



N° d'ordre

Numéro du répertoire 2025 /
R.G. Trib. Trav. 22/629/A
Date du prononcé 15 septembre 2025
Numéro du rôle 2023/AL/563
En cause de : B. Y. C/ T. SA

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-A

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

* Contrat de travail – licenciement pour motif grave – indemnité compensatoire de préavis – article 35 de la loi du 3 juillet 1978 – impossibilité définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle

EN CAUSE :

Monsieur Y. B. RRN, domicilié à ,
partie appelante,
comparaissant par Maître Marie L. W., avocat, à 1348 LOUVAIN-LA-NEUVE,

CONTRE :

T. SA, BCE , dont le siège est établi à,
partie intimée,
comparaissant par Maître F. H. et Maître M. B., avocats, à 4031 ANGLEUR,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 23 juin 2025, et notamment :

- l'arrêt interlocutoire en réouverture des débats rendu contradictoirement entre parties le 24 février 2025 devant la 3^{ème} chambre A ;
- les conclusions après réouverture des débats ainsi que le dossier de pièces de la partie intimée, remis au greffe de la cour le 23 avril 2025 ;
- les conclusions après réouverture des débats de la partie appelante, remises au greffe de la cour le 23 mai 2025 ;

Les conseils des parties ont plaidé en débats continués lors de l'audience publique du 23 juin 2025 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. RETROACTES

1.

Le 5 février 2007, Monsieur B., ci-après dénommé Monsieur B, entre en fonction au sein de la SA T. F. B., ci-après dénommée la SA T, en qualité d'ouvrier-chauffeur-livreur dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein.

Le 8 juillet 2015, un avenant au contrat de travail est conclu dans le cadre du transfert conventionnel d'entreprise entre T. F. L. et T. F. B.

2.

Par envoi recommandé du 22 février 2022, Monsieur B est licencié pour motif grave en ces termes :

« Par la présente, nous vous notifions la fin de votre contrat de travail pour motif grave, sans délai de préavis ou indemnité. Votre contrat de travail prend fin avec effet immédiat. Par conséquent, vous ne faites plus partie de notre personnel à partir d'aujourd'hui.

Le 21 février, nous avons reçu un rapport de Monsieur Van O. qui comparait vos heures de pointages par rapport à vos heures de roulage réelles mesurées via la carte tachygraphe. Lors de cette analyse, que nous joignons en annexe du présent courrier recommandé, nous avons constaté que la différence entre les deux représentait un total de 163h20minutes que vous aviez pointées en trop et ce sur, seulement sur la période des 4 derniers mois !

Nous avons également constaté que vous rentriez chez vous sur le temps de midi et que vous laissiez votre puce dans votre camion pendant bien plus longtemps que la pause contractuelle.

Il est donc apparu que les horaires que vous renseignez dans vos pointages sont largement supérieurs à ceux que vous prestez réellement.

Lorsque nous avons appris cela, nous vous avons demandé si vous aviez des explications qui pouvaient justifier cette énorme différence entre vos heures prestées et vos heures pointées.

Durant cet entretien, vous vous êtes contenté de nier en bloc les faits sans nous fournir le moindre élément d'explications qui nous ferait douter de la véracité de notre analyse.

Compte tenu de vos manipulations, des discordances entre vos pointages et vos heures prestées et de l'absence totale de toute explication plausible, la confiance que nous vous portions est immédiatement et irrémédiablement rompue.

En apprenant ces faits, nous n'avons pas d'autre choix que de procéder à votre licenciement pour motif grave ce 22 février 2022 (...) ».

3.

Le 23 février 2022, monsieur B adresse le courriel suivant à la SA T :

« Bonjour Monsieur G.,

Je reviens vers vous pour vous faire part de mes sentiments après notre échange de hier qui a suivie de mon licenciement de chez T. F. Je suis vraiment désolé pour ce qui s'est passé car ça n'a jamais été dans mon intention de triché avec les heures sans oublié que j'aimais le travail que je faisais et c'était tous les jours un plaisir pour moi de venir travailler. Je suis profondément attristé par votre décision après toutes les explications que j'ai essayé d'apporter. Je tenais à vous faire savoir que je suis toujours disposé à travailler pour T. F. si vous changez d'avis et même si possible remboursé les heures en question. Je réitère encore mes excuses si j'ai eu à vous offenser lors de notre discussion. Je suis joignable au (...)».

Le même jour, la SA T répond :

« (...)

Je fais suite à votre courrier.

Il n'est jamais agréable de devoir se séparer d'un collaborateur, surtout après 15 ans.

Toutefois, la décision a été prise en considérant le fait que, durant notre réunion d'hier, vous n'avez malheureusement donné aucune explication susceptible de justifier les divergences entre vos pointages 'badge' et vos heures effectivement prestées selon les deux systèmes Ubidata et Tachygraphe installés dans votre camion ».

4.

Le 2 mars 2022, la SA T organise une rencontre avec Monsieur B.

5.

Le 19 avril 2022, Monsieur B, par l'intermédiaire de son conseil, conteste la régularité de son licenciement en ces termes :

« (...) a.1) le délai de trois jours:

Ce dernier est largement dépassé.

En effet, , le décompte d'heures que vous avez transmis à Monsieur B débute en octobre 2021 et se termine le 31 janvier 2022 et vous avez mis fin au contrat le 22 février 2022, soit bien plus de trois jours avant le dernier fait invoqué.

Vous indiquez que vous n'auriez pris connaissance de ces prétendues erreurs de pointage-sur lesquelles je reviendrai ci-dessous- le 21 février 2022.

Ce n'est pas crédible.

Compte tenu de la gravité des faits que vous reprochez à mon client, comment expliquez-vous le délai (près de 5 mois (sic)) qu'il vous a fallu pour prendre attitude ?

Et ce d'autant plus que les cartes tachygraphe sur lesquelles vous vous basez sont vérifiées toutes les deux semaines...

(..)

a.2) le motif grave:

(—)

L'exigence de précision des motifs entraîne également comme conséquence qu'elle limite le champ de contrôle juridictionnel. Seuls les faits invoqués avec suffisamment de précision pourront être soumis au juge, qui décidera alors s'ils doivent se voir reconnaître le caractère de motif grave » (Cass., 24 mars 1980, Pos., 1980, I, 900 notamment et, pour une application toute récente, T.T. Brabant Wallon, division Wavre, 5 avril 2022, inédit, RG : 21/83/A).

Vos allégations selon lesquelles mon client rentrerait chez lui sur le temps de midi et laisserait sa puce dans son camion pendant bien plus longtemps que la pause contractuelle sont totalement vagues et imprécises de sorte, que, par application de la jurisprudence citée ci-dessus, elles n'ont aucune pertinence.

Par ailleurs, comme vous le soulignez, Monsieur B a contesté les griefs que vous lui faisiez et vous a rappelé que, lors de l'entretien du 22 février, dès qu'il montait dans son camion, il partait travailler et effectuait ses livraisons.

Il vous a d'ailleurs rappelé -ce que vous n'avez pas contesté- l'efficacité avec laquelle il chargeait et déchargeait les marchandises : ce fait prouvant à lui seul qu'il ne tentait pas de gonfler ses heures.

Et il vous a indiqué qu'il ne comprenait pas d'où provenaient les erreurs que vous invoquiez.

Sa bonne foi est démontrée par deux circonstances non négligeables :

Son ancienneté de 15 ans;

Le fait que, le 2 mars 2022, vous lui ayez proposé de reprendre la collaboration (cfr supra) qui démontre que la confiance n'était certainement pas immédiatement et - encore moins- moins définitivement rompue.

La faute grave n'est dès lors pas démontrée ».

Ce courrier revendique également le paiement de la prime de fin d'année et estime le licenciement intervenu comme étant manifestement déraisonnable.

6.

Le 1^{er} septembre 2022, n'ayant pas obtenu satisfaction à ses revendications, Monsieur B introduit la présente procédure devant le tribunal du travail de LIEGE, division VERVIERS.

Devant les premiers juges, Monsieur B sollicite que le licenciement pour motif grave soit invalidé et postule la condamnation de la SA T à lui payer :

- une somme provisionnelle de 41 468,67 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- une somme de 229,16 EUR bruts à titre de prorata de prime de fin d'année ;
- une somme de 19 765,44 EUR à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Il sollicite également la condamnation de la SA T aux dépens.

La SA T sollicite quant à elle que Monsieur B soit débouté de l'ensemble de ses prétentions.

7.

Par jugement du 15 novembre 2023, le Tribunal du travail de LIEGE, Division VERVIERS :

- dit la demande recevable mais non fondée dans son entièreté ;
- condamne Monsieur B aux dépens liquidés dans le chef de la SA T à la somme de 4 500 EUR et lui délaisse ses propres dépens dont la contribution forfaitaire au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

8.

Par requête du 18 décembre 2023, Monsieur B interjette appel de ce jugement et en postule la réformation. Il postule que la cour condamne la SA T à lui payer les sommes suivantes :

- 41 468, 67 EUR bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 229,16 EUR bruts au titre de 13ème mois prorata temporis ;
- 19 765, 44 EUR bruts au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable;
- à majorer des intérêts sur ces sommes depuis le 22 février 2022 ;
- les dépens des deux instances liquidés à la double somme de 4 500 EUR à titre d'indemnité de procédure d'instance et d'appel.

9.

En termes de conclusions, la SA T sollicite que la cour :

- à titre principal :
 - o déclare les demandes de Monsieur B, si recevables, non fondées ;
 - o le condamne aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure (4 500 EUR par instance) ;
- à titre subsidiaire :
 - o réduise le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à 40 693,45 EUR brut ;
 - o compense les dépens.

II. ARRET INTERLOCUTOIRE DU 24 FEVRIER 2025

10.

Dans un arrêt interlocutoire du 24 février 2025, la cour de céans a :

- dit l'appel recevable ;
- confirmé d'ores et déjà le jugement dont appel en ce qu'il a dit que le double délai de 3 jours visé à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail a été respecté ;

- avant dire droit pour le surplus, ordonné la réouverture des débats considérant que :

« 25

A ce stade de la procédure, il ne peut être considéré que Monsieur B démontre que la SA T lui a présenté une proposition ferme de reprendre une collaboration à des conditions moins avantageuses.

Par ailleurs, les parties ne déposent aucune pièce permettant de démontrer ce qui s'est dit durant cette réunion ou les motifs qui furent pris en considération lors de cet échange et qui le cas échéant, différeraient de ceux ayant fondé le licenciement.

Tenant compte de cette rencontre et de son contenu, la cour s'interroge quant au fait de savoir si dans le chef de la SA T le simple fait d'envisager¹ de reprendre en service Monsieur B, même avec une perte d'ancienneté (la SA T écrit dans ses conclusions que les discussions sont restées au stade de prémices, qu'aucune proposition ferme n'a, finalement, été faite), (ou a fortiori le fait pour la SA T d'avoir fait une proposition ferme de reprise de travail à Monsieur B) :

- *implique² ou non³ de constater que dans le chef de la SA T toute collaboration professionnelle entre elle et Monsieur B n'était pas devenue définitivement impossible ;*
- *doit ou non être considéré comme contrevenant à la condition de l'impossibilité définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute, impliquant que les conditions d'existence du motif grave ne seraient alors pas remplies ;*
- *doit ou non permettre de conclure à une renonciation d'invoquer le motif grave de la part de la SA T.*

26.

La réponse apportée à ces interrogations n'est pas anodine puisque, s'il devait s'avérer que les conditions d'existence du motif grave ne sont pas remplies, la cour devrait conclure que le congé est illégal pour ce motif, et ce, sans poursuivre son appréciation de la légalité du congé en examinant la question de la gravité des faits.

Partant, il convient d'ordonner la réouverture des débats afin que les parties :

1 Voy. en ce sens : H. DEVKERS, A. MORTIER, Le licenciement pour motif grave, Etudes pratiques de droit social, Wolters kluwer, 2020, p. 26, n° 29

2 Voy. en ce sens : CT Mons 8 décembre 1989, JTT, 1990, p. 443 ; CT Mons, 1er mars 1999, JTT 2000, p.62, cités in V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave - Tome 1 / Livre un : Les règles générales du licenciement pour motif grave, Anthémis, pp 61-63

3 Voy. en ce sens : CT Anvers, 7 février 2003, JTT 2003, p 464 ; CT Anvers, 3 avril 1996, RW 1996-1997, col.1380 cités in V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave - Tome 1 / Livre un : Les règles générales du licenciement pour motif grave, Anthémis, pp 61-63

- *étayent, pièces à l'appui, leur version des faits relative à la rencontre du 2 mars 2002 qui a eu lieu entre la SA T et Monsieur B ;*
- *éclairent la cour, dans le cadre d'un débat contradictoire, quant aux interrogations soulevées au point 25 des présents motifs ».*

III. POSITION DES PARTIES APRES LA REOUVERTURE DES DEBATS

11.

Les positions des parties restent identiques après la réouverture des débats :

- Monsieur B postule la réformation du jugement dont appel et la condamnation de la SA T à lui payer les sommes suivantes :
 - 41 468, 67 EUR bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 229,16 EUR bruts au titre de 13ème mois prorata temporis ;
 - 19 765, 44 EUR bruts au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable;
 - à majorer des intérêts sur ces sommes depuis le 22 février 2022 ;
 - les dépens des deux instances liquidés à la double somme de 4 500 EUR à titre d'indemnité de procédure d'instance et d'appel ;
- la SA T sollicite que la cour :
 - à titre principal :
 - déclare les demandes de Monsieur B, si recevables, non fondées ;
 - le condamne aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure (4 500 EUR par instance) ;
 - procédure (4 500 EUR par instance) ;
 - à titre subsidiaire :
 - réduise le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à 40 693,45 EUR brut ;
 - compense les dépens.

IV. DISCUSSION

5.1. Indemnité compensatoire de préavis

A. Principes

A.1. Du motif grave

12.

L'article 35, alinéa 1er 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.

13.

En vertu de l'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail, la partie qui invoque un motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ou, en d'autres mots, fournir la preuve des faits qui sont invoqués à l'appui du motif grave.

Ces motifs doivent dès lors être indiqués avec une précision qui permet au juge d'apprécier la gravité et de vérifier si le motif invoqué devant lui s'identifie avec ceux qui ont été notifiés⁴.

L'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé⁵.

14.

En vertu de cette même disposition également, la partie qui invoque un motif grave doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose en effet que :

« (...) Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé (...) ».

Il résulte de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui justifie le licenciement.

15.

⁴ Voy. en ce sens : Cass. 24 mars 1980, Pas. 1980, I, 900

⁵ Voy. en ce sens : Cass., 2 avril 1965, Pas. 1965, I, 827

Dans un arrêt du 9 mars 1987⁶, la Cour de cassation a rappelé que, pour être constitutif de motif grave, « il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles ».

L'impossibilité de poursuivre la collaboration professionnelle n'est ni matérielle ni absolue, elle peut être identifiée à une perte de confiance sans laquelle le rapport contractuel ne peut pas subsister⁷.

Dès lors, la doctrine et la jurisprudence considèrent habituellement qu'il découle de la nécessité de la perte de confiance dans les services du cocontractant que la poursuite du contrat de travail ou le fait pour un employeur de proposer la conclusion d'un nouveau contrat après un licenciement pour un motif grave équivaut à renoncer à invoquer la gravité du motif grave⁸.

B. Application en l'espèce

B.1. De l'impossibilité définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle

16.

Pour être constitutif de motif grave, le comportement du travailleur doit être constitutif d'une faute d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

En l'espèce, la question qu'il convient de trancher est relative à la condition de l'impossibilité définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle.

Il appartient dès lors à la cour de :

- déterminer si lors de l'entretien ayant eu lieu entre Monsieur B et la SA T le 2 mars 2022 une proposition ferme de réengagement a été adressée à Monsieur B ou non ;
- apprécier, en fonction de l'hypothèse retenue, si par cette position, la SA T a renoncé à invoquer la gravité du motif grave⁹, les conditions d'existence du motif grave devant alors être considérées comme n'étant pas remplies.

6 Cass. 9 mars 1987, J.T.T., 1987, p. 128 ; Voy. aussi Cass., 15 septembre 1986, Pas., 1987, I, p. 48 ; Cass., 6 mars 1995, J.T.T., p. 281

7 Voy. en ce sens : J. Clesse, «La notion de motif grave», note sous Cass., 9 mars 1987, R.C.J.B., 1989, p. 463 ; M. Dumont et L. Peltzer, «Chronique de jurisprudence inédite : licenciement pour motif grave», Chron. soc., 2001, p. 231.

8 Voy. en ce sens : V. VANNES, in La rupture du contrat de travail pour motif grave, évolution, aspects techniques et applications diverses, Tome 1, Anthémis, p.63 et les décisions y citées relatives ; J. CLESSE, « La notion de motif grave », R.C.J.B., 1989, p.461

9 Voy. en ce sens : V. VANNES, in La rupture du contrat de travail pour motif grave, évolution, aspects techniques et applications diverses, Tome 1, Anthémis, p.63 et les décisions y citées relatives ; J. CLESSE, « La notion de motif grave », R.C.J.B., 1989, p.461

17.

Dans le cadre de la réouverture des débats, Monsieur B dépose une attestation sur l'honneur et la SA T une attestation de Monsieur BE, ancien administrateur de la société.

Monsieur B soutient que :

- le 2 mars 2022, la SA T lui a proposé de reprendre la collaboration, ce qui démontre que la confiance n'était certainement pas immédiatement et - encore moins - définitivement rompue. Le fait que cette proposition aurait été émise suite au mail de Monsieur B du 23 février n'a aucune incidence en l'espèce : la SA T souhaitait reprendre la collaboration mais à des conditions évidemment beaucoup moins avantageuses puisque Monsieur B devait, notamment, renoncer à son ancienneté ;
- l'affirmation de Monsieur BE selon laquelle il n'aurait pas formulé de proposition à Monsieur B est donc totalement inexacte. Tout comme celles selon lesquelles il se serait agi d'une « pure réflexion » ou qu'il n'y aurait rien eu de « concret » : Monsieur BE a lu la convention, particulièrement avantageuse pour la société, à Monsieur B et a tenté, de manière insistante, de la lui faire signer.

Quant à la SA T, elle soutient que :

- le fait qu'elle ait envisagé, à un moment, l'hypothèse de reprendre en service Monsieur B pour des raisons humaines, totalement étrangères à la perte de confiance, et postérieurement au moment où ladite perte est intervenue, n'est pas de nature à remettre en cause la gravité des faits de Monsieur B et la rupture de son contrat de travail pour motif grave, tenant compte des circonstances dans lesquelles la réflexion s'est tenue :
 - l'initiative n'a pas été prise par la SA T, qui n'a fait qu'accéder aux demandes multiples de Monsieur B de le rencontrer ;
 - le temps écoulé entre le licenciement et cette rencontre démontre le caractère irrévocable et définitif du congé ;
 - l'entrevue ne s'est soldée par aucune proposition, la confiance rompue n'étant pas retrouvée, même en terme ;
- le simple fait de réfléchir à l'éventualité de réengager Monsieur B, à la demande de celui-ci, n'implique dès lors en aucun cas que toute collaboration n'est pas devenue impossible et que la SA T aurait renoncé au motif grave.

18.

Il appartient à la SA T de rapporter la charge du motif grave, en ce compris donc l'impossibilité définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle. Néanmoins, en application des articles 8.3 et 8.4 du code civil, il appartient à Monsieur B de rapporter la preuve des faits qu'il allègue et que la SA T conteste.

19.

La cour relève qu'il n'est pas contesté que :

- au lendemain de son licenciement, soit le 23 février 2022, Monsieur B a adressé un courriel d'excuses à Monsieur BE, administrateur de la SA T, dans lequel il l'informait de ce qu'il était toujours disposé à travailler pour la SA T et à rembourser, le cas échéant, les heures litigieuses ;
- le jour même, Monsieur BE a répondu à Monsieur B, en maintenant la décision et en ne faisant aucune référence à la proposition de réemploi de Monsieur B ;
- en termes de conclusions, Monsieur B reconnaît que le 24 février 2022, il a appelé Monsieur BE ;
- en date du 2 mars 2022, une rencontre a eu lieu entre Monsieur B et la SA T ;
- la SA T a envisagé l'hypothèse de reprendre en service Monsieur B à tout le moins dans des conditions moins favorables.

Par contre, les parties divergent quant au contenu de cette rencontre. A cet égard :

- Monsieur B ;
 - o affirme que la SA T lui a proposé de reprendre la collaboration à des conditions beaucoup moins avantageuses (dont la renonciation à son ancienneté) et moyennant compensation des prétendues heures non prestées en effectuant 300 heures qui ne seraient plus rémunérées ;
 - o en termes de conclusions après réouverture des débats, Monsieur B écrit :
 - dès le 24 février 2022, Monsieur BE a rappelé Monsieur B pour lui proposer une réunion le mercredi 2 mars en lui indiquant qu'il allait préparer une convention permettant la reprise des relations contractuelles ;
 - le 2 mars 2022 :
 - il a été proposé par Monsieur BE à Monsieur B de signer un document préparé en prévision de cette réunion qui lui a été lu in extenso ;
 - Monsieur B a refusé de signer cette convention eu égard aux conditions mentionnées qui lui étaient défavorables ;
 - o dépose une déclaration sur l'honneur rédigée en ces termes :

*« (...) Durant cette réunion qui a duré plus d'une heure, Monsieur BE a tenté et insisté pour me faire signer une convention qui avait été préparée à l'avance et dont il m'a lu le contenu intégral.
Alors que je refusais de la signer, il a tenté avec insistance de me convaincre. J'ai d'ailleurs précisé à ce moment-là que ce n'était pas correct.
Il m'a également dit que « ce n'était pas fini entre nous » car il ne voulait pas perdre un travailleur aussi courageux et déterminé que moi.
C'est parce que j'ai refusé de signer la convention qu'il ne m'a pas remis le document écrit, mais cette convention avait été préparée et il voulait que je la signe... » ;*
- la SA T :
 - o écrit en termes de conclusions d'appel avant réouverture des débats¹⁰ que :

- cette réunion a été organisée pour des raisons humaines et sociales, la SA T étant sollicitée par Monsieur B ;
 - elle a envisagé l'hypothèse de reprendre en service Monsieur B lequel aurait en toute hypothèse perdu son ancienneté ;
 - l'objectif poursuivi par cette piste de solution était de ne pas déclasser totalement Monsieur B ;
 - les discussions en sont restées au stade des prémices et qu'aucune proposition ferme n'a finalement été faite à Monsieur B ;
- dépose une attestation de Monsieur BE, ancien administrateur de la SA T, aujourd'hui retraité, dans laquelle ce dernier écrit :
- « A la suite de son licenciement, Monsieur B a essayé de me joindre par téléphone à plusieurs reprises. Suite à son insistance et son e-mail du 23.02.2022, dans lequel il propose, si on change d'avis, de rembourser les heures qu'on réclamait... j'ai accepté de le voir le 02.03.2022 au site de Bornem.*
- Avant cette réunion, j'étais partagé entre l'idée ou non de lui faire une proposition de réengagement, comme il le souhaitait. C'était une pure réflexion après qu'il m'ait évoqué cette possibilité, il n'y avait pour ma part rien de concret, mais cela aurait, quoi qu'il en soit, impliqué une perte d'ancienneté Je n'avais [lire « ne savais »] pas tant que je ne l'avais pas vu, si je pouvais envisager de lui proposer quelque chose.*
- Malheureusement, lors de cette réunion, je n'ai pas vu chez lui une attitude de remise en question par rapport aux faits, pour lesquels il a été licencié, qui me permettait de retrouver une confiance suffisante pour envisager de retravailler avec lui, et de lui faire une proposition. L'idée pour laquelle j'étais tiraillé avant de le rencontrer s'est dissipée, et je ne lui ai fait aucune proposition ».*

20.

D'ores et déjà, la cour considère que Monsieur B ne rapporte pas la preuve des faits suivants :

- dès le 24 février 2022, Monsieur BE a rappelé Monsieur B pour lui proposer une réunion le mercredi 2 mars en lui indiquant qu'il allait préparer une convention permettant la reprise des relations contractuelles ;
- le 2 mars 2022, il a été proposé par Monsieur BE à Monsieur B de signer un document préparé en prévision de cette réunion qui lui a été lu in extenso ;
- le comportement allégué de Monsieur BE et ses propos lors de l'entretien du 2 mars 2022 ;
- Monsieur B a refusé de signer la convention qui lui a été proposée le 2 mars 2022 eu égard aux conditions mentionnées qui lui étaient défavorables.

D'une part, ces éléments précis relatifs à l'entretien du 2 mars 2022 n'ont jamais été évoqués in tempore non suspecto par Monsieur B, ni avant la procédure judiciaire ni dans le cadre de celle-ci, avant la réouverture des débats sur la question litigieuse. Dans le courrier de

contestation du licenciement adressé par le conseil de Monsieur B à la SA T le 19 avril 2022, il est uniquement question d'une proposition de reprise de collaboration.

D'autre part, force est de constater que Monsieur B ne rapporte la preuve d'aucun élément objectif significatif. En effet, la déclaration sur l'honneur produite émane de Monsieur B. Elle peut difficilement se voir reconnaître une force probante objective.

Pour la même raison, il ne sera pas tenu compte de l'attestation rédigée par Monsieur BE. Dans cette attestation, Monsieur BE indique être pensionné et a biffé la mention relative à un éventuel lien de subordination/communauté d'intérêt avec la SA T.

Or, il ressort du courrier de licenciement de Monsieur BE qu'en 2022, Monsieur BE était administrateur de la SA T. La consultation de la banque carrefour des entreprises mentionne encore en 2025 Monsieur BE comme étant représentant permanent suppléant de la SA T. Aucun document en sens contraire n'a été déposé par la SA T. A l'audience, il a seulement été mentionné que Monsieur BE ne travaillait plus pour la SA T.

21.

La cour considère donc qu'il n'est pas démontré qu'une proposition ferme de réengager Monsieur B a été faite par la SA T à Monsieur B.

Par contre, il est démontré que le SA T a envisagé l'hypothèse de reprendre en service Monsieur B lequel aurait en toute hypothèse perdu son ancienneté, après que Monsieur B ait adressé à la SA T un courriel présentant ses excuses et sollicitant de rembourser les heures litigieuses, ait appelé téléphoniquement Monsieur BE et sollicité une rencontre.

22.

Le caractère définitif de l'impossibilité de poursuivre toute collaboration professionnelle doit être apprécié au moment du congé pour motif grave¹¹.

23.

En l'espèce, au moment du licenciement, force est de constater que :

- il n'y a eu aucune poursuite des relations professionnelles entre le SA T et Monsieur B ;
- il a bien été mis fin à ces relations ;
- la volonté de l'employeur de mettre fin à ces relations a été confirmée par courriel du 23 février 2022, après interpellation de Monsieur B.

Il ne peut dès lors être fait référence aux décisions de jurisprudence citées par Monsieur B qui s'appliquent à une situation factuelle différente, à savoir :

¹¹ Voy. en ce sens : A-F BRASSELE, E. CARLIER, S. LACOMBE, « Modes de rupture relevant du tribunal du travail », in Le droit de la rupture du contrat de travail, Larcier, 2018, p 504

- une proposition de poursuivre les relations : en l'espèce, aucune proposition de poursuivre les relations n'est démontrée, pas plus que les motifs ayant mené à la rencontre du 2 mars 2022 ;
- une proposition qui intervient immédiatement, sans interruption après la notification du congé pour motif grave : en l'espèce, la rencontre entre Monsieur B et Monsieur BE intervient une dizaine de jours après le licenciement, après que la SA T, interpellée par Monsieur B ait maintenu ce licenciement.

24.

La cour considère donc qu'au moment où le congé pour motif grave a été donné, le caractère définitif de l'impossibilité de poursuivre toute collaboration professionnelle dans le chef de la SA T est établi.

Le fait que 10 jours après ce licenciement, la SA T ait accepté de rencontrer Monsieur B, à sa demande, et se soit questionnée, avant cette rencontre, sur la possibilité d'éventuellement le réengager moyennant une perte d'ancienneté, sans qu'il ne soit démontré qu'une proposition ferme de réengagement ait été proposée par la SA T à Monsieur B, ne permet pas d'énerver cette analyse.

25.

La cour considère dès lors la SA T rapporte la preuve que la condition de l'impossibilité définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle était acquise¹².

B.2. De la réalité des motifs

26.

Il convient dès lors d'examiner la réalité du motif grave reproché à Monsieur B.

27.

Il est reproché à Monsieur B à titre de motif grave, pour la période du 1^{er} octobre 2021 au 31 janvier 2022¹³, une importante discordance entre les horaires déclarés par lui par l'intermédiaire de ses pointages via la puce de son camion et les heures réellement prestées, soit un total de 163 heures et 20 minutes au total, tenant compte du fait que :

- la puce de pointage était insérée par Monsieur B avant le départ du camion du domicile ou son retrait après le retour au domicile entraînant 126,56 heures supplémentaires sur la période litigieuse ;
- durant les temps de midi, alors qu'il rentrait chez lui, Monsieur B laissait la puce active dans son camion bien plus longtemps que le temps de la pause contractuelle de 30 minutes, amenant à un total de 24h54 ainsi comptabilisées sur la période litigieuse.

¹² Voy. en ce sens : F. LAMBRECHT, « Licenciement pour motif grave et offre de conclure un nouveau contrat de travail », JLMB, 2013/23 ; H. FUNCK, « Pas de motif grave si un autre travailleur ayant commis le même fait est réengagé ? », CDS 2021, n°10

¹³ Annexe du courrier notifiant le licenciement pour motif grave, pièce 3 de la SA T

La cour considère qu'il s'agit de faits invoqués avec suffisamment de précision, l'annexe jointe à ce courrier détaillant les jours concernés et le calcul des heures supplémentaires.

28.

Avant toute chose, la cour relève que si Monsieur B invoque un dysfonctionnement des systèmes tachygraphe et de pointage (la cour reviendra sur cette argumentation ci-après), Monsieur B ne conteste pas la retranscription des données issues de ces deux systèmes dans le tableau réalisée par la SA T, soit l'annexe jointe au courrier de licenciement et attestant d'un nombre d'heures indument réclamées à l'employeur s'élevant à la somme de 163 h 20 au total¹⁴.

29.

La cour considère que la réalité des motifs ayant fondé le licenciement pour motif grave de Monsieur B (telle que décrite par l'employeur), ainsi que le caractère fautif de ces motifs, sont établis pour le 1^{er} fait, soit l'insertion de la puce de pointage avant le départ et après le retour au domicile, la SA T rapportant la preuve du fait fautif qui se déduit du faisceau de présomptions graves, précises et concordantes suivantes :

29.1.

La SA T démontre que :

- au sein de la société¹⁵ il n'y avait pas de comparaison systématique entre les heures de la carte tachygraphe et celles du login via la puce (système de pointage) ;
- la seule vérification des cartes tachygraphes ne permet pas de déceler une éventuelle fraude, qui ne peut être révélée qu'après une comparaison entre les données du pointage et les données du tachygraphe (ces deux dispositifs n'ont par ailleurs pas la même finalité) ;
- la puce n'émet que lorsque le travailleur l'insère manuellement dans le lecteur de puce du camion ;
- l'appareil tachygraphe est un appareil légal vérifié tous les deux ans et n'a jamais rencontré le moindre dysfonctionnement.

29.2.

Il ressort de l'analyse jointe en annexe du courrier de licenciement pour motif grave comparant les heures de pointage de Monsieur B par rapport à ses heures de roulage réelles mesurées via la carte tachygraphe que :

- pour la période du 1^{er} octobre 2021 au 31 janvier 2012, Monsieur B a pointé via sa puce 126 h et 56 minutes de plus que les heures données par le relevé tachygraphe ;
- à de nombreuses reprises, Monsieur B a inséré la puce dans son camion plusieurs minutes/plusieurs heures avant même d'avoir commencé à rouler et donc, avant même d'avoir commencé sa journée de travail et/ou déconnecté sa carte plusieurs

¹⁴ Pièce 3 du dossier de la SA T

¹⁵ La société ne relève pas du secteur du transport mais du commerce alimentaire

minutes/plusieurs heures après avoir arrêté son camion à la fin de sa journée de travail.

Ainsi :

- le 15 novembre 2021, Monsieur B a introduit sa puce de pointage à 4h18 alors qu'il a commencé à conduire à 6h15¹⁶ ;
 - le 29 décembre 2021, Monsieur B a introduit sa puce de pointage à 3h26 alors qu'il a commencé à conduire à 6h03¹⁷ ;
 - le 30 décembre 2021, Monsieur B a introduit sa puce de pointage à 2h44 alors qu'il a commencé à conduire à 3h42¹⁸ ;
 - le 31 décembre 2021, Monsieur B a introduit sa puce de pointage à 3h32 alors qu'il a commencé à conduire à 8h37¹⁹ ;
 - le 10 janvier 2022, Monsieur B a introduit la puce dans son camion à 3h et son camion n'a commencé à rouler qu'à 5h04²⁰ ;
 - le 11 janvier 2022, Monsieur B a introduit sa puce de pointage à 3h20 alors qu'il a commencé à conduire à 6h15²¹ ;
 - le 14 janvier 2022, Monsieur B a introduit sa puce de pointage à 3h20 alors qu'il a commencé à conduire à 5h16²² ;
 - le 20 janvier 2022, Monsieur B a introduit sa puce de pointage à 2h43 alors qu'il a commencé à conduire à 3h34²³ ;
 - Monsieur B a réalisé la même opération, en sens inverse, après ses journées de travail, en enlevant sa carte tachygraphe et sa puce bien après la fin de la conduite et le retour à son domicile, à tout le moins :
 - le 30 décembre 2021, Monsieur B est rentré à son domicile à 15h50 (outre une pause à domicile de 33 minutes évoquée ci-après) n'a retiré sa puce qu'à 16h32²⁴ ;
- pour rappel, Monsieur B ne conteste pas la retranscription des données issues de ces deux systèmes dans le tableau réalisée par la SA T, soit l'annexe jointe au courrier de licenciement (sous réserve de l'argument selon lequel la carte pointage serait défectueuse et de la mise en exergue des journées des 15 novembre 2021 et 10 janvier 2022 par laquelle il tente de démontrer qu'aucune tricherie n'était possible. Ces arguments seront examinés ci-après). Il n'a ainsi pas réclamé le détail de l'analyse pour chacune des journées identifiées comme problématiques. Sur l'ensemble de ces journées, il met en exergue uniquement deux de ces journées, soit le 15 novembre

¹⁶ Pièce 15 du dossier de la SA T. Comme le relève pertinemment la SA T, le faux pointage ne concerne donc en rien le dépannage de l'après-midi où, en effet, le camion a été stationné de 13h31 à 15h14, mais ce temps a été payé et n'a jamais été contesté par la SA T

¹⁷ Pièce 19 du dossier de la SA T

¹⁸ Pièce 20 du dossier de la SA T

¹⁹ Pièce 21 du dossier de la SA T

²⁰ Pièce 3 du dossier de la SA T

²¹ Pièce 16 du dossier de la SA T

²² Pièce 17 du dossier de la SA T

²³ Pièce 18 du dossier de la SA T

²⁴ Pièce 20 du dossier de la SA T

2021 et le 10 janvier 2022 et tente de démontrer qu'aucune tricherie n'était pas possible.

29.3.

Lors de son audition par l'employeur précédant son licenciement, Monsieur B n'a apporté aucune justification crédible quant à ces reproches formulés à son égard.

Monsieur B ne démontre d'aucune façon qu'il aurait averti son employeur de la défectuosité de sa carte puce et qu'il aurait expliqué lors de l'entretien précédant le licenciement la discordance par cet élément. Cet élément est développé uniquement en cours de procédure et n'a même pas été évoqué dans le courrier du 19 avril 2022 contestant le licenciement pour motif grave.

29.4.

Par ailleurs, dans un courriel du 23 février 2022, bien que précisant qu'il n'avait jamais été dans son intention de tricher, Monsieur B a proposé de rembourser les heures indument perçues à l'employeur. Si les faits ne sont pas assez précis pour juridiquement constituer un aveu extrajudiciaire, il peut néanmoins être tenu compte de l'attitude de Monsieur B, attitude qui s'approche d'un certain repentir ou du moins d'une certaine prise de conscience.

29.5.

En outre, comme l'ont pertinemment relevé les premiers juges :

- Monsieur B ne démontre pas l'existence de problème au niveau des cartes de pointage. Par ailleurs, il n'a jamais invoqué de difficulté au niveau des tachygraphes ;
- en outre, les indications de la puce correspondent pour la journée du 15 novembre 2021 à celles mentionnées par Monsieur B en termes de conclusions (la puce indique avoir été insérée à 4h18, ce qui correspond à l'heure à laquelle Monsieur B affirme avoir démarré²⁵. La cour aperçoit mal dès lors comment la puce pourrait être défectueuse ;
- Monsieur B invoque disposer d'une application personnelle qu'il remplissait avec ses heures de travail : avec les premiers juges, la cour constate qu'il s'agit d'un simple calendrier. Aucun argument ne peut être tiré de ce calendrier complété unilatéralement par Monsieur B.

29.6.

Enfin, la cour relève que :

- si le nombre de 126 heures 56 supplémentaires peut sembler élevé pour la période d'octobre 2021 à janvier 2022, force est de constater que pour le seul mois de décembre 2021, Monsieur B a été indemnisé pour 105 heures supplémentaires par son employeur. Il n'était donc pas impossible d'accumuler autant d'heures supplémentaires au sein de la société ;

²⁵ pièce 18 et page 12 des conclusions de Monsieur B en instance

- concernant la journée du 15 novembre 2021, la cour n'aperçoit pas en quoi l'argumentation développée par Monsieur B en termes de conclusions (client fermé, dépannage) contredit les constats relatifs à l'introduction de la puce de pointage à 4h18 pour un début de conduite à 6h15.

30.

Pour le surplus, la cour considère que la réalité des motifs ayant fondé le licenciement pour motif grave de Monsieur B (telle que décrite par l'employeur), ainsi que le caractère fautif de ces motifs, sont également établis pour le second fait, soit le fait, pour Monsieur B, que durant les temps de midi, alors qu'il rentrait chez lui, d'avoir laissé la puce active dans son camion bien plus longtemps que le temps de la pause contractuelle de 30 minutes, amenant à un total de 24h54 ainsi comptabilisées sur la période litigieuse, la SA T rapportant la preuve du fait fautif qui se déduit du faisceau de présomptions graves, précises et concordantes suivantes :

30.1.

L'analyse des données précitées permet aussi d'établir que pendant les pauses, il est arrivé à Monsieur B de laisser la puce dans son camion pendant bien plus longtemps que la pause contractuelle pour un total de 24 heures 54 minutes pour la période précitée. Ainsi :

- le 10 janvier 2022²⁶, Monsieur B s'arrête à son domicile de 10h29 à 12h34 soit pendant 2 heures 5 minutes, la carte puce n'est pas retirée ;
- le 29 décembre 2021, Monsieur B est rentré à son domicile à 13h47 et s'est arrêté pendant 58 minutes. Il a ensuite repris la route 6 minutes puis a retiré sa puce à 14h54²⁷ ;
- le 30 décembre 2021, Monsieur B est rentré à son domicile à 15h14 et s'est arrêté pendant 33²⁸ ;
- le 31 décembre 2021, Monsieur B est rentré à son domicile à 14h57 et s'est arrêté pendant 46 minutes. Il a ensuite repris la route 6 minutes puis a retiré sa puce à 15h49²⁹.

30.2.

La cour ne peut suivre Monsieur B lorsqu'il soutient que :

- il était autorisé à attendre de longues heures à son domicile lorsque la tournée du matin s'était finie plus tôt que prévu et qu'il devait attendre pour livrer certains clients qui ne pouvaient être livrés qu'après 12 heures voire 13 heures. En effet, les propos de Monsieur B sont en effet contestés par l'ancien responsable logistique de la SA T dans une attestation déposée par la SA T et rédigée par Monsieur VDB en date du 25 mai 2023³⁰ ;
- quant aux arguments développés par rapport à la journée du 10 janvier 2022, force est de constater que concernant le client Caverne des fruits, la pièce 11 déposée par

²⁶ Pièce 3 du dossier de la SA T

²⁷ Pièce 19 du dossier de la SA T

²⁸ Pièce 20 du dossier de la SA T

²⁹ Pièce 21 du dossier de la SA T

³⁰ Pièce 12 du dossier de la SA T

Monsieur B permet uniquement d'établir qu'il arrivait fréquemment que ce client n'ouvre qu'à 13h. Ce changement de programme n'a pas été mentionné par Monsieur B, in tempore non suspecto, sur la feuille de route rendue à l'employeur³¹. Force est de constater que Monsieur B n'a pas tenté de retourner ultérieurement chez ce client. Par ailleurs, la SA T ne reproche pas le nombre d'heures où Monsieur B attendait chez les clients ;

- par ailleurs, si toujours en appel la SA T ne dépose aucun document relatif au comportement que doit avoir un chauffeur lorsqu'à l'arrivée chez un client celui-ci est fermé ou pas encore ouvert, force est de constater que le 10 janvier 2022 Monsieur B n'a pas tenté de retourner ultérieurement chez le client Caverne des fruits alors que les heures de livraison de celui-ci correspondaient pourtant à une ouverture de 10 à 18 heures.

31.

Il convient de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a dit pour droit que la réalité de ce second motif n'était pas établie.

B.3. De la gravité des motifs

32.

La cour partage et fait sienne l'analyse des premiers juges selon laquelle l'insertion de la puce de pointage avant le début réel des prestations, a lui seul (sans même tenir compte du second fait relatif aux pauses à domicile durant la journée) est un fait fautif qui revêt le caractère de gravité requis par loi compte tenu de l'impossibilité immédiate et définitive de pouvoir avoir confiance en un travailleur qui manipule le système de comptage des prestations, et ce, indépendamment du préjudice réellement subi.

La nature des activités de la SA T et l'autonomie dont bénéficient inévitablement les chauffeurs de la SA T pour les exercer rendent impossible une vérification régulière de l'ensemble des trajets et pointages et impliquent une nécessaire confiance de l'employeur à l'égard de ses chauffeurs.

33.

N'énervent en rien cette analyse :

- le fait que Monsieur B ait été un travailleur efficace. L'efficacité invoquée ne permet évidemment pas d'opérer à de nombreuses reprises des faux pointages ;
- le fait qu'un collègue de Monsieur B se serait fait licencier moyennant indemnité compensatoire de préavis pour des faits similaires, ne permet pas d'établir dans le chef de la SA T une tolérance par rapport à cette pratique de faux pointages, bien au contraire.

34.

Eu égard à l'ensemble de ces éléments, la cour considère que c'est à juste titre que la SA T a considéré que les faits allégués pour justifier le congé étaient de nature à rendre immédiatement

³¹ Pièce 8 du dossier de la SA T

et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec Monsieur B, rompant définitivement le lien de confiance qui doit exister entre un employeur et son travailleur.

35.

Monsieur B ne peut dès lors prétendre à une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

36.

L'appel est non fondé et le jugement dont appel doit être confirmé dans la mesure précisée en termes de dispositif.

5.2. De l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de la prime de fin d'année

37.

Le licenciement pour motif grave notifié par la SA T à Monsieur B le 22 février 2022 étant reconnu comme régulier et fondé, aucune indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne peut être réclamée par Monsieur B à la SA T.

La cour ayant validé le licenciement pour faute grave décidé par la SA T, il ne peut être question de considérer que le licenciement est manifestement déraisonnable. Le licenciement est évidemment fondé sur la conduite de Monsieur B et aurait été décidé par un employeur normal et raisonnable.

38.

Par ailleurs, Monsieur B ne peut prétendre au paiement du prorata de la prime de fin d'année 2022, en raison de son licenciement pour motif grave.

38.1.

En effet, il ressort de CCT relative à la prime de fin d'année du 23 novembre 2005 applicable au sein de la commission paritaire n°119 et de son article 2, § 1er que :

« Il est attribué une prime de fin d'année aux ouvriers ayant au moins trois mois consécutifs ou non-consécutifs d'ancienneté dans l'entreprise et qui :

- soit sont en service à la date du 31 décembre de l'année. Les travailleurs en crédit-temps, en congé pour soins palliatifs, en congé pour soins aux malades et en congé parental sont également considérés comme étant en service;*
- soit sont licenciés par leur employeur dans le courant de l'année, sauf pour motif grave;*
- soit quittent l'entreprise pour une des raisons suivantes : mise à la prépension, retraite, invalidité, fin d'un contrat premier emploi, fin d'un contrat de travail à durée déterminée, faute grave de l'employeur ou force majeure ».*

38.2.

Monsieur B, qui relève de la commission paritaire n° 119, ne peut prétendre au paiement du prorata de la prime de fin d'année 2022, en raison de son licenciement pour motif grave.

39.

L'appel est donc également non fondé sur ce point et le jugement dont appel doit être confirmé dans la mesure précisée en termes de dispositif.

5.3. Des dépens

A. Principes et dispositions applicables

40.

La partie succombante doit être condamnée aux dépens (article 1017, aliéna 1^{er} du Code judiciaire), qui comprennent notamment l'indemnité de procédure.

Lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge (article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire).

41.

Le montant de l'indemnité de procédure est fixé par l'arrêté royal du 26 octobre 2017. Pour les litiges dont l'enjeu est situé entre 60 000,01 EUR et 100 000 EUR, comme c'est le cas en l'espèce, l'indemnité de procédure est fixée comme suit :

- Montant minimal : 1 500 EUR
- Montant de base : 4 500 EUR
- Montant maximal : 9 000 EUR

42.

L'article 1022 du Code judiciaire permet au juge de moduler le montant de l'indemnité de procédure :

« A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- *de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;*
- *de la complexité de l'affaire ;*
- *des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause ;*
- *du caractère manifestement déraisonnable de la situation. »*

Cette disposition prévoit encore que « *si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne, l'indemnité de procédure est fixée au minimum établi par le Roi, sauf en cas de situation manifestement déraisonnable* ».

B. Applications en l'espèce

43.

En instance, Monsieur B succombe quant à l'ensemble de ses chefs de demande. Pour cette raison, les premiers juges l'ont condamné aux dépens.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel sur ce point.

En appel également, Monsieur B succombe quant à l'ensemble de ses chefs de demande, il doit donc être condamné aux dépens d'appel, liquidés par la SA T à la somme de 4 500 EUR à titre d'indemnité de procédure, soit le montant de base de l'indemnité de procédure commandé par cet enjeu en vertu de l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1^{er} à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat et à l'enjeu financier du litige (et compte tenu de l'indexation des montants).

44.

Monsieur B sera donc condamné à payer à la SA T une indemnité de procédure d'appel fixé à la somme de 4 500 EUR et à supporter ses propres dépens pour le surplus.

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 ;

Revoyant son arrêt interlocutoire du 24 février 2025,

Vidant sa saisine,

L'appel ayant déjà été déclaré recevable, le dit non fondé.

Confirme le jugement dont appel sous la seule émendation qu'il convient de dire pour droit qu'est également établie la réalité du motif suivant :

le fait que durant les temps de midi, alors qu'il rentrait chez lui, Monsieur B laissait la puce active dans son camion bien plus longtemps que le temps de la pause contractuelle de 30 minutes, amenant à un total de 24h54 ainsi comptabilisées pour la période du 1^{er} octobre 2021 au 31 janvier 2012.

Condamne Monsieur B aux dépens d'appel liquidés dans le chef de la SA T à la somme de 4 500 EUR à titre d'indemnité de procédure.

Lui délaisse ses propres dépens d'appel en ce compris 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 :

H. R., Conseiller faisant fonction de Présidente,
C. V., Conseiller social au titre d'employeur,
S. K., Conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de M. S., Greffier,

en application de l'article 785 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, il est constaté l'impossibilité de signer de Madame C. V., Conseiller social au titre d'employeur, légitimement empêchée.

le Greffier

le Conseiller social

la Présidente

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre **3 A** 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 QUINZE SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT-CINQ**, par :

H. R., Conseiller faisant fonction de Présidente,
Assistée de J. S., Greffier.

le Greffier

la Présidente