13 décembre 2022, la SCRL mandate un bureau de détectives privés, la SRL DETECTIVEBELGIQUE.BE, avec pour mission de « *Vérifier l'emploi du temps de Monsieur A. A., ouvrier du mandant, en incapacité de travail.* ».

Le jeudi 5 janvier 2023, deux détectives privés prennent Monsieur A. en filature à partir de son domicile.

Suivant le rapport dressé le jour-même, les constatations suivantes sont effectuées :

« Adresse de départ : (…) ***Domicile***
Adresse connue 19 Rue Jef Ulbrughs 4460 Grâce-Hologne. ***Chantier supposé.***

(…)

8h22 [Monsieur A.] *démarre avec son véhicule et se rend sur le chantier,*

8h23 [Monsieur A.] *arrive sur le chantier 19 Rue Jef Ulburghs, 4460 Grâce-Hollogne.*

[Monsieur A.] *entre au numéro 19.* [Monsieur A.] *est en vêtement de travail. Nous nous positionnons afin d'observer que* [Monsieur A.] *travaille à l'intérieur de la maison. Nous entendons des machines électriques de chantier et observons* [Monsieur A.] *exécuter des travaux de bâtiment. En accord avec notre mandant, nous contactons l'huissier L. afin de constater que* [Monsieur A.] *travaille sur chantier durant son certificat d'incapacité de travail. L'huissier est en route, nous restons en surveillance.*

8h52*, Nous prenons de prise de vue du chantier*

8h57 *Arrivée de l'huissier, nous expliquons la situation, l'huissier constate les faits et se présente sur le chantier,*

[Monsieur A.] *confirme son identité, qu'il travaille dans sa future maison (voir rapport de l'huissier de justice en annexe).*

10h00 *Fin de mission* ***10h30*** *Retour au bureau*

Constats

Nous constatons que [Monsieur A.]*, le 5/01/2023 a travaillé sur un chantier 19 rue Jef Ulburghs 4460 Grâce-Hollogne.* [Monsieur A.] *était en tenue de travail. L'huissier de l'étude L. a procédé à son constat et avéré nos faits. »*

Sur les photographies illustrant ce rapport figure une maison unifamiliale :

- qui ne semble pas en travaux à l'extérieur ;
- à côté de laquelle sont entreposés des palettes de matériaux de construction et des big bags de chantier.

Dans le procès-verbal de l'huissier L. dressé le même jour, suite à l'appel du détective, l'on peut, par ailleurs, lire que :

« Je soussignée (...) huissier de justice (...)

Me suis rendue ce jour à 44, 60 Grâce-Hollogne rue Jeff Ulburghs 19 à 09h00.

À mon arrivée, je me dirige vers la porte d'entrée de l'immeuble situé à 4460 Grâce-Hollogne, rue Jef Ulburghs 19.

Par la fenêtre du côté droit de la porte d'entrée, je constate la présence d'un monsieur actif en vêtements de travail. Il est accroupi sous un escalier.

La pièce où cette personne se trouve est en travaux.

Cette personne se retourne et je lui demande de venir m'ouvrir.
Cette dernière s'exécute.

Une fois la porte ouverte, j'interpelle cette personne et lui demande si elle est bien [Monsieur A.] *A cette question, la personne répond par l'affirmative.*

J'indique alors mon interlocuteur que je suis huissier de justice et que je suis mandatée par [la SCRL] *afin de venir constater sa présence sur les lieux.*

Je demande à [Monsieur A.] *de me présenter sa carte d'identité et ce dernier accepte.*

[Monsieur A.] *m'indique qu'il s'agit de « sa maison » et qu'il n'est pas payé pour les travaux qu'il effectue.*

Avant de me retirer, je réalise des photos du véhicule présent devant l'immeuble (photo 3 et 4) et dont la description est présente dans l'ordre de mission. Mes opérations de constat se terminent à 09h06 (...) »

4
Par courrier recommandé du 9 janvier 2023, la SCRL licencie Monsieur A. pour motif grave :

« Nous avons le regret de vous notifier par la présente notre décision de mettre fin à votre contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave.

Nous avons en effet eu connaissances des faits suivants, qui rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration:

Vous avez été engagé chez [la SCRL] *le 11 août 2011 sous le statut ouvrier pour un poste « d'homme à tout faire ». Depuis le 24 août 2022 vous êtes en incapacité de travail pour motif de problèmes de dos récurrents.*

Au cours du mois de décembre nous avons appris que vous effectuiez différentes tâches de nature à freiner votre guérison (travaux dans une de vos maisons).

Afin de vérifier ces informations, nous avons fait appel à un détective privé, Mr H. (dont vous trouverez le rapport que nous avons reçu le 5 janvier 2023 joint à cette lettre).

C'est ainsi que le jeudi 5 janvier 2023, ce dernier vous a suivi depuis votre domicile jusque sur votre chantier. Il vous a vu pénétrer sur les lieux en habits de travail. Il vous a également vu effectuer des travaux de bâtiment.

Avec mon accord, Mr H. a fait appel à J. L., Huissier de Justice suppléant, remplaçant Maître S. L., Huissier de Justice de résidence à 4100 SERAING (Boncelles)

Son rapport, que nous avons reçu le vendredi 6 janvier 2023, relate les faits suivants :

> *«A son arrivée, Me L. (dont le rapport est également joint à cette lettre), se dirige vers la porte d'entrée et, via la fenêtre du côté droit, constate immédiatement la présence d'un monsieur actif en habits de travail, actif sous un escalier. La pièce où se trouve cette personne est en travaux.*
>
> *Cette personne se retourne et Me L. lui demande de venir lui ouvrir.*
>
> *La personne s'exécute.*
>
> *Une fois la porte ouverte Me L. demande sil s'agit de* [Monsieur A.].
>
> *Cette dernière répond par l'affirmative.*
>
> *Me L. indique alors qu'elle est Huissier de Justice et qu'elle est mandatée par* [la SCRL] *afin de venir constater sa présence sur les lieux.*
>
> *Cette dernière demande également à* [Monsieur A.] *de lui présenter sa carte d'identité, ce qu'il fait.*
>
> [Monsieur A.] *indique ensuite qu'il s'agit de « sa maison » et qu'il n'est pas payé pour les travaux qu'il effectue »*

Il apparait donc clairement que, alors que vous étiez en incapacité de travail, vous effectuiez des tâches que vous aviez déclaré ne pas être en mesure d'effectuer chez [la SCRL] *et, encore plus fondamentalement, qui étaient de nature à ralentir votre guérison et votre retour au travail.*

Au vu des faits exposés ci-dessus, la confiance qui vous liait à [la SCRL] *est immédiatement rompue.*

De ce fait, il vous est donc notifié votre licenciement, sans préavis, ni indemnité de rupture.

Nous vous transmettrons votre décompte final ainsi que vos documents individuels dans les délais légaux. »

5
Par requête au greffe le 1er février 2023, Monsieur A. porte le litige devant le tribunal du travail.

Par courrier du 31 août 2023, la SCRL met, via son conseil, Monsieur A. en demeure de ne plus se présenter auprès de l'un de ses fournisseurs comme étant toujours l'un de ses travailleurs, afin de bénéficier d'avantages promotionnels.

II. JUGEMENT DONT APPEL

6
Devant le premier juge, Monsieur A. demandait la condamnation de la SCRL au paiement des montants suivants, majorés des intérêts au taux légal à compter du 9 janvier 2023 :

- 26.354,02 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, correspondant ä 35 jours et 30 semaines de rémunération ;
- 577,22 EUR bruts à titre d'arriérés de rémunération, correspondant à la prime sectorielle de fin d'année due pour l'année 2022 ;
- en qui concerne le motif du licenciement :
    - à titre principal : 19.577,28 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire, correspondant à 6 mois de rémunération ;
    - à titre subsidiaire : 12.800,53 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération ;
- en ce qui concerne les circonstances entourant le licenciement : 10.000 EUR nets à titre de dommage moral ;
- les entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 3.500 EUR, majoré de 22 EUR à titre de contribution forfaitaire à l'aide juridique de seconde ligne.

7
Par jugement du 21 mai 2024, le tribunal du travail de Liège - division Liège a :

- déclaré la demande partiellement fondée ;
- condamné la SCRL à payer à Monsieur A. les montants suivants (à majorer des intérêts au taux légal à compter du 9 janvier 2023) :
    - 26.354,02 EUR brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
    - 481,02 EUR bruts à titre de prime sectorielle ;

- 19.577,28 EUR à titre de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire ;
- débouté Monsieur A. du surplus de ses demandes.

III. DEMANDES EN APPEL ET POSITION DES PARTIES

8

Par requête parvenue au greffe de la cour le 7 août 2024, la SCRL interjette appel du jugement du 21 mai 2024 et sollicite de la cour que,

- à titre principal :
  - elle réforme partiellement le jugement dont appel en ce qu'il invalide le licenciement pour motif grave intervenu et :
    - condamne la SCRL au paiement de 26.354,02 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
    - condamne la SCRL au paiement de 481,02 EUR bruts à titre de prime sectorielle ;
    - condamne la SCRL au paiement de 19.577,28 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire, correspondant à 6 mois de rémunération ;
    - condamne la SCRL aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure de base liquidée à la somme de 2.800 EUR ainsi que la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne de 22 EUR ;
  - elle confirme le jugement *a quo* pour le surplus;
  - elle condamne Monsieur A. aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure ;

- à titre subsidiaire :
  - elle ordonne l'audition de Monsieur N., ancien responsable RH de la SCRL, quant aux faits suivants, et le cas échéant, sursoir à statuer pour le surplus :
    - « *Monsieur A. vous a-t-il affirmé qu'il se rendrait chez le médecin le mercredi 24 août 2022, en raison de problèmes au dos ?* » ;
    - « *Monsieur A. vous a-t-il affirmé, lors d'un appel téléphonique, le 16 ou 17 septembre, que ses problèmes de dos étaient toujours bien présents et qu'il prolongerait, par conséquent, son incapacité de travail ?* » ;
  - elle limite l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération bruts ;

- elle réduise le montant des dommages et intérêts pour licenciement abusif à hauteur du préjudice (moral) réellement subi par Monsieur A., lequel est moindre que les 10.000 EUR réclamés ;
- elle compense les dépens.

9
Au terme de ses conclusions d'appel, Monsieur A. sollicite de la cour que :

- à titre principal :
  - elle déboute la SCRL de son appel et confirme le jugement entrepris ;
  - elle fasse droit à l'appel incident et réforme le jugement entrepris en ce qu'il le déboute de sa demande de condamnation de la SCRL à lui payer la somme de 10.000 EUR nets à titre de dommage moral, sur pied de l'article 1382 du Code civil (art. 6.5. du nouveau Code civil), du fait des circonstances fautives entourant le licenciement ;
  - elle condamne la SCRL aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 4.500 EUR, majorée de 22 EUR à titre de contribution forfaitaire à l'aide juridique de seconde ligne ;

- à titre subsidiaire :
  - elle ordonne l'audition du Docteur Corinne B. afin de confirmer le motif de l'incapacité de Monsieur A. ;
  - si le licenciement n'est pas considéré comme discriminatoire, elle condamne la SCRL à payer à Monsieur A. la somme de 12.800,53 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération ;
  - elle condamne la SCRL aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 4.500 EUR, majorée de 22 EUR à titre de contribution forfaitaire à l'aide juridique de seconde ligne ;

- à titre encore plus subsidiaire : elle réduise les indemnités de procédure au minimum, soit 1.500 EUR par instance.

IV. <u>RECEVABILITE DE L'APPEL</u>

10
Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement aurait été signifié.

L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

Il en va de même de l'appel incident de Monsieur A., formé dès ses premières conclusions, conformément au prescrit de l'article 1054, alinéa 2, du Code judiciaire[1].

V. FONDEMENT

A. Principes applicables

1) Le licenciement pour motif grave

a. La notion de motif grave

11
L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

> *« 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 ».*

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail définit le motif grave de la façon suivante :

> *« Toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».*

L'existence d'un motif grave requiert ainsi l'existence de plusieurs conditions cumulatives :

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

« *On en déduit valablement que le seul fait, pour le travailleur, de commettre une faute, ne suffit pas à lui conférer la qualité d'un "motif grave", permettant à l'employeur de rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnité. Il faut encore que cette faute soit à ce point grave qu'il ne peut être raisonnablement attendu de l'employeur qu'il maintienne sa confiance dans le travailleur.*

La rupture du lien de confiance constitue ainsi le motif qui permet à l'employeur de rompre le

---

[1] *« L'appel incident ne peut être admis que s'il est formé dans les premières conclusions prises par l'intimé après l'appel principal ou incident formé contre lui ».*

contrat de travail qui le liait au travailleur dans le cadre de l'article 35 précité ».[2]

b. Les circonstances de nature à conférer le caractère d'un motif grave

12
Selon la Cour de cassation, « *le fait qui justifie le congé est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave* ».[3]

Dans son appréciation, le juge doit donc tenir compte de toutes les circonstances concrètes de la cause.[4]

Parmi les circonstances de nature à conférer aux faits commis par un travailleur le caractère d'un motif grave, figure notamment le fait que le travailleur est investi d'un poste de direction ou de confiance.[5]

Il peut également être tenu compte de faits antérieurs qui seraient de nature à éclairer le juge sur la gravité du motif allégué.[6]

La Cour de cassation a même expressément précisé qu'il n'était « *pas requis que les faits invoqués comme motifs graves constituent en soi un manquement grave rendant impossible toute collaboration professionnelle ultérieure lorsqu'il est allégué que ces faits ne constituent un motif grave justifiant le licenciement immédiat que s'ils sont considérés à la lumière des faits antérieurs invoqués comme circonstance aggravante* ».[7]

c. L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre les relations de travail

13
Le caractère immédiat de l'impossibilité de poursuivre toute collaboration professionnelle entre les parties signifie que le travail doit cesser dès que le congé pour motif grave a été notifié. La condition de l'impossibilité immédiate de poursuivre la collaboration professionnelle est incompatible avec la continuation de l'engagement, même pour une courte période, après la notification du congé pour motif grave[8].

---

[2] H. Deckers et A. Mortier, Le licenciement pour motif grave, Etudes pratiques de droit social – Kluwer 2020, n° 11 et les références citées par ces auteurs ; voir également, à propos de la rupture du lien de confiance qui constitue l'essence même du motif grave : C.T. Bruxelles, 25 mai 2016, *J.T.T.* 2016, p. 359.

[3] Cass. 26 novembre 2006, S.05.0117.F, *www.juportal.be*

[4] Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium Social – Droit du travail (2023-2024), Wolters Kluwer, n° 4772 et suivants ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 24.

[5] Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4773 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 24.

[6] Voir notamment à ce propos : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4827.

[7] Cass. 16 avril 2018, S.16.0040.N, *www.juridat.be*

[8] Voy. en ce sens : Cass., 1.06.1981, JTT, 1981, p.295 concl., Av. gén. LENAERTS ; H. BECKERS et A. MORTIER, *in* Etudes pratiques de droit social, « Le licenciement pour motif grave », p.23, n°25

d. Le régime probatoire

14
En vertu de l'article 35, alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978, la partie qui invoque un motif grave doit d'abord prouver la réalité des faits qui sont invoqués à l'appui du motif grave[9].

La preuve du respect du délai de trois jours incombe de la même manière à la partie qui a notifié le congé.

Cette preuve doit être apportée avec un degré suffisant de certitude, qualifié de raisonnable par l'article 8.5 du Livre 8 du nouveau Code civil.

Le doute qui subsisterait doit alors profiter à l'autre partie.[10]

Conformément à l'article 870 du Code judiciaire, chaque partie a la charge de prouver les faits qu'elle allègue. Mais seuls les faits allégués et contestés doivent être prouvés (article 8.3 du Livre 8 du nouveau Code civil).[11]

En application de l'article 8.4. du Livre 8 du nouveau Code civil, la partie qui conteste le motif grave qui lui est imputé et dont la preuve est rapportée avec un degré suffisant de certitude (ou de vraisemblance en cas de fait négatif), doit apporter la preuve du fondement et de la pertinence de sa contestation.[12]

Néanmoins, « *la preuve d'un fait négatif ne doit pas être rapportée avec la même rigueur que celle d'un fait affirmatif* ».[13] La preuve de sa vraisemblance peut suffire.[14]

Il résulte notamment de la combinaison de ces principes que « *si la partie qui doit prouver le fait négatif établit la vraisemblance de ce fait […], c'est alors l'autre partie qui doit détruire*

---

9 Voy. en ce sens : C.T. Liège, 28 septembre 1987, *Chr. D.S.* 1988, 304

10 Cass., 17 septembre 1999, *Bull.* 1999, n° 467

11 C'était déjà du reste le cas avant l'entrée en vigueur du nouveau Livre 8 du Code civil ; voir notamment à ce propos : P. Van Ommeslaghe, *in* De Page, Traité de droit civil belge – Tome II : Les obligations, Bruylant 2013, n° 1624

12 Voir notamment : Cass. 6 mars 2006, *J.T.T.* 2007, p. 6 ; C.T. Liège, 24 novembre 1999, *J.T.T.* 2000, p. 212; C.T. Bruxelles, 11 janvier 2021, RG 2017/AB/594, *www.terralaboris.be* ; C.T. Bruxelles, 18 octobre 2023, RG 2020/AB/398, *www.terralaboris.be*

13 Cass. 18 novembre 2011, *Pas*. 2001, p. 2558; ; C.T. Bruxelles, 11 janvier 2021, RG 2017/AB/594, *www.terralaboris.be*

14 Voir notamment à ce propos : P. Van Ommeslaghe, *in* De Page, Traité de droit civil belge – Tome II : Les obligations, Bruylant 2013, n° 1653 ; il échet par ailleurs de préciser que cette atténuation du degré de preuve requis en cas de fait négatif a été consacrée par l'article 8.6 du nouveau Livre 8 du Code civil entré en vigueur le 1er novembre 2020, dans les termes suivants : « *Celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait* » ; C.T. Bruxelles, 11 janvier 2021, RG 2017/AB/594, *www.terralaboris.be*

cette vraisemblance par la preuve du fait positif contraire ».[15]

15
La preuve est libre en matière de contrats de travail (article 12 de la loi du 3 juillet 1978).

La preuve du congé[16] et du motif grave peut donc être rapportée par toutes voies de droit et notamment par la preuve de faits dont la partie qui a rompu le contrat n'a eu connaissance qu'après la rupture.[17]

La valeur probante des présomptions est laissée à l'appréciation du juge qui peut les retenir si elles reposent sur un ou plusieurs indices sérieux, précis et, le cas échéant, concordants, conformément à l'article 8.29 du Livre 8 du nouveau Code civil.

Elle peut également être rapportée par témoignages, en ce compris sous la forme d'attestations, dont la valeur probante est également laissée à l'appréciation du juge, même lorsqu'il s'agit d'attestations qui sont formellement conformes à l'article 961/2 du Code judiciaire.[18]

Il n'y a par ailleurs pas lieu d'écarter par principe les attestations établies par des travailleurs se trouvant encore dans un lien de subordination avec l'employeur.[19]

La loi ne prévoyant aucune sanction en cas de violation des règles de l'article 961/2 du Code judiciaire, rien ne s'oppose non plus à ce que des témoignages écrits qui ne respectent pas les conditions de cette disposition soient également retenus, ne fût-ce qu'au titre de présomption comme c'était le cas avant l'entrée en vigueur de l'article 961/2 du Code judiciaire, pour autant que leur crédibilité ne soit pas affectée par l'irrégularité constatée.[20]

La preuve requise peut enfin également être rapportée par aveu, soit par la « *reconnaissance par une personne […] d'un fait de nature à produire contre elle des conséquences juridiques* » (article 8.1, 10° du Livre 8 du nouveau Code civil), étant précisé que « *l'aveu est irrévocable, sauf erreur de fait, ou toute autre cause de nullité* » et qu'« *il fait foi contre son auteur* » (article 8.30 du Livre 8 du nouveau Code civil).[21]

---

15 P. Van Ommeslaghe, précité, n° 1653

16 Voy. en ce sens : Cass., 5 décembre 1994, *J.T.T.* 1995, p.25

17 Cass. 13 octobre 1986, *Arr. Cass*. 1986-87, 176

18 Voir notamment à ce propos : S. Gilson, F. Lambinet et H. Preumont, « La preuve en droit du travail : évolutions et questions particulières », Orientations 2020/10, p. 16 et suivantes ; voir également : Cass. 28 juin 2018, C.17.0319.N, *www.juportal.be*

19 Voir notamment à ce propos : S. Gilson, F. Lambinet et H. Preumont, précités, p. 22

20 Voir notamment en ce sens : G. de Leval et a., Droit judiciaire – Tome 2 : Procédure civile – Volume 1 : Principes directeurs du procès civil, Larcier 2021, n° 6.43 et les références citées à ce propos

21 Voir également dans le même sens, avant l'entrée en vigueur dudit Livre VIII du nouveau Code civil : P. Van Ommeslaghe, *in* DE PAGE, Traité de droit civil belge, Tome II – Les Obligations, Volume 3, Bruylant 2013, n° 1795 et suivants

e. L'appréciation par le juge

16
Les conditions de légalité du congé pour motif grave énoncées à l'article 35 al. 4 et 5 de la loi du 3 juillet 1978, doivent être examinées d'office par le juge. Il doit vérifier leur respect par la partie qui a rompu le contrat de travail, même si le demandeur s'est abstenu, dans un premier temps, d'en invoquer une éventuelle violation. Cette disposition est, en effet, impérative en faveur des deux parties.[22]

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.*
>
> *Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous les éléments de nature à fonder son appréciation. »*[23]

C'est à ce niveau qu'il peut, le cas échéant, exercer un contrôle de proportionnalité entre le licenciement pour motif grave et la faute invoquée. Toutefois, lors de cet examen, les conséquences pour le travailleur de la perte de son emploi ne peuvent être prises en considération.[24]

2) <u>Le licenciement discriminatoire</u>

a. Textes et principes

17
La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose en droit belge la directive 2000/78/CE du Conseil de l'Union européenne du 27 novembre 2000.

Elle s'applique, à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé,

---

[22] Cass. 22 mai 2000 , *Pas*. 2000, I, p. 311 ; V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, évolution, aspects techniques et applications diverses, Tome 1, Anthemis, p.39

[23] Cass. 6 juin 2016, *J.T.T.* 2016, p. 351.

[24] Voir notamment : H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 51 et suivants ; H. Deckers, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », *in* Le congé pour motif grave – Notion, évolutions, questions spéciales, Anthemis 2011, p. 251 et suivantes ; voir aussi : Cass. 6 juin 2016, précité, et note C.W., p. 352, ainsi que C.T. Bruxelles, 25 mai 2016, *J.T.T.* 2016, p. 359

en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne notamment les relations de travail[25].

Sont visées les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et de rémunération et les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail.[26]

La loi reprend une liste de critères protégés.

En vertu de la loi du 10 mai 2007, toute forme de discrimination, directe ou indirecte, est interdite.[27]

18

Selon l'article 4, 7° de la loi, la discrimination directe s'entend de la distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II intitulé « *Justification des distinctions* ».

La distinction directe est définie par l'article 4, 6°, comme étant « *la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* ».

Pour qu'il y ait discrimination directe, il faut donc la réunion de trois éléments :[28]

- une différence de traitement (un traitement moins favorable) ;
- entre des personnes se trouvant dans des situations comparables ;
- qui présente un lien causal entre le traitement incriminé et le critère protégé.

Appliqué au critère protégé du handicap dans le domaine des relations de travail, cela signifie que :

> « *lorsqu'un employeur traite un travailleur de manière moins favorable qu'un autre de ses travailleurs ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable et qu'il s'avère, au regard de l'ensemble des circonstances pertinentes de l'espèce, que ce traitement défavorable est opéré sur la base du handicap de ce premier travailleur, en ce qu'il repose sur un critère indissociablement lié à ce handicap, un tel traitement est contraire à l'interdiction de discrimination directe* ».[29]

---

[25] voy. article 5, §1er, 5°, de la loi du 10 mai 2007

[26] voy. article 5, §2, de la loi du 10 mai 2007

[27] voy. article 14 de la loi du 10 mai 2007

[28] voy. *Doc. parl.*, Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, p. 40 ; voy. aussi C. BAYART et C. DIETEREN, « Recente rechtspraak van het Hof van Justitie met betrekking tot de ras- en kaderrichtlijn », *in* Actualités du droit de la lutte contre la discrimination – Actuele topics discriminatierecht, die Keure, la Charte, 2010, p.54, n°46.

[29] CJUE, 26.1.2021, affaire C-16/19, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, point 48, *curia.europa.eu*

Le lien causal entre le critère protégé et le traitement défavorable peut n'être que partiel, de sorte qu'une discrimination est susceptible d'être identifiée quand bien même le traitement défavorable est en lien causal à la fois avec un critère protégé et d'autres motifs.[30]

19
Bien qu'établie, une distinction directe peut ne pas être constitutive de discrimination directe fondée sur le critère protégé, lorsqu'elle est justifiée sur la base d'une des dispositions du titre II de la loi du 10 mai 2007, intitulé « *Justification des distinctions »*.

L'article 7 de la loi dispose en effet que :

> toute « *distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires* ».

20
Selon l'article 4, 9°, de la loi du 10 mai 2007, la discrimination indirecte s'entend de la distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II intitulé « J*ustification des distinctions »*.

La « *distinction indirecte »* est définie comme « *la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés »*.[31]

b. Le critère protégé de l'état de santé actuel ou futur

21
Parmi les critères protégés, au moment des faits, par l'article 4, 4° de la loi du 10 mai 2007, figure « *l'état de santé actuel ou futur* ».32

Ce critère n'est pas repris dans la directive 2000/78/CE et est spécifique au droit belge.

Toutefois, la loi ne définit pas autrement la notion.

Il est admis que cela recouvre « *tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment »*[33].

---

[30] C.T. Bruxelles, 4e ch., 10.9.2019, R.G. n°2018/AB/23, *J.T.T.,* 2019, p. 482.
[31] *voy.* article 4, 8°, de la loi du 10 mai 2007
[32] depuis sa modification par la loi du 20 juillet 2022 (*M.B.*, 17 octobre 2022), l'article 4, 4° de la loi du 10 mai 2007 fait référence à l'état de santé, sans autre précision

Cela inclut les tests génétiques prévisionnels et les tests médicaux prédictifs[34], sans exclure d'autres applications.[35]

De la sorte, il serait contraire à l'article 4, 4°, de la loi du 10 mai 2007, d'affirmer que la notion « *ne renvoie pas à l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, mais uniquement à des ''phénomènes périphériques'', tels que les tests prédictifs* »[36].

La circonstance qu'en vertu de l'article 38, §§ 1 et 2, de la loi du 3 juillet 1978, un congé puisse être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat visée à l'article 31, § 1er [37], ne l'autorise pas pour autant à licencier le travailleur en raison de son état de santé actuel ou futur en contravention avec les articles 4, 4°, et 14 de la loi du 10 mai 2007[38].

De la sorte, si l'employeur procède au licenciement pendant cette période de suspension du contrat (ce qu'il est en droit de faire), mais que sa décision est motivée, en tout ou en partie, par l'état de santé actuel ou futur du travailleur qui a justifié la suspension du contrat, il contrevient à la loi du 10 mai 2007[39].

c. Charge de la preuve

22

Dans sa version applicable aux faits[40], l'article 28, § 1er de la loi du 10 mai 2007 aménage la charge de la preuve en ces termes :

> *« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui*

---

33 C.T. Bruxelles, 4e ch., 9 janvier 2019, R.G. n°2016/AB/380, p. 11

34 *Doc. parl.*, Sénat, sess. extr. 1999, n° 2-12/1, p. 2 : « *Le sexe d'une personne, son état de santé actuel ou futur (détecté par un test génétique prévisionnel), son orientation sexuelle... sont, entre autres, des caractéristiques qui motivent parfois des comportements discriminatoires* ».

35 en ce sens : C.T. Bruxelles, 6e ch., 3 octobre 2022, RG n° 2020/AB/522, *www.unia.be* ; C.T. Bruxelles, 4e ch., 12 juillet 2022, RG n° 2019/AB/450, p. 19 ; C.T. Bruxelles, 6e ch., 12 avril 2021, RG n° 2018/AB/443, p. 14 ; C.T. Bruxelles, 4e ch., 9 janvier 2019, RG n° 2016/AB/380, *Chr. D.S.*, 2022, p. 32.

36 H. Funck, « Licenciement en cas d'absence au travail pour incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident : une discrimination en raison de l' »état de santé actuel ou futur » ? », *Chr. D.S.*, 2022-1, p. 10, n° 34, qui cite à cet endroit D. Cuypers, « De nieuwe Vlaamse Discriminatiewetgeving », *in* C. Bayart *e.a.* (dir.), *Actualité du droit de la lutte contre la discrimination*, la Charte, 2010, p. 216.

37 « *L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat* ».

38 en ce sens : L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1er avril 2014 », *J.T.,* 2014, p. 386, n° 38

39 en ce sens : C.T. Bruxelles, 6e ch., 3 octobre 2022, RG n° 2020/AB/522, *www.unia.be* ; C.T. Bruxelles, 4e ch., 12 juillet 2022, RG n° 2019/AB/450, p. 20

40 version antérieure à la loi du 28 juin 2023

permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ».

S'agissant de la discrimination directe, l'article 28, §2 précise que par « *faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :*

1°. les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé ; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts ;
ou
2°. les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence ».

Plutôt qu'un véritable renversement de la charge de la preuve, l'article 28 de la loi du 10 mai 2007 instaure un « *partage de la charge de la preuve* ».[41]

La victime doit préalablement établir les faits qui permettraient de présumer l'existence d'une discrimination. Elle ne peut se contenter d'alléguer l'existence d'une discrimination, mais doit apporter suffisamment d'éléments (un faisceau d'indices) qui la font paraître. Cette apparence ne doit pas déboucher sur une certitude, mais sur une probabilité suffisante.

Bien que le texte indique qu'il revient uniquement à la victime d' *« invoque*[r] *»* des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, doctrine et jurisprudence enseignent[42] qu'il ne suffit pas qu'elle allègue de tels faits. Il lui revient de les démontrer.

S'il est admis que des éléments de preuve de toute nature peuvent être utilisés pour apporter des éléments présumant une discrimination (par exemple des témoignages, des enregistrements, la chronologie des faits…), tenant compte du renversement de la charge de la preuve, il convient que ces éléments soient suffisamment graves, pertinents et solides car il ne suffit pas de prouver avoir fait l'objet d'un traitement défavorable.[43]

Si la victime parvient à faire constater l'apparence d'une discrimination, le basculement ou le glissement intervient.

---

41 *Doc. parl*., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, p. 34

42 Cass., 18 décembre 2008, R.G. n° C060351F ; C.C., arrêt n°39/09 du 11 mars 2009 ; F. Bouquelle et A. Fry, « Les actions en cessation en droit social », Anthémis, 2012, p. 72

43 M. Asselbourg et M. Borres, « La charge de la preuve en matière discrimination : quels sont les faits permettant de présumer une discrimination ? » *in* Quinze années d'application des lois anti-discrimination, Anthémis, Limal , 2022, p. 71 et ss.

Le défendeur doit alors prouver qu'aucune attitude discriminatoire ne peut lui être imputée.[44]

d. Montant de l'indemnité

23
L'article 18, §1er de la loi du 10 mai 2007 prévoit la possibilité pour la victime d'une discrimination d'obtenir une indemnisation de son préjudice correspondant, selon son choix, soit à une somme forfaitaire, soit au dommage réellement subi par elle, auquel cas elle devra prouver l'étendue du préjudice subi.

Dans sa version applicable aux faits[45], l'article 18, §2 de la loi du 10 mai 2007 fixe l'indemnité forfaitaire comme suit :

> *1° l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à un montant de 650 EUR ; ce montant est porté à 1.300 EUR dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telle la gravité du préjudice moral subi ;*
>
> *2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.*

3) <u>Le licenciement manifestement déraisonnable</u>

24
La C.C.T. n 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement s'applique en cas de licenciement d'ouvriers et d'employés, occupés dans le secteur privé et ayant une ancienneté de minimum 6 mois.

---

[44] en ce sens quant à la nécessité d'établir une « *apparence* », mais à propos d'une discrimination sur la base du sexe : CJCE, 10.3.2005, affaire C-196/02, Nikoloudi, point 74, *curia.europa.eu*

[45] version antérieure à la loi du 28 juin 2023

a. Notion

25
Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend, selon l'article 8 de la CCT n° 109 relative à la motivation du licenciement, comme *« le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »*

Il est précisé à cet égard dans le préambule de la CCT n° 109 que la convention vise *« à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu »* et que *« Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée »*.

Le commentaire de l'article 8 par les partenaires sociaux livre l'éclairage suivant :

> *« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*
>
> *En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*
>
> *Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »*

Est manifestement déraisonnable, le licenciement qui répond à au moins l'un des critères suivants :

- le licenciement se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances.

Le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles, sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives.

Il ne suffit pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail[46].

26
En application de ces principes, lorsqu'un travailleur invoque devant le juge que son licenciement est manifestement déraisonnable, 4 éléments seront contrôlés par le juge :

- les motifs ont-ils ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (contrôle de légalité) ;
- ces motifs sont-ils avérés (contrôle de réalité) ;
- ces motifs constituent-ils bien la cause réelle du licenciement (contrôle de causalité) ;
- en outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable (contrôle de proportionnalité).

b. Demande des motifs

27
L'article 4 de la CCT n° 109 dispose :

> « *Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin*. »

[46] S. Gilson et F. Lambinet, *« Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable »*, in *Droit du travail tous azimuts*, C.U.P, 9 décembre 2016, pp.349 et ss.

Le formalisme de cet article impose que la demande soit adressée par recommandée et dans un certain délai.

Il n'est toutefois pas requis que le travailleur fasse expressément référence à la CCT n° 109 dans sa demande.[47] Il n'existe pas davantage de formalisme quant à la manière dont l'employeur doit être désigné.

La demande du travailleur doit porter sur la communication des motifs concrets qui ont conduits à son licenciement, le formalisme étant, à cet égard, apprécié avec souplesse.

Ce sont les circonstances de l'espèce, le principe de l'exécution de bonne foi des obligations et de recherche de la volonté réelle des parties qui permettent de déterminer à qui la demande est adressée.

La demande du travailleur doit porter sur la communication des motifs concrets qui ont conduits à son licenciement.

L'article 5 de la même CCT prévoit :

> « *L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.*
>
> *La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.* »

c. Charge de la preuve

28

La charge de la preuve est ainsi réglée par l'article 10 de la CCT n° 109 :

> *« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :*
>
> - *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
> - *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5*

[47] E. Plasschaert et E. Jamaels., *La motivation du licenciement en 109 questions & réponses, Kluwer,* Études Pratiques de Droit Social, n° 2022/1, Kluwer, p. 18 ; L. Bertrand, Le licenciement abusif et/ou déraisonnable, Limal, Anthemis, 2020, 69-87, p. 73.

ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*

Selon le rapport figurant en préambule de la CCT n° 109 :

> « *En cas de contestation concernant le caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement, il est prévu un régime de la charge de la preuve.*
>
> *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
>
> *Il appartient toutefois à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
>
> *Par ailleurs, il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail* ».

Concrètement, il s'en déduit qu'il appartient au travailleur qui n'a pas demandé les motifs de son licenciement conformément à la procédure prévue par la CCT n° 109 de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement.

Si cette preuve est apportée, il appartiendra alors à l'employeur qui prétendrait le contraire de rapporter la preuve des faits qu'il allègue, et ce conformément à l'article 870 du Code judiciaire.

En cas de doute, le fardeau de la preuve pèsera sur le travailleur qui n'a pas demandé les motifs de son licenciement conformément à la procédure prévue par la CCT n° 109.

d. Montant de l'indemnité

29

En cas de licenciement *« manifestement déraisonnable »*, l'article 9 de la CCT n° 109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et

de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9*, « le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. »*

À cet égard, la doctrine[48] propose que :

- toute faute intentionnelle, tout acte de représailles, toute mauvaise foi contractuelle devraient en principe donner lieu à la sanction maximale de 17 semaines. Il devrait en aller de même chaque fois que le motif réel du congé vise à contrecarrer un droit du travailleur ;
- toute légèreté blâmable, toute négligence, tout comportement inadéquat, mais dénué de volonté de nuire, devraient donner lieu à la sanction minimale de trois semaines. Il en irait de même lorsque n'apparaît à l'examen, aucun motif inavouable de licenciement ou encore, lorsque le motif allégué est crédible, mais dénué de preuves suffisantes ;
- cette estimation de base pourrait être, le cas échéant, diminuée ou majorée selon, notamment, les antécédents du travailleur lorsqu'est en cause son attitude.

4) <u>Les circonstances fautives qui entourent le licenciement</u>

30

L'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'abus de droit. En vertu des règles de droit civil, l'abus de droit s'analyse soit comme une faute quasi-délictuelle en vertu des dispositions du droit civil (article 1382 de l'ancien Code civil et 5.73 du nouveau Code civil) soit en une faute contractuelle (exécution de bonne foi des conventions et obligation de respect mutuel entre employeur et travailleur - article 16 de la loi du 3 juillet 1978).

Cette faute peut être établie, notamment dans les hypothèses suivantes[49] :

- l'exercice du droit avec la seule intention de nuire ;
- l'exercice du droit en causant un préjudice à autrui sans aucun intérêt pour soi ou sans intérêt appréciable ;
- l'exercice d'un droit de façon téméraire, imprudente, légère ou insouciante et causant un dommage à autrui qui aurait pu être évité ;
- le choix de la manière la plus dommageable à autrui parmi les différentes manières possible d'exercer le droit avec le même intérêt pour soi ;
- l'existence d'une disproportion entre le dommage provoqué et l'intérêt procuré ;
- lorsqu'il est détourné de sa finalité.

---

[48] S. Gilson et F. Lambinet, *« Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable »*, op. cit., p. 370.

[49] C.-E. CLESSE, « Le Licenciement abusif », *Etudes pratiques de Droit Social*, Kluwer 2005, p. 106-107.

La cour se rallie à la jurisprudence qui fait, par exemple, droit à une demande de dommages et intérêts dans les circonstances suivantes :

- une publicité donnée au licenciement ;
- un licenciement intervenant en représailles (par exemple d'une plainte à l'inspection sociale ou d'un risque que le travailleur se déclare candidat aux élections sociales) ;
- un licenciement intervenu sur la base d'accusations graves (vol, escroquerie…) ne reposant sur aucun fondement ;
- une démission obtenue par tromperie…

31
Le travailleur qui invoque un abus de droit dans le chef de son employeur doit cependant démontrer une faute distincte du non-respect des règles relatives au licenciement et, en lien causal, un dommage (matériel ou moral) qui diffère de celui causé par le licenciement lui-même.

En effet, l'indemnité de rupture indemnise tous les dommages tant matériels que moraux qui découlent de la rupture du contrat.

B. Application en l'espèce

1) <u>Le licenciement pour motif grave</u>

32
La SCRL établit avoir constaté Monsieur A. au travail, exerçant des fonctions similaires voire identiques, à celles qui font l'objet du contrat de travail.

Elle ne démontre toutefois pas l'ampleur de ces prestations au-delà du jour du contrôle, ni que celles-ci seraient nécessairement incompatibles avec l'incapacité de travail alléguée.

33
Pour sa part, Monsieur A. soumet à la cour divers éléments de nature médicale dont il ressort que son incapacité de travail connaît une origine principalement psychique.

Celle-ci ne serait donc pas incompatible avec les prestations que Monsieur A. effectuait le jour de l'intervention du détective privé et de l'huissier de justice mandaté par la SCRL.

Les pièces médicales font toutefois état de douleurs importantes. On ne peut donc exclure l'existence de douleurs dorsales qui auraient été rapportées à la SCRL et dont celle-ci se prévaut pour justifier l'incompatibilité entre l'incapacité de travail et les prestations constatées.

34

L'employeur qui nourrit les doutes quant à la réalité d'une incapacité de travail peut actionner la médecine du contrôle comme l'autorise l'article 31, §3 de la loi du 3 juillet 1978.

Si l'incapacité de travail n'est pas reconnue par le médecin-contrôleur *« le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71, 112, 119.10 et 119.12, » « à partir de la date du premier examen médical de contrôle pour lequel le travailleur a été convoqué ou de la date de la première visite à domicile du médecin-contrôleur, à l'exception de la période d'incapacité de travail pour laquelle il n'y a pas de contestation.* » (art. 31 §4)

Il s'en déduit, que le travailleur qui produit un certificat médical *« de complaisance »* s'expose à des sanctions spécifiques et distinctes du licenciement pour motif grave.

La non-reconnaissance de l'incapacité ou la soustraction au contrôle ne sont pas, en soi, des motifs graves de licenciement.

35
La SCRL a fait le choix de ne pas recourir au médecin-contrôleur.

Elle doit assumer ce choix, sachant que c'est sûr elle que repose la charge de la preuve des motifs graves qu'elle invoque et qu'elle n'apporte pas cette preuve.

En l'espèce, l'incompatibilité entre l'incapacité de travail et les prestations constatées n'est pas établie d'une manière qui permettent de considérer que la confiance nécessaire à la poursuite du contrat de travail s'est trouvée rompue de manière immédiate et définitive.

Une éventuelle intention de fraude dans le chef de Monsieur A. ne l'est pas davantage.

Il est sans intérêt pour la solution du litige de tenir des enquêtes, comme le demandent les parties à titre subsidiaire.

La cour estime en effet qu'il est établi à suffisance que l'incapacité de travail de Monsieur A. avait une origine multiple, que cette incapacité n'a pas été contestée médicalement et que la SCRL n'établit pas que les faits reprochés à Monsieur A. invalident le constat médical de l'incapacité dans une mesure ou d'une manière qui justifie la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité.

La SCRL ne rapporte donc pas la preuve du fait qu'elle qualifie de motif grave et le jugement doit être confirmé en tant qu'il l'a condamnée au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

L'appel est non fondé sur ce point.

Ni le montant de l'indemnité compensatoire de préavis, ni la prime sectorielle ne sont, par ailleurs, contestés. Le jugement sera confirmé sur ces points.

2) Le licenciement discriminatoire

36
Le contrôle par l'employeur de la réalité d'une incapacité de travail est autorisé et même organisé par la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail, comme exposé ci-dessus.

Il n'est donc pas, en soi, discriminatoire.

Si le recours à la procédure prévue par l'article 31, §3 de la loi du 3 juillet 1978 apparaît comme la solution légalement la plus adéquate, d'autres manières de procéder peuvent être licites, avec les limitations des constats que ces méthodes permettent.

37
Monsieur A. n'invoque pas d'éléments de nature à laisser supposer que la rupture du contrat a été provoquée par son état de santé au-delà du fait qu'il était en incapacité de travail au moment de son licenciement.

Or, le fait que le licenciement intervient durant l'incapacité de travail ne suffit pas à lui donner un caractère discriminatoire.

En revanche, la SCRL démontre avoir fait des constats dont elle a déduit que Monsieur A. n'avait pas cessé ses activités mais les poursuivait pour la construction de son futur logement.

Le licenciement intervenu n'est pas la conséquence de l'incapacité et, donc, de l'état de santé en tant que critère protégé, compris comme la maladie ou le risque de maladie.

Pour la cour, il est établi que le licenciement de Monsieur A. est intervenu non pas du fait de l'incapacité de travail mais de l'incompatibilité entre la déclaration de Monsieur A. sur sa capacité au travail et les faits constatés.

L'appel est fondé sur ce point et le jugement doit être réformé en ce qu'il a condamné la SCRL a une indemnité pour licenciement discriminatoire.

3) Le licenciement manifestement déraisonnable

38
Les motifs concrets de licenciement étant repris *in extenso* dans la lettre du 9 janvier 2023, Monsieur A. n'a pas fait application de l'article 4 de la CCT, n°109. Il n'a donc pas envoyé à

son employeur de courrier recommandé demandant de lui communiquer ses motifs concrets du licenciement.

Il appartient donc à Monsieur A. de rapporter la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

39
Comme exposé précédemment, la cour estime que la SCRL ne rapporte pas la preuve de faits qui justifient un licenciement sans préavis et pour motif grave.

La cour considère néanmoins que les faits suivants sont établis :

- la SCRL est informée que Monsieur A. travaille sur le chantier de sa maison durant son incapacité de travail. Le détective privé indique, en effet, au début de son rapport : « *Adresse connue 19 Rue Jef Ulbrughs 4460 Grâce-Hologne.* ***Chantier supposé****. »* L'objet de sa mission était précisément d'établir, ou pas, le travail à cet endroit. Le choix de la SCRL de recourir aux services (plus onéreux) d'un détective privé et d'un huissier accrédite son affirmation qu'elle avait été informée du fait que Monsieur A. se plaignait de douleurs dorsales, mais effectuait les travaux pour la construction de sa future maison ;
- le détective constate que Monsieur A. est actif à 08h00 du matin sur ce chantier et entend des bruits de machines électriques ;
- interrogé par un huissier, Monsieur A. confirme être occupé au travail mais ne pas être payé pour cela.

Sur la base de ces éléments, la SCRL a pu raisonnablement penser que l'incapacité de travail de Monsieur A. était feinte pour lui permettre de se consacrer au chantier de sa maison.

40
Le certificat d'incapacité de travail du 19 décembre 2022. Rédigé à l'attention du médecin-conseil, mentionne comme diagnostic *« burn-out : suivis, psy, en attente clinique de la douleur* » .

Monsieur A. ne peut donc affirmer que son incapacité de travail est tout à fait étrangère à des difficultés d'ordre physique.

Monsieur A. expose qu'au moment de l'intervention du détective privé et de l'huissier, il passait l'aspirateur et contrôlait l'exécution des travaux réalisés par ses prestataires. Il se serait rendu tôt sur le chantier, étant empêché de dormir par une fête de sa fille à son domicile.

Cette explication ne convainc pas la cour.

La cour relève les éléments suivants :

- la tenue d'une fête jusqu'à 3 heures du matin n'apparaît pas comme un motif, en soi, de se rendre sur un chantier à 8 heures ;
- le 5 janvier 2023, jour des faits et lendemain matin de la fête, était un jeudi ;
- Monsieur A. produit diverses factures de prestataires de services. Néanmoins, aucune ne concerne de prestations de menuiserie, électricité ou plomberie ni ne concerne la période des mois d'août 2022 à février 2023, soit la période d'incapacité de Monsieur A. La cour n'aperçoit pas quelles prestations devaient être contrôlées en janvier 2023 ni de motif de passer l'aspirateur puisque, selon la position de Monsieur A., le chantier était à l'arrêt durant sa période d'incapacité de travail.

41
La SCRL pouvait utilement traiter autrement la situation, par l'envoi d'un médecin-contrôleur.

En ne le faisant pas, elle s'est exposé à ne pouvoir valablement contester l'incapacité de travail de Monsieur A.

Néanmoins, au regard des éléments repris ci-dessus, la cour estime qu'il n'est pas établi que le licenciement de Monsieur A. n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

La SCRL établit des faits qui motivent sa décision et les explications de Monsieur A. ne sont pas de nature à indiquer que la décision de la SCRL était manifestement déraisonnable.

Le licenciement de Monsieur A. n'était donc pas manifestement déraisonnable.

L'appel incident de Monsieur A., formé à titre subsidiaire est non fondé.

4) <u>La demande d'indemnité pour les circonstances qui entourent le licenciement</u>

42
Les éléments produits par la SCRL démontrent qu'elle avait été informée de ce que Monsieur A. travaillait sur un chantier durant son incapacité de travail.

Monsieur A. soutient que la SCRL devait se limiter à l'entendre sur la question, sans chercher à constater les faits par ailleurs.

43
Il est certes peu commun de faire suivre par un détective privé un travailleur en incapacité de travail et il convient d'y recourir avec la plus grande prudence.

La méthode utilisée pour établir les faits qui fondent le licenciement n'est néanmoins ni illégale ni abusive dans les circonstances de l'espèce.

Les constats du détective ont été réalisés depuis la voie publique dans le cadre d'une mission précise, en lien avec la relation de travail (possible déloyauté). Les constats de l'huissier ont été faits dans un lieu privé, auquel Monsieur A. a donné accès sans contrainte.

De plus, la cour estime que la simple audition de Monsieur A. ne permettait pas de confirmer ou infirmer l'information qui avait été rapportée à la SCRL.

Enfin, et comme exposé précédemment, le licenciement de Monsieur A. n'est pas manifestement déraisonnable au vu des faits constatés et établis.

Les circonstances qui ont entouré le licenciement de Monsieur A. ne sont pas fautives.

Par ailleurs, pour la cour, comme pour le premier juge, Monsieur A. n'établit pas l'existence d'un dommage autre que celui résultant de la perte de son travail, intégralement réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

L'appel incident n'est pas fondé.

VI. DEPENS

44
Le premier juge a condamné la SCRL au paiement d'une indemnité de procédure de 2.800 EUR.

Les parties liquident, à titre principal, leurs dépens à une indemnité de procédure de 4.500 EUR, pour chaque instance.

La SCRL demande, à titre subsidiaire, la compensation des dépens.

45
L'article 1017, al. 4 du Code judiciaire prévoit que « *les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, [notamment] si les parties succombent respectivement sur quelque chef* ».

Cette disposition est pour le surplus également applicable en degré d'appel, en vertu de l'article 1042 du Code judiciaire.

La compensation en raison de la succombance respective ne requiert pas nécessairement des demandes réciproques entre les parties[50].

La compensation des dépens est une faculté donnée au juge[51] dont il fait usage de manière discrétionnaire.[52]

Devant la cour, chaque partie succombe dans une partie de ses demandes : l'appel principal étant partiellement fondé et l'appel incident, non-fondé.

La SCRL succombe à concurrence de 26.835,04 EUR (indemnité compensatoire de préavis et prime sectorielle).

Monsieur A. succombe à concurrence de 29.577,28 EUR (indemnités pour licenciement discriminatoire et licenciement abusif).

Sur ces constats, la cour compense intégralement les dépens d'appel.

La SCRL sera néanmoins condamnée à la somme de 24 EUR pour l'instance d'appel à titre de contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Le jugement entrepris est confirmé sur les dépens.

VII. DISPOSITIF - DECISION DE LA COUR

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,

Reçoit l'appel principal et le dit fondé dans la mesure suivante ;

Réforme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la SCRL à une indemnité de 19.577,28 EUR pour licenciement discriminatoire ;

---

[50] Cass. 19 janvier 2012, *Pas.*, p. 158 ; Cass. 23 novembre 2012, *Pas.*, p. 1316.
[51] Cass. 18 décembre 2008, n° C.08.0334.F, www.juportal.be
[52] G. de Leval et a., Droit judiciaire – Tome 2, Manuel de procédure civile, Larcier 2015, n° 2.124.

Confirme le jugement pour le surplus, en ce compris les dépens ;

Reçoit l'appel incident mais le dit non-fondé ;

Compense les dépens d'appel ;

Condamne la SCRL à la somme de 24 EUR à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

F. M., conseiller faisant fonction de président
J. E. conseiller social au titre d'employeur
J. S., conseiller social au titre d'ouvrier
Assistés de N. P., greffier,

le greffier les conseillers sociaux le président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 K 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 **mardi 9 septembre 2025**, par :

F. M., conseiller faisant fonction de président
Assisté de M. S., greffier.

le greffier le président