



N° d'ordre

### Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire <b>2025 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>23/268/A</b>
Date du prononcé <b>17 octobre 2025</b>
Numéro du rôle <b>2024/AL/466</b>
En cause de :  G. A. C/ BATI-SOLUTIONS SA

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

CHAMBRE 3-G

# Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire-interlocutoire (réouverture des débats)

**\* Contrat de travail – employé – motif grave pas établi – refus  
paiement salaire garanti – droit à une rémunération pour  
période non couverte par incapacité de travail**

**EN CAUSE :**

**Monsieur A. G.**,

partie appelante,

ayant comparu par Maître R. M. et Maître A. E., avocates à 4000 LIEGE,

**CONTRE :**

**La SA BATI-SOLUTIONS**, BCE 0632.494.933,

dont le siège est établi à 4031 ANGLEUR, rue de Tilff, 277,

partie intimée,

ayant comparu par Maître A. L., avocate à 4000 LIEGE,

•  
• •

**I. INDICATIONS DE PROCEDURE**

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

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre les parties le 24 juin 2024 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 4<sup>ème</sup> Chambre (R.G. 23/268/A) ;
- la requête de Monsieur G. formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 14 août 2024 ;
- l'ordonnance rendue le 30 septembre 2024 et les ordonnances modificatives rendues respectivement les 20 novembre 2024, 27 janvier 2025 et 29 août 2025 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries ;
- les conclusions principales et les conclusions de synthèse de BATI-SOLUTIONS, remises au greffe de la cour respectivement les 25 novembre 2024 et 10 mars 2025, ainsi que son dossier de pièces déposé au greffe le 11 septembre 2025 ;

- les conclusions et le dossier de pièces de Monsieur G., remis au greffe de la cour le 27 janvier 2025;
  - le dossier de pièces et l'état de dépens déposés par Monsieur G. à l'audience du 19 septembre 2025 ;
  - le dossier de pièces déposé par BATI-SOLUTIONS à l'audience du 19 septembre 2025.
2. Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 19 septembre 2025 et la cause a été prise en délibéré immédiatement après la clôture des débats.
3. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
4. L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable. Le jugement ne paraît pas avoir été signifié.

## **II. DEMANDES ORIGINAIRES**

5. Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège, le 23 janvier 2023, Monsieur G. a introduit la présente procédure. Il sollicitait la condamnation de BATI-SOLUTIONS au paiement des montants suivants :

- 5.083,08 € bruts à titre d'indemnité de rupture ;
- 3.800,00 € bruts à titre de rémunération pour le mois d'août 2022 ;
- 26,21 € nets à titre de solde de rémunération et pécule de sortie.

A majorer des intérêts depuis la date d'exigibilité jusqu'à complet paiement.

Il postulait également la condamnation de BATI-SOLUTIONS aux frais et dépens de la procédure, liquidés, en termes de requête à un montant de 1.350,00 €.

## **III. JUGEMENT DONT APPEL**

6. Par jugement du 24 juin 2024 (R.G. 23/268/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

*« Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,*

*Reçoit le recours,*

*Le déclare non fondé en ce qui concerne la demande de Monsieur G. relative à une indemnité de rupture,*

*Le déclare non fondé en ce qui concerne la demande de Monsieur G. relative au salaire garanti,*

*Dit, en conséquence, que Monsieur G. n'a pas droit au salaire garanti pour les jours d'absence à partir du 8 août 2022 jusqu'à la rupture du contrat de travail,*

*Pour le surplus de la demande de Monsieur G., ordonne, en application des articles 774 et 775 du Code judiciaire, la réouverture des débats, sans préjudice pour les parties de se concilier entre elles sur les points faisant l'objet de la présente réouverture des débats, afin que les parties explicitent clairement à quoi correspondent chacun des montants repris dans les 2 fiches de paie d'août 2022 et dans les 2 fiches de paie de septembre 2022 et notamment le régime qui a été appliqué pour les 7 premiers jours d'août 2022 alors qu'aucune incapacité de travail n'est déclarée et encore à quoi correspond le montant négatif de 26,21€ nets d'une des 2 fiches de septembre 2022 et en quoi il est justifié,*

*Dit que la société déposera ses conclusions sur réouverture des débats et ses pièces au greffe pour le 9 août 2024 au plus tard,*

*Dit que Monsieur G. déposera ses conclusions sur réouverture des débats et ses éventuelles pièces au greffe pour le 13 septembre 2024 au plus tard,*

*Dit que les débats, évalués à une durée de 10 minutes, se tiendront le 14 octobre 2024 à 14 heures à l'audience de la 4<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Liège, siégeant au rez-de-chaussée de l'annexe sud du palais de Justice, place Saint Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle C.O.D.*

*Réserve à statuer sur le surplus, y compris sur la question des dépens. »*

#### **IV. DEMANDES EN APPEL**

##### **L'objet de l'appel de Monsieur G. et ses demandes**

##### **7. Monsieur G. demande à la cour de:**

*« - Dire l'appel recevable et fondé ;*

*- Réformer le jugement du 24 juin 2024 du Tribunal du travail de Liège ;*

*Ce fait,*

*- Dire le licenciement pour motif grave irrégulier ;*

*- Condamner LA SA BATI-SOLUTIONS au paiement de la somme de 5.083,08€ bruts à titre d'indemnité de rupture de 5 semaines sous réserve de majoration ou de diminution en prosécution de cause à majorer des intérêts depuis la date d'exigibilité jusqu'à complet paiement ;*

*- Condamner LA SA BATI-SOLUTIONS à payer à Monsieur G. la somme de 3.800€ bruts à titre de rémunération du mois d'août 2022 à majorer des intérêts depuis la date d'exigibilité jusqu'à complet paiement ;*

*- Condamner LA SA BATI-SOLUTIONS au paiement de la somme de 26,21€ net à titre de solde de rémunération et de pécule de sortie sous réserve de majoration ou de diminution en prosécution de cause à majorer des intérêts depuis la date d'exigibilité jusqu'à complet paiement ;*

*- Condamner Monsieur LA SA BATI-SOLUTIONS au paiement des dépens tant d'instance que d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure conformément à l'article 1022 du code judiciaire liquidé à ce stade à la somme de :*

- Indemnité de procédure d'instance : 1.350,00 € ;*
- Indemnité de procédure d'appel : 1.350,00 € ; »*

## Les demandes de BATI-SOLUTIONS en appel

### 8. BATI-SOLUTIONS demande à la cour :

*« Statuer ce que de droit quant à la recevabilité de l'appel de Monsieur G. ;*

*Ce fait,*

*- Déclarer l'appel non fondé et confirmer le jugement dont appel, sous la seule émondation qu'il y a lieu de débouter Monsieur G. de sa demande quant au paiement de salaire garanti ;*

*- Condamner Monsieur G. au paiement des frais et dépens d'instance et d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code Judiciaire, liquidés, dans le chef de la concluante comme suit :*

○ *Indemnité de procédure d'instance : 1.350,00 € ;*

○ *Indemnité de procédure d'appel : 1.350,00 €*

*Total : 2.700,00 € »*

## **V. FAITS**

9. Monsieur G. était occupé en qualité de gestionnaire de chantier par BATI-SOLUTIONS, société active dans le secteur de la construction, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 14 mars 2022<sup>1</sup>.

10. Monsieur G. a été déclaré en incapacité de travail à l'issue des congés annuels de BATI-SOLUTIONS, en juillet 2022. Les certificats médicaux déposés établissent une première période d'incapacité de travail de 2 semaines du 8 au 19 août 2022 inclus<sup>2</sup>.

11. Les 9 et 10 août 2022, alors que qu'il était toujours absent pour cause de maladie, l'administrateur de BATI-SOLUTIONS a constaté que Monsieur G. était occupé, en habits de travail/chantier, sur un chantier sis à Amay, rue Froidebise, à des lourds travaux de construction. BATI-SOLUTIONS produit des photographies en pièces 3 et 15 de son dossier.

12. Suite à ces constatations, BATI-SOLUTIONS a missionné un détective privé afin de déterminer l'emploi du temps de Monsieur G. pendant son incapacité de travail. Dans le rapport de mission du 11 août 2022, le détective privé indique avoir constaté que Monsieur G. s'est rendu dans une maison en chantier rue Froidebise à Amay<sup>3</sup>.

13. L'incapacité de travail de Monsieur G. ayant été prolongée du 20 août 2022 au 2 septembre 2022, BATI-SOLUTIONS a mandaté le médecin contrôle qui s'est rendu au

---

<sup>1</sup> Pièce 11 du dossier de BATI-SOLUTIONS

<sup>2</sup> Pièce 2 du dossier de Monsieur G.

<sup>3</sup> Pièce 4 du dossier de BATI-SOLUTIONS

domicile de Monsieur G. le 26 août 2022 à 16h30<sup>4</sup>. Monsieur G. étant absent, il a été invité à se présenter le lendemain à 9h30 à la consultation du médecin contrôle. Monsieur G. ne s'y est pas rendu et n'a pas averti de son absence<sup>5</sup>.

14. Le lundi 29 août, BATI-SOLUTIONS a interrogé le médecin de contrôle afin de savoir si Monsieur G. s'était manifesté. Le lendemain, 30 août 2022, le médecin a confirmé à BATI-SOLUTIONS n'avoir toujours « *pas de nouvelles de la part de Mr G.* »<sup>6</sup>.

15. Le 2 septembre 2022, BATI-SOLUTIONS a notifié à Monsieur G. sa décision de mettre fin au contrat de travail qui les liait avec motif grave, sans préavis ni indemnité<sup>7</sup>.

16. Nonobstant cet envoi, en date du 5 septembre 2022, Monsieur G. a communiqué un nouveau certificat médical, daté du 2 septembre 2022, prolongeant son incapacité de travail pour la période du 3 septembre au 23 septembre 2022 pour cause de maladie<sup>8</sup>.

17. Le 6 septembre 2022, BATI-SOLUTIONS a notifié, par pli recommandé, les motifs ayant conduit au licenciement de Monsieur G. <sup>9</sup> :

« 1.

*Après les congés annuels de la société, vous vous êtes absenté et avez remis un certificat médical pour cause de maladie, qui a été prolongé jusqu'au 2 septembre.*

2 .

*Alors que vous étiez donc absent pour cause de maladie, le 10 août 2022, j'ai constaté que vous étiez occupé sur un chantier sis à Amay, rue Froidebise, à de lourds travaux de construction (construction d'un mur notamment).*

*J'ai dès lors missionné un détective privé afin d'objectiver les faits, lequel a constaté, le 11 août 2022, que vous vous étiez à nouveau rendu sur le chantier de la rue Froidebise à Amay (n° 5) à 9h55, après avoir vaqué sans difficulté à vos activités (visite au garage et courses), et étiez resté sur place au moins jusqu'à 11h05, heure à laquelle le détective a quitté les lieux.*

3 .

*Compte tenu de ces faits, et puisque votre incapacité de travail avait, dans l'intervalle, été prolongée, le 25 août 2022, j'ai missionné le médecin contrôle qui s'est rendu à votre domicile le vendredi 26 août 2022 à 16h30.*

*Dès lors que vous étiez absent, le médecin contrôle a laissé un avis de passage et vous a invité à vous présenter le lendemain à 9h30 à sa consultation.*

*Vous ne vous y êtes pas rendu et n'avez pas averti le médecin de votre absence.*

---

<sup>4</sup> Pièce 5 du dossier de BATI-SOLUTIONS

<sup>5</sup> Pièce 6 du dossier de BATI-SOLUTIONS

<sup>6</sup> Pièce 7 du dossier de BATI-SOLUTIONS

<sup>7</sup> Pièce 1 du dossier de BATI-SOLUTIONS

<sup>8</sup> Pièce 8 du dossier de BATI-SOLUTIONS

<sup>9</sup> Pièce 2 du dossier de BATI-SOLUTIONS

4 .

*La consultation ayant été planifiée le vendredi en fin de journée pour le lendemain (un samedi donc) par le médecin contrôle, j'ai patienté jusqu'au lundi 29 août afin de vous permettre de prendre contact avec le médecin contrôle si, pour une raison ou l'autre, vous n'aviez pu prendre connaissance à temps de la convocation.*

*Le lundi 29 août en fin de journée, j'ai donc réinterrogé le médecin contrôle pour savoir s'il avait reçu de vos nouvelles.*

*Le 30 août 2022, le médecin contrôle m'a informé que vous n'aviez pas pris contact avec son cabinet le 29 août (ni après d'ailleurs).*

5 .

*Il découle de ce qui précède que vous avez exercé une activité de construction, lourde et physique, qui exige un excellent état de santé et une parfaite condition physique, ce qui m'a semblé incompatible avec une prétendue incapacité de travail.*

*J'ai donc souhaité faire contrôler votre prétendue incapacité de travail et vous vous êtes manifestement soustrait au contrôle.*

*Les constats des 10 et 11 août 2022, joints à l'obstacle au contrôle médical que j'ai tenté d'organiser, m'ont amené à considérer, d'une part, que vous étiez capable de travailler en qualité de conducteur de chantier et, d'autre part, que vous manquiez gravement à vos obligations légales et contractuelles en vous soustrayant au contrôle.*

*Vous m'avez donc menti sciemment et volontairement sur votre état de santé et vous êtes frauduleusement soustrait au contrôle, le tout afin de pouvoir exercer une activité parallèle - et sans doute des activités de loisir - tout en bénéficiant du salaire garanti à charge de la S.A. BATI-SOLUTION.*

*Ce comportement est tout à fait inacceptable et gravement fautif : il justifie votre licenciement pour motif grave.*

6 .

*Vous avez d'ailleurs perduré dans votre attitude gravement fautive en ne m'informant que le 5 septembre 2022 à 10h21 de la prolongation de votre prétendue incapacité suivant un certificat médical daté du 3 septembre 2022.*

*Si vous ne faisiez déjà plus partie de mon personnel le 5 septembre, il n'empêche que vous auriez dû m'informer de la prolongation de votre prétendue incapacité dès que vous en avez connaissance le 3 septembre - quod non.*

*Ceci atteste une nouvelle fois de votre désinvolture et de votre manque d'égard pour notre entreprise, dont l'organisation a été perturbée en raison de vos agissements du mois d'août. »*

18. Par courrier du 18 octobre 2022, Monsieur G. a contesté, via son syndicat, son licenciement et a sollicité, notamment, le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis<sup>10</sup>. Le 15 novembre 2022, les conseils de BATI-SOLUTIONS ont réagi de manière circonstanciée, précisant que la S.A. BATI-SOLUTIONS ne réservera aucune suite aux réclamations formulées par Monsieur G.<sup>11</sup>.

19. Monsieur G. a alors introduit la présente procédure par requête déposée au greffe du tribunal le 23 janvier 2023.

<sup>10</sup> Pièce 9 du dossier de BATI-SOLUTIONS

<sup>11</sup> Pièce 10 du dossier de BATI-SOLUTIONS

## VI. DISCUSSION

### VI.1. Le licenciement pour motif grave

#### VI.1.1. Principes en matière de licenciement pour motif grave

##### ➤ **Notion de motif grave**

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

Cette notion implique donc la réunion de 3 éléments :

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

L'élément déterminant dans l'appréciation du comportement d'un travailleur justifiant un congé pour motif grave, est que la relation de confiance est irrévocablement rompue<sup>12</sup>.

21. Selon la Cour de cassation :

- 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.* »<sup>13</sup>.
- Le fait qui justifie le congé sans préavis est le manquement accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère de motif grave<sup>14</sup>.
- La proportionnalité entre la faute commise et la perte de l'emploi par le travailleur est un critère étranger à la notion de faute grave telle que définie à l'article 35 al. 2 de la loi du 3 juillet 1978<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup> V. NEUPREZ, et W. VAN EECKHOUTTE, Compendium social – Droit du travail, édition 2023-2024, p. 2705.

<sup>13</sup> Cass. 6 juin 2016, C.D.S. 2016, p. 187-190

<sup>14</sup> voy. Cass., 16 avril 2018, RG n°S18.0040.N, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>15</sup> Ibidem.

➤ **Délai**

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

- D'une part, un délai pour donner le congé pour motif grave : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins (art. 35, al. 3) ;
- D'autre part, un délai pour notifier le motif grave : Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé (art. 35, al. 4).

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

24. Il est unanimement admis que c'est la personne ou l'organe compétent pour donner le préavis qui doit avoir une connaissance suffisante des faits qui constituent la base du congé pour motif grave pour que le délai de trois jours ouvrables commence à courir<sup>17</sup>.

25. La jurisprudence admet que le délai de trois jours ouvrables ne commence, dans certains cas, à courir qu'à partir de l'audition du travailleur. C'est par exemple le cas lorsque l'audition est nécessaire à l'employeur pour évaluer la gravité du motif grave invoqué et pour pouvoir prendre une décision en connaissance de cause ou si le caractère de faute grave ressort de l'entretien avec le travailleur<sup>18</sup>.

26. Des manquements plus anciens, antérieurs de plus de 3 jours ouvrables à la prise de connaissance du motif grave invoqué, peuvent être pris en considération pour l'éclairer, à la condition que la prise de connaissance du motif grave invoqué se situe bien dans le délai de 3 jours ouvrables avant le licenciement<sup>19</sup>

27. Selon la Cour de cassation, lorsque le fait susceptible d'entraîner la rupture du contrat de travail pour motif grave consiste en un manquement continu, l'employeur détermine le moment à partir duquel le manquement rend impossible de manière immédiate et définitive la poursuite de la collaboration professionnelle. Lorsqu'il examine la régularité du délai dans lequel est intervenu le licenciement pour motif grave, le juge vérifie si le fait reproché a

<sup>16</sup> Cass., 28 février 1994, Pas. 1994, 2111 ; Cass., 13 mai 1991, Pas., 1991, 803

<sup>17</sup> W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social – Droit du travail, 2023-2024, p. 2725 et les références citées .

<sup>18</sup> V. NEUPREZ, et W. VAN EECKHOUTTE, Compendium social – Droit du travail, édition 2023-2024, p. 2722 et les références citées.

<sup>19</sup> W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social – Droit du travail, 2024-2025, p. 2788

persisté, et ce jusqu'à trois jours avant le licenciement. Lorsque le juge considère que les manquements continus du travailleur constituent un motif grave, le licenciement sur le champ, notifié dans les trois jours ouvrables après la constatation des manquements pris en considération, est régulier même si l'employeur avait, à l'estime du juge, la possibilité de dénoncer ces manquements auparavant au titre de motif grave<sup>20</sup>.

➤ **Preuve**

28. En vertu de l'article 35, alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978, la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité du motif invoqué ainsi que la preuve qu'elle a respecté les délais de congé et de notification. L'application de cette disposition ne déroge pas aux règles de l'administration de la preuve en droit commun visées aux articles 8.4. du livre 8 du nouveau Code civil et 870 du Code judiciaire<sup>21</sup>.

VI.1.2. Respect du délai de 3 jours.

29. Monsieur G. fait valoir que BATI-SOLUTIONS n'a pas respecté le délai de 3 jours pour procéder à son licenciement pour motif grave.

30. Le courrier reprenant la notification du motif grave précise ce qui suit :

*« Il découle de ce qui précède que vous avez exercé une activité de construction, lourde et physique, qui exige un excellent état de santé et une parfaite condition physique, ce qui m'a semblé incompatible avec une prétendue incapacité de travail.*

*J'ai donc souhaité faire contrôler votre prétendue incapacité de travail et vous vous êtes manifestement soustrait au contrôle.*

*Les constats des 10 et 11 août 2022, joints à l'obstacle au contrôle médical que j'ai tenté d'organiser, m'ont amené à considérer, d'une part, que vous étiez capable de travailler en qualité de conducteur de chantier et, d'autre part, que vous manquiez gravement à vos obligations légales et contractuelles en vous soustrayant au contrôle.*

*Vous m'avez donc menti sciemment et volontairement sur votre état de santé et vous êtes frauduleusement soustrait au contrôle, le tout afin de pouvoir exercer une activité parallèle - et sans doute des activités de loisir - tout en bénéficiant du salaire garanti à charge de la S.A. BA TI-SOLUTION.*

*Ce comportement est tout à fait inacceptable et gravement fautif : il justifie votre licenciement pour motif grave ».*

31. BATI-SOLUTIONS estime que le délai de trois jours prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 a été respecté. Il indique dans ses conclusions :

---

<sup>20</sup> Cass. 27 mai 2019, RG S.18.00025.N, disponible sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>21</sup> Cass. 6 mars 2006, J.T.T. 2007, p. 6

*« En effet, le licenciement est intervenu suite à la confirmation par CERTIMED de ce que Monsieur G. n'avait pas pris contact avec l'organisme après le passage du médecin de contrôle. C'est à cette date que le délai de trois jours a commencé à courir (pièce 7 du dossier de la concluante).*

*2.*

*Monsieur G. s'est soustrait au contrôle du médecin, ce qui a été confirmé à la concluante le 30 août 2022 (pièce 7 du dossier de la concluante), et cet élément, joint aux constats effectués les 10 et 11 août 2022, développés infra, ont mené la concluante à considérer à juste titre que Monsieur G. était tout à fait capable de travailler en sa qualité de gestionnaire de chantiers.*

*C'est donc seulement à partir de la confirmation de CERTIMED que la concluante a eu connaissance de tous les éléments et a pu considérer que la confiance nécessaire à la poursuite des relations de travail était rompue, ce qui justifie le licenciement pour motif grave notifié le 2 septembre 2022.*

*Contrairement à ce qu'invoque Monsieur G., c'est bien l'absence de réponse à la convocation du médecin contrôle, cumulée aux précédents constats, qui justifie le licenciement pour motif grave de sorte que le délai de trois jours a bien été respecté.*

*3.*

*Encore, la concluante a fait preuve de la diligence requise en sollicitant seulement le lundi qui a suivi le passage du médecin-contrôleur la confirmation que Monsieur G. n'avait pas pris contact après la convocation lui adressée.*

*Dès lors que le dernier fait qui a conduit au licenciement a été porté à la connaissance des personnes compétentes pour licencier moins de trois jours ouvrables avant la notification du licenciement du travailleur, celui-ci est régulier. »*

32. Il résulte du courrier contenant les motifs du licenciement que BATI-SOLUTIONS reproche à Monsieur G. plusieurs fautes, dont le dernier grief est le fait de ne pas s'être présenté au contrôle médical les 26 et 27 août 2022. Comme rappelé dans les principes ci-dessus, lorsqu'il est reproché au travailleur des fautes multiples ou répétées, l'employeur dispose de 3 jours ouvrables à partir de la connaissance du dernier fait commis pour licencier le travailleur.

33. En l'espèce, indépendamment de la question de savoir s'il s'agit ou non d'une faute grave, la cour constate que BATI-SOLUTIONS rapporte la preuve que c'est le mardi 30 août 2022 qu'elle a reçu l'information de l'organisme de contrôle médical que le contrôle avait échoué puisque Monsieur G. n'était pas présent lors du passage du médecin le 26 août 2022, qu'il ne s'est pas présenté au rendez-vous fixé le lendemain par ce même médecin et que l'organisme de contrôle médical a répondu à la société, par courriel du 30 août 2022, qu'il n'avait pas de nouvelles de la part de Monsieur G.

34. C'est donc le mardi 30 août 2022 que BATI-SOLUTIONS a été en possession de tous les éléments lui permettent de prendre sa décision de licencier pour motif grave. Le licenciement pour motif grave, intervenu le 2 septembre 2022, est donc bien intervenu dans le délai de 3 jours qui suit le 30 août 2022, soit le jour où la société a la connaissance certaine de tous les faits qui fondent le licenciement pour motif grave.

35. Le jugement sera confirmé sur ce point.

### VI.1.3. Fondement du motif grave

36. Dans le courrier reprenant les motifs du licenciement, BATI-SOLUTIONS indique que « *Alors que vous étiez donc absent pour cause de maladie, le 10 août 2022, j'ai constaté que vous étiez occupé sur un chantier sis à Amay, rue Froidebise, à de lourds travaux de construction (construction d'un mur notamment)* ». A l'appui de cette affirmation, BATI-SOLUTIONS a produit des photos.

37. Monsieur G. soutient que la personne qui est en train d'effectuer des travaux sur cette photo n'est pas lui. La cour constate toutefois que son employeur semble avoir eu suffisamment de certitude au sujet de la personne qu'il a constatée au travail que pour faire appel à un détective privé. Par ailleurs, Monsieur G. n'a produit aucun élément de nature à établir qu'il ne travaillait pas sur son chantier le 10 août 2022 :

- D'une part, le témoignage de Monsieur P. n'est pas précis quant à la date de sa présence sur le chantier et est totalement farfelu : on ne voit pas pourquoi quelqu'un qui vient prendre des mesures pour un escalier utiliserait une disqueuse dehors. La cour décide dès lors de ne pas en tenir compte ;
- D'autre part, Monsieur G. n'a déposé aucune facture d'entreprises de construction qui auraient effectués les travaux sur le chantier de sa maison en août 2022.

38. Toutefois, ce fait a eu lieu plus de 3 jours ouvrables avant le licenciement pour motif grave de Monsieur G. Il ne peut donc, en tant que tel, justifier le licenciement pour motif grave intervenu le 2 septembre 2022.

39. Afin d'obtenir une certitude quant au fait que Monsieur G. travaillait bien sur le chantier de sa maison pendant son absence pour incapacité de travail et d'objectiver les faits, BATI-SOLUTIONS a missionné un détective privé. Toutefois ce dernier n'a pu que constater que Monsieur G. s'était rendu sur le chantier de sa maison le 11 août 2022, à 9h55, après avoir vaqué à ses activités (visite au garage et courses), et qu'il était resté sur place au moins jusqu'à 11h05, heure à laquelle le détective a quitté les lieux. Le détective n'a pas constaté que Monsieur G. travaillait sur son chantier. Le détective privé ne semble plus avoir été missionné pour suivre Monsieur G. après le 11 août 2022, de sorte qu'il n'existe aucune constatation faisant apparaître qu'il aurait travaillé sur son chantier à une autre date que le 10 août 2022. Aucun manquement continu n'est donc établi en ce qui concerne le travail sur le chantier.

40. Ce qui a conduit BATI-SOLUTIONS à licencier Monsieur G. le 2 septembre 2022, c'est la confirmation par CERTIMED de ce que Monsieur G. n'avait pas pris contact avec l'organisme

après le passage du médecin de contrôle. BATI-SOLUTIONS considère que cette situation est fautive et démontre que Monsieur G. n'était pas incapable de travailler, comme il l'avait d'ailleurs constaté le 10 août 2022.

41. La cour considère que BATI-SOLUTIONS ne démontre pas que l'absence de Monsieur G. au contrôle médical présentait un caractère fautif qui a eu pour effet de rompre la confiance entre les parties. En effet :

- Les certificats médicaux produits par Monsieur G. indiquent que les sorties étaient autorisées. Monsieur G. ne devait donc pas rester chez lui pour attendre un contrôle médical ;
- Le contrôle a eu lieu le vendredi 26 août 2022 à 16h30. Curieusement, le médecin-contrôle a glissé dans sa boîte aux lettres une convocation pour un examen à son cabinet le lendemain, le samedi 27 août 2022 à 9h30. Le délai entre les deux est très court ;
- Monsieur G. dit ne pas avoir eu connaissance de la convocation avant le samedi midi. Il ne peut en effet être reproché au travailleur de ne pas avoir relevé sa boîte aux lettres le vendredi soir ni le samedi matin.
- Selon un avis de l'Ordre des médecins, le médecin contrôleur ne doit pas s'attendre à ce que le travailleur relève sa boîte aux lettres toute la journée<sup>22</sup>. Le médecin contrôleur peut aussi prendre contact avec le travailleur par téléphone, SMS ou tout autre moyen. Par ailleurs, le délai pour se rendre au cabinet du médecin contrôleur doit être « *raisonnable* ». Aussi, le délai d'environ cinq heures dont disposait le travailleur entre le moment où il a pris connaissance de la convocation à se rendre au cabinet médical du médecin contrôleur et le moment où il devait se présenter au lieu de rendez-vous a été jugé déraisonnable<sup>23</sup>.
- L'absence de Monsieur G. à la convocation du 27 août 2022 ne permet donc pas d'établir qu'il s'est volontairement soustrait au contrôle. Le fait qu'il n'ait pas contacté CERTIMED ou son employeur après avoir pris connaissance de la convocation à laquelle il n'avait pu se rendre ne permet pas de déduire une intention réelle de se soustraire au contrôle de son incapacité de travail;
- En outre, la sanction d'une absence en cas de contrôle de l'incapacité n'est en principe pas le licenciement pour motif grave. L'article 31§3 de la loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978 prévoit :

---

<sup>22</sup> Avis du Conseil national de l'Ordre des médecins du 16 octobre 2021, <https://ordomedic.be/fr/avis/droit-medical/contrôle-medical/médecine-de-contrôle-directives-déontologiques>

<sup>23</sup> C.T. Bruxelles 19 février 2019, J.T.T. 2019, p.291

*« § 3. En outre, le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur et satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, ci-après dénommé médecin-contrôleur, ni de se laisser examiner par celui-ci. A moins que celui qui a délivré le certificat médical au travailleur n'estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin-contrôleur. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.*

*[1 Une convention collective de travail conclue, soit au sein d'une commission ou d'une sous-commission paritaire, soit en dehors d'un organe paritaire, ou le règlement de travail peut déterminer une période de la journée de maximum 4 heures consécutives se situant entre 7 et 20 heures, durant laquelle le travailleur se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur.]1*

*Le médecin-contrôleur examine la réalité de l'incapacité de travail, vérifie la durée probable de l'incapacité de travail et, le cas échéant, les autres données médicales pour autant que celles-ci soient nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi; toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.*

*Le médecin-contrôleur exerce sa mission conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle.*

*[1 § 3/1. Le travailleur qui :*

- en violation du paragraphe 2, alinéa 1er, sauf cas de force majeure, n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail ou;*
- en violation du paragraphe 2, alinéa 3, ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit ou;*
- en violation du paragraphe 3 et sans motif légitime se soustrait au contrôle, peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de cet avertissement, de cette remise ou du contrôle. »*

- Enfin, le simple fait de ne pas avoir été présent à son domicile le 26 août 2022 à 16h30 et de ne pas avoir donné suite à la convocation du 27 août 2022 ne permet pas d'en déduire que Monsieur G. était nécessairement occupé sur son chantier ou même qu'il était capable de travailler. Il n'y a d'ailleurs eu aucun constat de travail sur le chantier après le 10 août 2022.

42. La cour considère en conséquence que le seul fait de ne pas avoir donné suite à la convocation du médecin-contrôle, certes fautif, n'est pas constitutif de motif grave dès lors qu'il n'est pas accompagné de circonstances démontrant que Monsieur G. était en réalité capable de travailler et qu'il a menti à son employeur concernant son état de santé pour effectuer du travail sur son chantier. BATI-SOLUTIONS ne rapporte pas la preuve que Monsieur G. a effectivement continué à travailler sur le chantier de sa maison. Le licenciement pour motif grave n'est dès lors pas fondé.

43. Par conséquent, Monsieur G. peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 5 semaines, soit la somme brute de 5.083,08€, dont le calcul n'a pas été contesté par BATI-SOLUTIONS.

44. L'appel est fondé.

#### VI.2. La demande de paiement du salaire garanti

45. Comme indiqué ci-avant, l'article 31, § 3/1 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que le travailleur qui, sans motif légitime, se soustrait au contrôle peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération garantie pour les jours d'incapacité qui précèdent le contrôle, jusqu'au jour du contrôle.

46. En l'espèce, Monsieur G. sollicite le paiement de la rémunération du mois d'août 2022. BATI-SOLUTIONS lui a en effet refusé le paiement de cette rémunération au motif que celui-ci s'est soustrait au contrôle médical dès l'instant où il n'était pas présent lors du contrôle, qu'il ne s'est pas présenté à la consultation du médecin contrôle à laquelle il était convoqué le lendemain et qu'il n'a pas pris contact avec le médecin pour justifier sa non-présentation à la consultation.

47. La cour a considéré ci-avant qu'il ne pouvait être reproché à Monsieur G. de ne pas être présent à son domicile le 26 août 2022, vu les sorties autorisées, ni de ne pas s'être présenté à la convocation du médecin conseil le samedi 27 août 2022 à 9h30 vu le délai particulièrement court entre les deux.

48. Toutefois, après avoir constaté qu'il avait été convoqué pour un contrôle médical et qu'il n'avait pu s'y rendre, Monsieur G. aurait dû tout mettre en œuvre pour permettre ce contrôle. Or, si Monsieur G. semble avoir tenté de contacter le docteur K. le 27 août 2022 à 12h58 (appel qui aurait duré 51 secondes) et le 29 août 2022 à 9h26 (appel de 2m31s)<sup>24</sup>, il n'a, à aucun moment, contacté Certimed, chargé du contrôle de l'incapacité (c'est ce qu'a confirmé CERTIMED à l'employeur le 30 août 2022), ni son employeur. Or, si Monsieur G. a été en contact avec le docteur K. comme il l'affirme, celui-ci lui aura nécessairement indiqué qu'il ne pouvait organiser d'initiative un nouveau contrôle et renvoyé vers CERTIMED ou alors vers l'employeur en cas d'impossibilité de contacter CERTIMED. C'est ce qu'a confirmé CERTIMED dans un email adressé à BATI-SOLUTIONS en date du 25 janvier 2024 <sup>25</sup>.

49. Ce comportement n'a pas permis de contrôler son incapacité de travail. Dans ce contexte, il doit être considéré que Monsieur G. s'est soustrait au contrôle de son incapacité

---

<sup>24</sup> Voir la pièce 4 de Monsieur G.

<sup>25</sup> Pièce 14 du dossier de BATI-SOLUTIONS

sans motif légitime. La cour estime en conséquence que le paiement du salaire garanti doit lui être refusé.

50. Toutefois, il convient de déterminer l'étendue du refus de paiement du salaire garanti. Selon l'article 31, §3/1 de la loi du 3 juillet 1978, le travailleur qui, en violation de l'article 31, §3 et sans motif légitime se soustrait au contrôle, « *peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de cet avertissement, de cette remise ou du contrôle* ».

51. En l'espèce, il résulte des certificats médicaux figurant au dossier de Monsieur G. que son incapacité de travail a débuté le 8 août 2022. BATI-SOLUTIONS ne prouve pas que l'incapacité de travail aurait débuté avant le 8 août 2022. Le salaire garanti ne peut dès lors être refusé à Monsieur G. qu'à partir du 8 août 2022.

52. Or, il résulte des fiches de paie établies pour août 2022 que :

- Une première fiche de paie a été établie pour août 2022 reprenant 1 jour férié et 21 jours de salaire garanti, soit un total brut de 3.646,78 € ;
- Une deuxième fiche de paie négative a été établie pour août 2022 mentionnant 23 jours de salaire garanti, pour un total de – 3.646,78 € ajoutant la somme de 30,46 € à titre de retenue loi-programme sociale, ce qui explique la différence de 26 € net.

53. Dès lors que Monsieur G. n'a pas perçu la rémunération à laquelle il avait droit pour la période du 1<sup>er</sup> au 7 août 2022, il y a lieu de condamner BATI-SOLUTIONS à payer la rémunération correspondante à cette période et à établir la fiche de paie correspondante.

54. Le tribunal avait déjà relevé cette difficulté pour la période du 1<sup>er</sup> au 8 août 2022 et avait décidé de rouvrir les débats à cette fin. Il est regrettable que les parties n'aient pas mis à profit les débats en appel pour répondre à cette question et établir les calculs en conséquence.

55. La cour décide en conséquence de procéder à une réouverture des débats afin de permettre aux parties d'établir le calcul de la rémunération due à Monsieur G. pour la période du 1<sup>er</sup> au 8 août 2022.

## **VII. DECISION DE LA COUR – DISPOSITIF DE L'ARRÊT**

**PAR CES MOTIFS,****La Cour, statuant contradictoirement,**

- Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;
- Réforme le jugement dont appel;
- Et, statuant à nouveau :
  - Dit pour droit que le licenciement pour motif grave de Monsieur G. n'est pas fondé;
  - Condamne en conséquence BATI-SOLUTIONS à payer à Monsieur G. la somme de 5.083,08€ bruts à titre d'indemnité de rupture de 5 semaines à majorer des intérêts légaux et judiciaires à partir du 2 septembre 2022 jusqu'à complet paiement ;
  - Déboute Monsieur G. de sa demande de paiement de salaire garanti pour la période prenant cours le 8 août 2022;
  - Dit pour droit que Monsieur G. pouvait prétendre à sa rémunération pour la période du 1<sup>er</sup> au 7 août 2022 ;
  - Condamne en conséquence BATI-SOLUTIONS à payer à Monsieur G. la rémunération pour la période du 1<sup>er</sup> août 2022 au 7 août 2022 et à établir la fiche de paie correspondante ;
  - Ordonne en application des articles 774 et 775 du Code judiciaire, la réouverture des débats, sans préjudice pour les parties de se concilier entre elles sur les points faisant l'objet de la présente réouverture des débats, afin que BATI-SOLUTIONS produise le calcul de la rémunération pour la période du 1<sup>er</sup> au 7 août 2022, explicite celui-ci et que Monsieur G. puisse examiner ce calcul ;
  - Dit que BATI-SOLUTIONS déposera le calcul de cette rémunération, ses conclusions sur réouverture des débats explicitant ce calcul et ses pièces au greffe pour le 1<sup>er</sup> décembre 2025 au plus tard ;
  - Dit que Monsieur G. déposera ses conclusions sur réouverture des débats limitées à la question du calcul de sa rémunération et des dépens et ses éventuelles pièces au greffe pour le 15 janvier 2026 au plus tard ;

- Dit que les débats, évalués à une durée de **10 minutes**, se tiendront le **20 février 2026 à 14h00** à l'audience publique de la **chambre 3-G** de la Cour du travail de Liège, division Liège, siégeant à l'Annexe Sud, Place Saint-Lambert, 30 à 4000 LIÈGE, salle C.O.B au rez-de-chaussée ;
- Réserve les dépens.



**Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :**

P. B., conseillère de la cour du travail de Mons faisant fonction de présidente déléguée  
devant la cour du travail de Liège par ordonnance,  
J. P., conseillère sociale au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer le présent  
arrêt au délibéré duquel elle a participé (art. 785 du Code judiciaire),  
J. W., conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de N. F., greffière,

La Greffière,

Les Conseillers sociaux,

La Présidente,

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la **chambre 3-G** de la Cour du travail de Liège, division Liège, Extension Sud, place Saint-Lambert, 30 à 4000 LIÈGE, le **17 octobre 2025**, où étaient présents :

P. B., conseillère de la cour du travail de Mons faisant fonction de présidente déléguée  
devant la cour du travail de Liège par ordonnance,  
Assistée de N. F., greffière,

La Greffière,

La Présidente,