



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2025 /

R.G. Trib. Trav.

25/570/A

Date du prononcé

11 décembre 2025

Numéro du rôle

2025/AL/521

En cause de :

**SRL LONZA VERVIERS
C/
D. L. - FGTB**

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE S

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - lic.trav.protégé L.19.3.1991

Arrêt contradictoire

*** CONTRAT DE TRAVAIL OUVRIER – rupture – candidat élu
délégué suppléant du personnel au CE et au CPPT– licenciement
pour motif grave – mentions inexactes reprises sur des rapports
de maintenance préventive – loi du 19 mars 1991**

EN CAUSE :

La SRL LONZA VERVIERS, BCE n° 0463.156.786, dont le siège est établi à 4800 VERVIERS,
avenue des Biolleux, 14,

Partie appelante au principal et intimée sur incident, ci-après dénommée « la SRL », ayant
comparu par ses conseils Maître L. D. et Maître L. D., avocats à 1000 BRUXELLES,

CONTRE :

1. Monsieur L. D.,

Partie intimée au principal et appelante sur incident, ci-après dénommée « Monsieur D. »,
ayant comparu personnellement, assisté par Maître C. C., avocate, loco Maître S. D., avocate
à 4000 LIEGE,

2. La FÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE, dont le siège est établi à 1000
BRUXELLES, rue Haute, 42,

Partie intimée au principal, ci-après dénommée « la FGTB », ayant comparu par Maître Alba
IRRERA, avocate, loco Maître S. R., avocat à 4100 BONCELLES,

•
• •

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

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

- le jugement attaqué, prononcé contradictoirement entre les parties le 22 octobre 2025 par le Tribunal du travail de Liège, division Verviers, 3ème Chambre (R.G. 25/570/A) ;
- la requête de la SRL formant appel de ce jugement, envoyée à la Cour du travail de Liège, division Liège, par courrier recommandé du 04 novembre 2025 ;
- le dossier de pièces de la SRL, remis au greffe de la Cour le 05 novembre 2025
- l'ordonnance rendue le 06 novembre 2025 et l'ordonnance rectificative rendue le 19 novembre 2025 sur pied de l'article 11 de la loi du 19 mars 1991, fixant la date de l'audience des plaidoiries;
- le courrier du Ministère public remis au greffe le 13 novembre 2025, signalant qu'il ne rendra pas d'avis ;
- les conclusions de Monsieur D., remises au greffe de la Cour respectivement les 14 novembre 2025 et 1^{er} décembre 2025, ainsi que son dossier de pièces remis au greffe le 14 novembre 2025 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de la SRL, remis au greffe de la Cour le 25 novembre 2025 ;
- le dossier de pièces déposé par Monsieur D. à l'audience du 04 décembre 2025.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications lors de l'audience publique du 04 décembre 2025 et la cause a été prise en délibéré immédiatement après la clôture des débats.

II. FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

Il ressort des documents déposés au dossier de la procédure et des explications fournies à l'audience que :

- la SRL est active dans la production de milieux de culture cellulaire, utilisés en thérapie génique, ainsi que de milieux tampons, utilisés dans des processus de fabrication biopharmaceutiques ; ses principaux clients sont des entreprises pharmaceutiques ;
- Monsieur D. est entré au service de la SRL le 1^{er} septembre 2020, dans les liens d'un contrat à durée déterminée, d'abord, et d'un contrat à durée indéterminée ensuite, en qualité d'ouvrier technicien de maintenance ;

- lors des élections sociales de l'année 2024, Monsieur D. a été présenté par la FGTB comme candidat délégué du personnel au conseil d'entreprise (CE) et au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) de la SRL ; il a été élu comme membre suppléant du CE et du CPPT ; il est également membre suppléant de la délégation syndicale ;
- le 22 mai 2025, Monsieur D. est convoqué par la SRL ; la SRL lui inflige une sanction de mise à pied ; le courrier qu'elle établit à cette occasion – que Monsieur D. explique ne pas avoir reçu – comporte notamment les précisions suivantes quant aux faits reprochés :

« (...) Eu égard à la constatation récente d'irrégularités graves concernant l'exécution de votre contrat de travail, nous nous voyons contraints de vous envoyer ce courrier recommandé.

1.

En effet, nous avons constaté aujourd'hui que certaines maintenances préventives que vous aviez indiquées comme réalisées, ne l'étaient en réalité pas. Plus précisément :

- *Le 28 avril 2025, vous avez effectué seul la maintenance de la machine à laver 13WH100, pour laquelle vous aviez été formé le 03 avril 2025.*
- *En vérifiant le suivi d'audit de l'équipement, nous avons remarqué que les actions permettant d'effectuer la maintenance – telles que l'ouverture des portes ou l'essai arrêt d'urgence – n'ont pas été réalisées. Contrairement à la maintenance du 3 avril ou tous les actions requises apparaissent bien dans le suivi d'audit.*
- *Or, dans la PMAS du 28 avril vous avez notifié avoir réalisé ces actions de maintenance.*

2.

Il va sans dire que documenter des actions comme réalisées alors qu'elles n'ont pas été effectuées constitue un faux en écriture et est inacceptable. L'intégrité des données est critique pour l'entreprise, la documentation de nos actions est la seule preuve que nous pouvons donner aux clients et aux autorités pour justifier que nous travaillons en adéquation avec les requis réglementaires et de qualité.

(...)

5.

Enfin, à votre retour, aucune récidive ne sera acceptée. En cas de nouveau manquement professionnel ou de comportement inapproprié, nous serons contraints de prendre à votre encontre les mesures qui s'imposent. (...) »

- par courriers recommandés du 26 mai 2025, la SRL a informé Monsieur D. et la FGTB de son intention de licencier Monsieur D. pour motif grave ; les motifs invoqués sont les suivants :

« (...) Dans votre fonction de Technicien de Maintenance vous êtes responsable pour la maintenance des équipements. Dans ce contexte, il est crucial que les procédures prévues au sein de [la SRL] soient respectées.

Ceci est également clairement indiqué dans la description de votre fonction de Technicien de maintenance (...).

[La SRL] est une entreprise active dans le secteur de la fabrication pour les secteurs pharmaceutique, biotechnologique et nutritionnel. En effet, l'activité de [la SRL] est la fabrication d'autres produits chimiques organiques de base (fabrication de médicaments).

Vous n'êtes pas sans savoir qu'il est donc essentiel de respecter les procédures au sein de [la SRL]. En effet, [la SRL] est une entreprise très régulée dont les activités peuvent avoir des conséquences considérables en cas de non respect des procédures requises et ce, tant d'un aspect réglementaire en raison d'une mise en péril de la conformité du système de qualité, d'un aspect de production en raison du risque accru de panne, d'un aspect de qualité du produit en raison de l'impact potentiel sur la sécurité et la conformité du produit que d'un aspect de sécurité en raison du risque d'émanations toxiques.

Dans ce contexte, vous avez suivi plusieurs formations relatives à ces procédures par le passé, en ce compris des formations spécifiques concernant la data integrity. Vous ne pouvez donc pas prétendre ne pas avoir été informé des procédures à respecter dans l'exercice de vos fonctions.

3.

Partant, la décision de procéder au licenciement pour motif grave repose sur une accumulation d'incidents survenus sur le lieu de travail, au cours desquels vous avez omis de respecter correctement les procédures cruciales au sein de [la SRL].

En effet, le 21 mai 2025, nous avons dû constater qu'un incident s'était produit fin avril, au cours duquel vous avez signé un document attestant que vous aviez effectué une opération de maintenance, alors que vous ne l'aviez pas fait. (...)

Vous avez également confirmé ces faits le 22 mai 2025. Vous avez cependant indiqué ne pas connaître les procédures, ce qui est incorrect puisque, comme mentionné ci-dessus, vous avez suivi plusieurs formations.

4.

Il va sans dire que documenter des actions comme réalisées alors qu'elles n'ont pas été effectuées constitue une falsification et est inacceptable. La documentation de nos actions est la seule preuve que nous pouvons donner aux clients et aux autorités pour justifier que nous travaillons en adéquations avec les requis réglementaires et de qualité. L'intégrité des données est donc critique pour l'entreprise.

Par conséquent, toute déclaration erronée nous met en porte à faux par rapport aux autorités compétentes et aux clients. Ainsi, ces comportements sont inacceptables et n'ont pas leur place au sein de notre société. De tels actes peuvent en effet avoir des lourdes conséquences pour l'entreprise et l'expose à des sanctions de la part des autorités (par exemples, des actions de la FDA ('Food and Drug Administration'), et qui pourraient même entraîner la fermeture du site.

En outre, au-delà de l'impact réglementaire, ne pas effectuer une maintenance préventive pourrait avoir des conséquences sur notre capacité de production et/ou la sécurité de nos collègues. De tels agissements portent également atteinte la relation de confiance entre l'employeur et le travailleur.

Il va donc sans dire qu'une telle infraction est déjà suffisante pour justifier un licenciement pour motif grave.

En conséquence, nous vous avons envoyé une mise à pied.

5.

Cependant, les choses ne se sont pas arrêtées là.

Le 22 mai 2025, nous avons à nouveau dû constater que vous n'aviez pas respecté les procédures.

En effet, le jeudi 22 mai 2025, nous avons constaté que vous aviez falsifié la fiche d'activité de maintenance préventive de la machine 83WS000 en indiquant que vous aviez effectué la maintenance préventive sur cette machine.

En revanche, le même jour, lors de la vérification de la traçabilité de l'audit de cette machine, nous avons constaté que cette maintenance préventive n'avait pas été effectuée.

Nous avons donc été contraints de constater que vous aviez commis une deuxième falsification de documents en affirmant à nouveau que la maintenance préventive avait été effectuée sur l'une de nos machines, alors que ce n'était pas le cas.

6.

A cet égard nous vous rappelons, comme mentionné ci-dessus, que [la SRL] vous a engagé en tant que Technicien de Maintenance.

La description de cette fonction énumère, entre autres, que 'Le technicien de Maintenance doit avoir des compétences et des connaissances dans des domaines techniques différents pour assurer une maintenance préventive et curative de tous les équipements qui touchent processus de fabrication'.

Nous vous rappelons également que lors de votre entretien annuel d'évaluation pour l'année 2024, votre manager vous avait déjà fait part de l'importance d'effectuer les maintenances préventives des machines et de réaliser les Preventive Maintenance Activity Sheets conformément aux règles et procédure internes. Ce point figurait également parmi la liste des axes de progression qui vous ont été imposés pour l'année 2025.

Vous saviez donc pertinemment qu'une maintenance préventive défectueuse pouvait avoir de lourdes conséquences pour [la SRL].

Afin de s'assurer que vous étiez en mesure d'effectuer les maintenances préventives des machines conformément aux règles et procédures internes, des formations vous avaient été données, dont celle du 3 avril 2025.

Or, malgré votre entretien annuel d'évaluation et les formations ultérieures qui vous ont été données, vous avez en connaissance de cause et délibérément omis d'effectuer à plusieurs reprises les maintenances préventives de plusieurs machines tout en falsifiant les Preventive Maintenance Activity Sheets.

En agissant de telle manière, vous n'avez pas seulement manqué à vos obligations contractuelles, à savoir accomplir les tâches convenues en vue de l'exécution de votre contrat de travail, mais également aux obligations réglementaires et en matière de sécurité.

7.

Il va sans dire que votre conduite est également contraire aux dispositions de notre règlement de travail. En effet, l'article 33 du règlement de travail prévoit ce qui suit :

- Les travailleurs sont tenus d'observer les mesures prescrites par la Direction pour assurer la sécurité et d'appliquer toutes les mesures de prévention contre les accidents du travail et contre l'incendie.*
- Les travailleurs signaleront immédiatement tout danger qui met en péril la sécurité et, s'il le faut, ils prendront eux-mêmes les premières mesures.*

Par ailleurs, l'article 54 du règlement de travail reprend une liste (non-exhaustive) de fautes considérées comme portant atteinte à la relation entre l'employeur et le travailleur, au point de rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle. Ces fautes peuvent être invoquées comme motifs graves :

- Le non-respect des règles essentielles de sécurité ;*
- Commettre une erreur ou une négligence grave ;*
- Ne pas exécuter les ordres donnés par l'employeur ou ses représentants dans le cadre de leurs pouvoirs, pour autant que ces ordres se rapportent à l'activité normale du travailleur ;*
- Remettre, intentionnellement, de faux rapports de visite ou de fausses notes de frais.*

Eu égard à ce qui précède, vous avez manifestement manqué à vos obligations découlant du règlement de travail.

8.

(...) Enfin, le fait que vous soyez membre suppléant du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail doit être considéré comme une circonstance aggravante, étant donné que vous devez, à ce titre, montrer l'exemple et que vous auriez dû savoir que votre conduite est absolument inacceptable mais contrevient également aux obligations réglementaires et en matière de sécurité à l'égard de nos clients et de nos travailleurs.

9.

Dans ce cadre, nous souhaitons également souligner que vous avez déjà été rappelé à l'ordre par le passé pour avoir refusé de suivre les règles et/ou processus internes.

Ainsi, nous avons notamment été contraints de vous adresser une lettre le 10 septembre 2024, suite à un incident au cours duquel vous avez endommagé votre écran dans un accès de colère en lançant vos clés sur votre bureau.

Dans cette lettre, nous avons déjà indiqué que l'entreprise serait dans l'obligation de prendre des mesures plus sévères en cas de nouveaux incidents.

10.

Compte tenu de ce qui précède, il est évident que la confiance en vous est totalement rompue et que cette rupture de confiance ne peut être réparée.

Nous avons donc l'intention de vous licencier pour motif grave, sans préavis ni indemnité. (...); »

- par courrier recommandé du même jour, la SRL a saisi le Président du Tribunal du travail par requête ;
- le 03 juin 2025, le Président du Tribunal a reçu les parties et leur a expliqué la procédure ; la cause a ensuite été remise au 10 juin 2025 ;
- par une ordonnance rendue le 10 juin 2025, le Président du Tribunal du travail a :
 - reçu la requête ;
 - mentionné la non-conciliation des parties ;
 - dit pour droit que le contrat de travail serait suspendu pendant la durée de la procédure ;
 - ordonné l'exécution provisoire de l'ordonnance, sans caution ni cantonnement ;
- par citation signifiée le 12 juin 2025, la FGTB a été invitée à comparaître devant le Président du Tribunal du travail, siégeant comme en référé, le 17 juin 2025 ;
- par citation signifiée le 16 juin 2025, Monsieur D. a été invité à comparaître devant le Président du Tribunal du travail, siégeant comme en référé, le 17 juin 2025 ;
- par une ordonnance rendue le 17 juin 2025, le Président du Tribunal du travail a :
 - constaté l'absence de conciliation ;
 - fixé les délais d'échanges de conclusions et distribué la cause à la chambre compétente en vue des plaidoiries.

2.

Tel que précisé dans ses conclusions, la SRL a sollicité que le Tribunal:

- déclare que les faits graves commis par Monsieur D. justifient son licenciement pour motif grave, sans préavis ni indemnité ; par conséquent,
- autorise la SRL à procéder au licenciement pour motif grave de Monsieur D.,
- condamne Monsieur D. au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure estimée à 1.883,72 euros, ainsi que les frais de citation d'un montant de 730,88 euros.

Tel que précisé en termes de conclusions, Monsieur D. a quant à lui sollicité :

- que la demande soit dite irrecevable, et à tout le moins non fondée ;
- que la SRL soit condamnée aux entiers dépens, dont l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 1.883,72 euros.

La FGTB n'a pas conclu.

III. JUGEMENT DONT APPEL

Par jugement prononcé le 22 octobre 2025, le Tribunal du travail a :

- dit la demande recevable, mais non fondée ;
- condamné la SRL aux dépens, soit l'indemnité de procédure liquidée à 1.883,72 euros et à 26,00 euros à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017.

IV. APPELS ET POSITION DES PARTIES EN DEGRÉ D'APPEL

1.

Par requête adressée au greffe de la Cour par courrier recommandé du 04 novembre 2025, la SRL a interjeté appel du jugement critiqué.

Tel que précisé dans ses dernières conclusions, elle demande à la Cour de dire son appel recevable et fondé et, par conséquent, de réformer le jugement critiqué et de:

Quant à l'appel principal :

- déclarer que les faits graves commis par Monsieur D. justifient son licenciement pour motif grave, sans préavis ni indemnité ; par conséquent,
- autoriser la SRL à procéder au licenciement pour motif grave de Monsieur D.,
- condamner Monsieur D. au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à 1.883,72 euros.

Quant à l'appel incident : le déclarer non fondé.

2.

Monsieur D. a introduit un appel incident. Tel que précisé en termes de conclusions, il sollicite quant à lui concrètement que:

A titre principal : il lui soit donné acte de son appel incident,

Dire cet appel incident recevable et fondé,

Réformer le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré la demande formulée de part adverse recevable,

A titre subsidiaire : dire l'appel non fondé,

Débouter la SRL de ses prétentions,

Condamner la SRL aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée par Monsieur D. à la somme de 1.883,72 euros.

3.

La FGTB n'a pas conclu.

A l'audience, son conseil a précisé que la FGTB n'entendait pas faire valoir de point de vue particulier.

V. RECEVABILITÉ DES APPELS

1.

Introduit dans les formes et délais légaux (*cf.* notamment l'article 11 de la loi du 19 mars 1991), l'appel principal est recevable.

2.

La Cour relève par ailleurs que l'appel incident est conforme aux dispositions applicables (*cf.* notamment l'article 1054 du Code judiciaire).

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

VI. DISCUSSION

1. Quant à la régularité procédurale de la demande de licenciement

1.

Monsieur D. affirme que la demande originaire de la SRL doit être déclarée irrecevable. Il fait notamment valoir dans le cadre de son appel incident que :

- la loi du 19 mars 1991, qui a été instituée dans l'intérêt général et touche à l'ordre public (et est dès lors d'interprétation restrictive), impose une procédure stricte à l'employeur qui envisage de licencier un (candidat) représentant du personnel ;
- aux termes de l'article 4, § 1^{er}, l'employeur qui envisage de licencier un (candidat) délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait justifiant le licenciement ;
- aux termes de l'article 6, l'employeur qui, à l'expiration de la période de négociation prévue à l'article 5, § 1^{er}, maintient sa décision de licencier, doit saisir, selon les

formes du référé, le président du tribunal du travail dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où le président du tribunal a rendu la décision visée à l'article 5, § 3, s'il s'agit d'un délégué du personnel ;

- c'est à tort que le Tribunal a, en l'espèce, déclaré la demande de la SRL recevable :
 - rien n'établit que le délai visé à l'article 4, § 1^{er}, a été respecté ;
 - la citation adressée à Monsieur D., visée à l'article 6 de la loi, n'a pas été signifiée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où le Président du Tribunal a rendu la décision visée à l'article 5, § 3 : cette décision est intervenue le 10 juin 2025 et la citation n'a été signifiée à Monsieur D. que le 16 juin 2025 ;
 - la citation précitée n'a, en outre, pas respecté les formes du référé : alors qu'aux termes de l'article 1035 du Code judiciaire, le délai de citation est d'au moins deux jours, la citation a en l'espèce été notifiée à Monsieur D. le 16 juin 2025, pour l'audience du 17 juin 2025 à 13h30.

2.

La Cour estime, quant à elle, que la procédure de première instance a bien été initiée dans le délai de trois jours visé à l'article 4, § 1^{er} de la loi et que la demande originaire de la SRL doit être considérée comme recevable au regard de l'article 6 de la même loi. En effet :

- s'agissant du délai dans lequel la procédure de première instance a été initiée par la SRL :

Aux termes de l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991¹, l'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrable qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement ; il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail ;

En l'espèce, la Cour relève, avec la SRL, que celle-ci fonde son intention de licencier Monsieur D. sur l'existence de manquements répétés, à savoir les faits commis le 22 mai 2025, lesquels succèdent à des faits similaires commis le 28 avril 2025 et qui avaient déjà entraîné la notification à Monsieur D. d'une sanction de mise à pied ;

¹ portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Il n'est pas contesté que la SRL a informé Monsieur D. et la FGTB de son intention de licencier Monsieur D. par courriers recommandés du 26 mai 2025, d'une part, et saisi le Tribunal du travail par requête à la même date, d'autre part ;

Le délai de trois jours visé à l'article 4, § 1^{er}, précité, a donc bien été respecté ;

- s'agissant de la date (16 juin 2025) à laquelle la citation a été signifiée à Monsieur D. :

Aux termes de l'article 6 de la loi du 19 mars 1991, l'employeur qui, à l'expiration de la période de négociation prévue à l'article 5, § 1^{er}, maintient sa décision de licencier doit saisir, selon les formes du référé, le président du tribunal du travail dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où le président du tribunal du travail a rendu la décision visée à l'article 5, § 3, s'il s'agit d'un délégué du personnel ;

En l'espèce, c'est par une ordonnance rendue le 10 juin 2025 que le Président du Tribunal s'est prononcé quant à la décision visée à l'article 5, § 3, de la loi (c'est-à-dire quant à suspension du contrat de travail du délégué du personnel pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave) ;

Les citations visées à l'article 6 précité devaient donc être signifiées (à la FGTB et à Monsieur D.) le 13 juin 2025 au plus tard ; si la citation destinée à la FGTB lui a été signifiée le 12 juin 2025, tel n'est pas le cas de la citation destinée à Monsieur D., qui n'a été signifiée à Monsieur D. que le 16 juin 2025 ;

Monsieur D. en déduit que la demande de la SRL doit être déclarée irrecevable ; la Cour ne peut suivre Monsieur D. sur ce point ; en effet :

- la Cour de cassation considère, à juste titre d'après la Cour de céans, que lorsqu'un justiciable n'a d'autre choix que de s'en remettre à un Huissier de Justice pour accomplir un acte, et que l'Huissier de Justice commet une faute dans l'exécution du mandat qui lui est donné (par exemple, en l'exécutant en dehors du délai requis), cette faute peut - selon les circonstances - être constitutive de force majeure dans le chef dudit justiciable :
 - « *Le prévenu qui entend faire opposition à une condamnation civile prononcée contre lui par défaut doit mandater un huissier de justice compétent, à l'effet de dresser l'exploit et de le signifier aux parties contre lesquelles son recours est dirigé.*

Le monopole qu'à cet égard, l'article 516, alinéa 1er, du Code judiciaire réserve aux huissiers de justice, ainsi que les limites résultant, quant au choix de l'huissier instrumentant, des règles de compétence territoriale

prévues à l'article 513 du même code, impliquent que la faute ou la négligence de cet officier ministériel puisse être considérée comme un cas de force majeure permettant de proroger le délai légal d'opposition du temps durant lequel le condamné s'est trouvé dans l'impossibilité absolue de former son recours.

Les juges d'appel n'ont donc pu, sans violer l'article 6.1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, décider que le retard imputé à une erreur de l'huissier de justice ne saurait constituer un cas de force majeure justifiant de recevoir l'opposition formée hors délai.

A cet égard, le moyen est fondé. » (Cass., 09 nov. 2011, RG P.11.1027.F, consultable sur le site juportal – c'est la Cour de céans qui met en évidence)

- « 2. Selon l'article 1073 du Code judiciaire, le délai pour introduire un pourvoi en cassation est de trois mois à partir du jour de la signification de la décision attaquée. Ce délai étant un délai de forclusion d'ordre public, le pourvoi en cassation formé après son expiration est irrecevable, à moins que le retard résulte d'une circonstance indépendante de la volonté du demandeur que celui-ci n'a pu ni prévoir ni conjurer.

3. Le demandeur qui entend former un pourvoi doit, avant de déposer la requête au greffe de la Cour, charger un huissier de justice compétent de dresser l'exploit et de le signifier aux parties contre lesquelles ce pourvoi est dirigé. Le monopole que l'article 519, § 1er, du Code judiciaire réserve en la matière aux huissiers de justice, ainsi que les restrictions résultant, quant au choix de l'huissier instrumentant, des règles de compétence territoriale prévues à l'article 516 du même code, impliquent que la faute ou la négligence de cet officier ministériel puisse être considérée comme un cas de force majeure pouvant entraîner la prorogation du délai légal de pourvoi en cassation du temps durant lequel la partie demanderesse s'est trouvée dans l'impossibilité absolue de former ce recours. » (Cass., 08 février 2019, RG C.18.0048.N, consultable sur le site juportal – c'est la Cour de céans qui met en évidence ; dans le même sens, voy. encore : Cass. 27 mars 2020, RG F.18.0022.F, consultable sur le site juportal ; Cass. 12 mai 2020, RG P.20.0104.N, consultable sur le site juportal)

La Cour du travail de Bruxelles (C.T. Bruxelles, 15 mars 2018, *Chron.D.S.*, 2020, p. 263 et s. – la Cour de céans met en évidence), a, notamment, fait application des enseignements de la Cour de cassation dans les termes suivants, auxquels la Cour de céans estime devoir se rallier :

« La SA (...) fait valoir que le retard dans la signification de la citation à la CGSLB est imputable à une erreur de son huissier, constitutive de force majeure dans son chef.

La cour du travail constate, sur la base des pièces qui lui sont soumises, que l'huissier de justice mandaté par la SA (...) pour signifier la citation a reconnu, par un courriel (...), être entièrement responsable de l'erreur sur la partie citée.

La cour du travail retient dès lors que l'assignation, le 30 octobre 2017, de l'ASBL A.C.L.V.B.-Vakantietehuizen – C.G.S.L.B.-Maisons de Vacances en lieu et place de la CGSLB résulte d'une erreur de l'huissier, erreur que la SA (...) n'aurait pu ni prévoir, ni conjurer.

En matière de délais de recours, la force majeure s'entend d'une circonstance indépendante de la volonté du justiciable, que celui-ci n'a pu ni prévoir, ni conjurer, et qui l'a privé de la possibilité d'introduire son recours en temps utile.

La force majeure peut, dans certaines circonstances, justifier la recevabilité d'un recours formé après l'expiration du délai prévu par la loi.

S'agissant, plus particulièrement, de l'introduction d'un recours par les soins d'un huissier de justice, la Cour de cassation admet depuis 2011, sous l'impulsion de la Cour européenne des droits de l'homme, qu'en raison du monopole que l'article 516, alinéa 1er, du Code judiciaire réserve aux huissiers de justice, ainsi que de la limitation du choix de l'huissier instrumentant par l'effet des règles de compétence territoriale prévues à l'article 513 du même Code, la faute ou la négligence de cet officier ministériel peut être considérée comme un cas de force majeure permettant de proroger le délai légal du temps durant lequel le justiciable s'est trouvé dans l'impossibilité absolue de former recours. La cour du travail partage cette jurisprudence car elle considère que le justiciable ne peut être privé de son droit d'accès au juge, garanti par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, par l'effet d'un retard entièrement imputable à un huissier auquel il était contraint de faire appel.

Le même raisonnement s'applique à l'introduction d'une procédure judiciaire soumise à un délai préfix, prescrit à peine de déchéance, comme c'est le cas du délai pour citer comme en référé prescrit par l'article 6 de la loi du 19 mars 1991. La loi impose l'introduction de cette procédure par voie de citation. Il est donc obligatoire de la confier à un huissier de justice, que

l'employeur demandeur ne peut choisir que parmi les huissiers de justice territorialement compétents. »

- En l'espèce, la SRL explique, pièces à l'appui, que :
 - elle a informé son Huissier de Justice dès le 06 juin 2025, du fait qu'elle allait lui remettre une citation à comparaître, laquelle devait être signifiée au plus tard pour le 13 juin 2025 ;
 - le 11 juin 2025, l'Huissier de Justice a accusé bonne réception de sa mission ;
 - le 12 juin 2025, le conseil de la SRL a remis le projet de citation à l'Huissier de Justice afin qu'il le signifie ; l'Huissier a confirmé bonne réception du projet ;
 - le 13 juin 2025, l'Huissier de Justice a communiqué l'acte de signification à la FGTB, au conseil de la SRL ; il a précisé que la signification à Monsieur D. interviendrait encore le jour même ;
 - le 13 juin 2025, plus tard dans la journée, la SRL a interrogé son Huissier de Justice pour s'assurer que la citation avait bien été signifiée à Monsieur D. ;
 - la SRL étant informée, le 16 juin 2025, que tel n'avait pas été le cas, il a été demandé que la signification litigieuse intervienne dans les plus brefs délais, ce qui a été fait le 16 juin 2025 ;

La Cour relève que l'Huissier de Justice a agi dans le cadre de son monopole légal ; au vu de la chronologie des faits, visée ci-avant, l'erreur ou la négligence qu'il a commise est manifestement constitutive d'un cas de force majeure pour la SRL, qui s'est pour ce motif trouvée dans l'impossibilité de satisfaire au prescrit légal (respect du délai de citation), cette impossibilité ne lui étant aucunement imputable et n'ayant pu ni être prévue ni évitée (elle n'a manifestement elle-même commis aucune erreur ni retard et a dûment attiré l'attention de l'Huissier de Justice avec lequel elle était en contact sur le délai à respecter) ; ayant appris, en date du 16 juin 2025, que la citation n'avait pas été signifiée à Monsieur D. le 13 juin 2025, la SRL a de surcroît réagi dans les plus brefs délais en sollicitant que la signification intervienne encore le jour même (encore une fois, aucune faute ou négligence ne peut être imputée à la SRL) ;

La Cour considère par conséquent que la force majeure (que constitue l'erreur commise par l'Huissier) a en l'espèce prorogé le délai fixé par l'article 6 de la loi du 19 mars 1991 à concurrence du temps nécessaire pour s'apercevoir de l'erreur et signifier une nouvelle citation, soit jusqu'au 16 juin 2025 ; la citation signifiée à Monsieur D. le 16 juin 2025 ne peut par conséquent pas être considérée comme tardive ;

- s'agissant du délai de citation imposé à Monsieur D. (moins de deux jours) :

Aux termes de l'article 1035, al. 2, du Code judiciaire, le délai de citation est, en règle, au moins de deux jours ;

La citation ne lui ayant été signifiée que le lundi 16 juin 2025 pour l'audience du mardi 17 juin 2025 à 13h30, Monsieur D. fait valoir que les formes et délais du référé n'ont en l'espèce pas été respectés ;

Ici également, la Cour estime devoir suivre les enseignements de la Cour du travail de Bruxelles, qui a fait une exacte application des dispositions applicables (C.T. Bruxelles, 15 mars 2018, *Chron.D.S.*, 2020, p. 263 et s. – la Cour de céans met en évidence) :

« S'agissant d'un délai d'attente, le délai de citation s'entend de jours francs. Au moins deux jours entiers (jour 2 et jour 3) doivent s'écouler entre le jour de la citation (jour 1) et le jour de la comparution (au plus tôt le jour 4).

S'agissant d'un délai prescrit à peine de nullité en vertu de l'article 710 du Code judiciaire, son non-respect ne peut être sanctionné que si l'irrégularité a nui aux intérêts de la partie qui invoque l'exception.

En l'espèce, la CGSLB invoque le non-respect du délai de citation, puisqu'elle a été citée le vendredi 3 novembre 2017 à comparaître le lundi 6 novembre 2017.

En vertu de l'article 52 du Code judiciaire, le délai comprend tous les jours, même les samedis, dimanches et jours fériés. Toutefois, par application de l'article 53 du Code judiciaire, si le jour de l'échéance est un samedi, un dimanche ou un jour férié, l'échéance est reportée au prochain jour ouvrable, Selon la Cour de cassation(9), lorsqu'une citation en référé est signifiée un vendredi (jour 1), le délai de citation vient à échéance le dimanche (jour 3) et cette échéance est reportée au lundi (jour 4). En ce cas, la comparution peut avoir lieu au plus tôt le lendemain, mardi (jour 5).

À suivre ce mode de computation du délai, la CGSLB pouvait être citée le vendredi 3 novembre à comparaître au plus tôt le mardi 7 novembre 2017.

Toutefois, la CGSLB a comparu par son conseil à l'audience du lundi 6 novembre 2017. Elle précise dans ses conclusions qu'elle a comparu à cette audience du chef de l'assignation du vendredi 3 novembre 2017. Lors de cette audience, elle a pris part à la tentative de conciliation prévue par la loi. Vu l'échec de cette tentative, la cause a été renvoyée vers une chambre de plaidoirie et un calendrier de procédure a été fixé. La CGSLB n'a dès lors subi aucun préjudice du fait de la brièveté du délai qui a séparé

l'assignation qui lui a été signifiée le 3 novembre 2017 de sa comparution le 6 novembre 2017.

En vertu de l'article 861 du Code judiciaire, il n'y a pas lieu de prononcer une sanction en l'absence de préjudice. »

La Cour relève en l'espèce que Monsieur D. a comparu en personne, assisté de son conseil, à l'audience du 17 juin 2025 ; le procès-verbal d'audience figurant dans le dossier de procédure du Tribunal ne fait état d'aucune particularité, mais précise que les parties n'ont pas pu aboutir à un accord et ont sollicité l'établissement d'un calendrier de procédure ; Monsieur D. ne démontre par conséquent pas avoir subi de dommage en raison de la brièveté du délai de citation (moins de deux jours) ; il n'y a donc pas lieu de prononcer de sanction, en l'absence de préjudice ;

L'appel incident de Monsieur D. est par conséquent déclaré non fondé, et le jugement dont appel confirmé, en ce qu'il a dit la demande de la SRL recevable (et considéré que la procédure avait bien été initiée dans le délai de trois jours visé à l'article 4).

2. Quant au motif grave invoqué par la SRL

1.

Conformément à l'article 4, § 3, de la loi du 19 mars 1991, le motif grave qui peut justifier le licenciement s'entend de faits qui rendent toute collaboration professionnelle définitivement impossible, à partir du moment où ils sont reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. Il découle des travaux préparatoires (projet de loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel dans les conseils d'entreprise et les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Sén., 1990-1991, doc. 1105-1, p. 10 – la Cour met en évidence) que la notion de motif grave en tant que telle est conforme à celle visée à l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Le présent projet ne porte aucunement atteinte à la nature du motif grave telle qu'elle résulte de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La notion du motif grave est donc la même pour les membres représentant le personnel que pour les autres travailleurs de l'entreprise. Toutefois, pour les travailleurs autres que les membres représentant le personnel, le motif grave rend « immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ». La définition contenue dans le présent projet y ajoute que la collaboration professionnelle ne peut devenir impossible qu'après la reconnaissance du motif par les juridictions du travail. L'employeur est donc, de par la loi et non de par sa volonté, tenu de poursuivre, le cas échéant et éventuellement à

titre provisoire, sa collaboration professionnelle avec le membre représentant le personnel malgré les faits qui se seraient produits. »

Avec la doctrine (W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium Social – Droit du travail 2025-2026*, Malines, Wolters Kluwer, 2025, pp. 2917 et 2955 – la Cour met en évidence), la Cour relève notamment que les fautes relevant de l'incompétence du travailleur ne sont pas automatiquement considérées comme constitutives de motif grave:

« Toute faute professionnelle ne sera pas nécessairement constitutive d'un motif grave. Ainsi, la jurisprudence considère parfois que les fautes commises dans l'exécution du contrat de travail qui témoignent d'une certaine incompétence ou d'une simple négligence ne constituent un motif grave que si elles sont la conséquence d'une nonchalance délibérée ou lorsqu'elles révèlent l'intention explicite de porter préjudice à l'employeur (C. trav. Bruxelles, 6 novembre 2015, J.T.T., 2016, 105, relatif à des fautes commises dans le cadre d'un relevé des stocks). »

« La simple négligence, incapacité, incompétence, ne peut pas justifier un licenciement sur-le-champ (C. trav. Bruxelles, 17 octobre 1979, Bull. F.E.B., 1980, 3527; C. trav. Bruxelles, 26 février 1985, J.T.T., 1985, 473; C. trav. Liège, 15 mai 1996, J.T.T., 1997, 136; Trib. trav. Liège, 15 juin 1971, J.T.T., 1971, 223; Trib. trav. Mons (sect. La Louvière), 9 mars 1990, J.T.T., 1990, 444). La solution peut être différente lorsque s'y ajoute l'intention de causer un préjudice (C. trav. Bruxelles, 6 juin 1972, J.T.T., 1974, 175; C. trav. Mons, 28 novembre 1977, J.T.T., 1978, 6; Trib. trav. Mons (sect. La Louvière), 9 mars 1990, J.T.T., 1990, 444). On ne peut parler d'incompétence lorsqu'un employé fait preuve d'une désinvolture délibérée teintée d'insubordination dans l'exécution de son travail, nonobstant des mises en demeure; un tel comportement peut être sanctionné par un licenciement pour faute grave (C. trav. Bruxelles, 26 février 1985, J.T.T., 1985, 473). Les manquements qui traduisent une désinvolture délibérée ou l'intention du travailleur de dissimuler de précédentes erreurs au risque d'une aggravation des conséquences dommageables pour l'entreprise peuvent constituer un motif grave de licenciement. »

Toujours avec la doctrine (W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium Social – Droit du travail 2025-2026*, Malines, Wolters Kluwer, 2025, p. 2971 et s. – la Cour met en évidence), la Cour relève que l'établissement de rapports inexacts peut, selon le cas (sans que cela soit, à nouveau, automatique), être constitutif de motif grave :

« Le fait de présenter à plusieurs reprises des faux rapports d'activités, comptes rendus ou informations sur le travail accompli constitue une faute grave (C. trav. Liège, 23 avril 1981, J.T.T., 1982, 354; C. trav. Bruxelles, 22 décembre 1982, J.T.T., 1984, 486; C. trav. Bruxelles, 24 septembre 2010, J.T.T., 2011, 74; C. trav. Mons, 12 juin 2018, Chron. D.S., 2020, 30; Trib. trav. Bruxelles, 11 juin 1979, Bull. F.E.B., 1981, 1610; Trib. trav. Bruxelles, 17 octobre 1985, J.T.T., 1986, 282; Trib. trav. Hasselt, 29

août 2007, J.T.T., 2008, 181; comp., compte tenu du fait qu'il n'y avait aucune certitude que les données mentionnées aient été fautives, et même si cela avait été le cas, compte tenu du fait que l'intention de tromper l'employeur n'était pas établie: C. trav. Anvers, 4 décembre 2002, Chron. D.S., 2004, 147; voy. aussi C. trav. Mons, 3 octobre 2022, J.T.T., 2023, 132). Il faut toutefois que le travailleur ait été averti qu'il devait compléter ses rapports d'activité de manière plus précise et strictement conforme à la réalité en ce qui concerne les horaires (C. trav. Liège, 21 avril 2009, J.T.T., 282). Il en va ainsi même si cela s'est produit régulièrement sans que cela ne suscite de réaction de la part de l'employeur et même si d'autres éléments plaident en faveur du travailleur (C. trav. Bruxelles, 18 décembre 1981, R.D.S., 1982, 201, note H.D.). La dépression ou l'état d'intoxication alcoolique ne constituent pas une excuse (C. trav. Liège, 1er décembre 1988, Chron. D.S., 1989, 141). »

La Cour retient de ce qui précède que chaque motif grave reproché doit être examiné en tenant compte du contexte qui l'entoure, un même fait pouvait être qualifié de motif grave dans certaines circonstances, mais pas dans d'autres.

S'agissant de la charge de la preuve (C.T. Liège, div. Liège, ch. des vac., 19 nov. 2020, inédit, RG 2020/AL/325 et 2020/AL/327) :

« Il découle de la qualité de demandeur en autorisation de licencier de l'employeur comme de l'application de l'article 35, alinéa 8, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité. »

2.

Il est en l'espèce reproché par la SRL à Monsieur D. de s'être rendu coupable, à au moins deux reprises (soit le 28 avril 2025 et le 22 mai 2025), d'une accumulation de fautes professionnelles consistant à avoir indiqué dans son rapport de maintenance préventive qu'il avait procédé à l'ensemble des opérations de maintenances indiquées sur ledit rapport, alors qu'il n'avait procédé qu'à des opérations de maintenance partielles. La SRL souligne la gravité des fautes constatées en faisant notamment observer :

- que ce faisant, Monsieur D. a établi de faux rapports et a omis de respecter les procédures applicables, pour lesquelles il a pourtant reçu de nombreuses formations;
- qu'en ne procédant pas à l'ensemble des opérations de maintenance requises, Monsieur D. a potentiellement mis la sécurité de ses collègues en péril (Monsieur D. étant potentiellement passé à côté d'une anomalie que seule une maintenance préventive totale aurait pu mettre en lumière) ;
- qu'en ne procédant pas à l'ensemble des opérations de maintenance requises, tout en feignant de l'avoir fait, Monsieur D. a exposé la SRL à des risques multiples tant en matière de conformité réglementaire (en compromettant la capacité de la SRL à démontrer sa conformité lors d'audits ou d'inspections) qu'en matière de réputation auprès de ses clients (en raison de la perte de fiabilité documentaire), qu'en matière

contractuelle (en compromettant la validité des engagements de qualité pris par la SRL dans le cadre de ses certifications ISO 9001, ISO 13485 et 21 CFR 820) ;

- les faits sont d'autant plus graves que Monsieur D. est élu membre suppléant du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail (il se devait d'être exemplaire en respectant les règles de sécurité et de conformité).

La Cour ne peut suivre la SRL au vu des circonstances spécifiques de la cause.

Si les faits reprochés apparaissent fautifs, la SRL ne démontre pas que les fautes commises sont à ce point graves qu'elles sont de nature à rendre définitivement impossible la poursuite du contrat de travail. En effet, la Cour relève que :

- il ressort du rapport d'évaluation qui a été établi pour l'année 2024, lequel aboutit à une appréciation insatisfaisante, que celui-ci précise notamment que : « Avec son expérience, [Monsieur D.] doit pouvoir prendre une garde sans difficulté. **Il doit aussi pouvoir participer aux maintenances préventives habituelles** décrites au planning avec les PMAS » ; Trois axes de progression ont été prévus pour 2025, dont la « Participation à la réalisation des PMAS hebdomadaires » ;

La Cour en déduit que la participation de Monsieur D. aux maintenances préventives n'était pas encore routinière en 2024, et que l'objectif était précisément qu'il puisse développer cette compétence en 2025 ; cette compétence étant en cours de développement, des erreurs ou imprécisions n'étaient pas totalement improbables ;

- si la SRL démontre que Monsieur D. a suivi diverses formations depuis qu'il a été engagé à son service, le contenu concret de ces formations n'est pas en tant que tel exposé par la SRL ; il n'est, notamment, pas démontré que l'attention de Monsieur D. a été expressément attirée sur l'importance capitale que revêtent les maintenances préventives opérées sur chaque machine, tant en termes de sécurité, que de respect du cadre réglementaire et/ou contractuel auquel est soumis l'employeur ;

La SRL soulignant l'importance capitale que revêtent lesdites maintenances préventives à différents égards, la Cour s'interroge sur le caractère peu approfondi de l'écolage dont elle semble se satisfaire pour confier à ses ouvriers de maintenance la maintenance préventive de chacune de ses machines ; ainsi, la Cour relève que l'affirmation de Monsieur D., selon laquelle il a reçu (le 03 avril 2025) une formation de 9 minutes à peine (à savoir le temps de regarder un collègue procéder à la maintenance préventive) par rapport à la maintenance préventive qu'il a dû réaliser seul le 28 avril 2025, n'est pas formellement contestée par la SRL ; la Cour relève, *a fortiori* au vu du dernier rapport d'évaluation attribué à Monsieur D., que la SRL aurait pu envisager de mettre en œuvre un accompagnement plus important vis-à-vis de Monsieur D. (par exemple : présence d'un collègue plus expérimenté lors des premières maintenances préventives qu'il effectuait sur de nouvelles machines, ...) ;

- Monsieur D. explique, sans que la SRL ne conteste ce point en tant que tel, que lorsqu'il a procédé à la maintenance préventive sur la machine « à laver » n° 13WH100, le 28 avril 2025, il a été confronté à un obstacle, étant qu'il ne disposait pas d'un code d'accès permettant de procéder à certaines des opérations requises ; il ajoute avoir tenté de s'adresser au responsable normalement présent sur place, mais absent à ce moment-là ; il précise par conséquent être sorti de sa zone de travail pour s'adresser à son responsable de maintenance, qui lui aurait précisé que l'élévateur alimentant cette machine était en panne depuis 2 mois, de sorte que cette machine ne fonctionnait plus depuis 2 mois ;

La SRL ne conteste pas l'affirmation de Monsieur D. selon laquelle l'élévateur alimentant cette machine était en panne depuis 2 mois ; si elle précise que la machine demeurait quand même utilisée (dans une moindre mesure), elle ne rapporte pas la preuve du fait que Monsieur D. était au courant de l'existence de cette utilisation résiduaire ;

Sans doute Monsieur D. a-t-il commis une faute, s'il a été empêché de procéder à l'intégralité des opérations de maintenance préventive, en ne consignait pas l'obstacle auquel il avait été confronté et en complétant le rapport comme si la maintenance préventive avait pu être intégralement menée ; la Cour souligne toutefois que les circonstances spécifiques rencontrées (code d'accès inconnu ; panne de l'élévateur alimentant principalement cette machine) ont pu laisser penser à Monsieur D. que cette maintenance préventive ne présentait pas une importance capitale, ce d'autant plus qu'il avait assisté à la précédente maintenance préventive effectuée le 03 avril 2025, dont il n'est pas avancé qu'elle avait révélé la moindre anomalie ;

A l'estime de la Cour, les circonstances spécifiques rencontrées par rapport aux faits du 28 avril 2025, permettent de nuancer la gravité de la faute reprochée à Monsieur D. pour cette date ;

La SRL a – manifestement – elle-même considéré que cette faute de Monsieur D. n'était pas constitutive de motif grave, dès lors qu'elle l'a convoqué le 22 mai 2025, et lui a signifié une sanction de mise à pied ;

- à l'estime de la Cour, les faits se rapportant à la journée du 22 mai 2025 (maintenance incomplète opérée par Monsieur D., dont le rapport signé à la même date par Monsieur D. ne met pas le caractère incomplet en évidence, mais semble au contraire indiquer que tout le processus a été suivi, avec succès) ne peuvent pas être considérés comme participant à une « accumulation » de fautes professionnelles avec le facteur aggravant que Monsieur D. venait pourtant d'être averti pour des faits similaires ; en effet, la Cour relève que :

- Monsieur D. explique que lorsqu'il a été appelé à l'entretien dans le cadre duquel sa mise à pied lui a été notifiée (pour les faits du 28 avril), il n'avait pas finalisé le rapport relatif aux opérations de maintenance préventive entamées le matin même ; il ajoute qu'il n'a pas pu le finaliser dès lors qu'il lui a été demandé de quitter immédiatement le lieu de travail (en vue de l'exécution de la sanction de mise à pied) ; la Cour relève que cette affirmation est potentiellement accréditée par le fait que la copie dudit rapport produite au dossier omet de préciser certaines données (valeurs mesurées des pertes de charges des filtres avant et après changement, qui restent en blanc) et n'est pas signée par le superviseur de Monsieur D.;

La SRL ne rapporte pas la preuve formelle du fait que Monsieur D. a lui-même remis son rapport du 22 mai 2025 à son superviseur (considérant par conséquent qu'il était finalisé) avant d'être appelé pour se voir notifier sa sanction de mise à pied pour les faits du 28 avril 2025 ;

La Cour ne peut exclure que Monsieur D. ait été interrompu, comme il l'explique, et placé dans l'incapacité de finaliser les opérations de maintenance préventive du jour (en raison du fait qu'il a été invité à quitter rapidement les lieux) ; le fait qu'il se soit vu notifier une sanction de mise à pied a pu, du reste, être propice à ce qu'il oublie de finaliser ce qui devait l'être ;

La Cour relève, encore, que la sanction de mise à pied qui a été signifiée à Monsieur D. le 22 mai 2025, et qui était de nature à attirer clairement son attention sur le caractère capital des maintenances préventives et des rapports y relatifs, n'a pas pu lui permettre de s'amender : la mise à pied lui a en effet été notifiée postérieurement à cette seconde maintenance préventive litigieuse ; il ne peut donc être considéré que Monsieur D. était dûment averti par l'employeur au moment où il a entamé cette seconde maintenance préventive litigieuse ;

- au vu des circonstances particulières dans lesquelles elles sont intervenues, la Cour estime que les fautes relevées par la SRL pour les journées des 28 avril 2025 et 22 mai 2025, même si elles sont établies et même si elles sont examinées conjointement, ne sont pas de nature à rendre toute collaboration professionnelle définitivement impossible ;
- la qualité de délégué du personnel suppléant de Monsieur D., la référence, par la SRL, à diverses dispositions du règlement de travail, ainsi que l'avertissement précédemment notifié à Monsieur D. pour des faits totalement différents, ne sont

pas de nature à permettre d'aboutir à une autre conclusion, vu les éléments évoqués ci-dessus.

Au vu des développements qui précèdent, la Cour estime devoir confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a considéré que les faits reprochés à Monsieur D. n'étaient pas suffisamment graves pour justifier que son licenciement pour motif grave soit autorisé.

L'appel principal est déclaré non fondé et le jugement dont appel est confirmé en ce qu'il a dit la demande originaire de la SRL (visant à obtenir la reconnaissance d'un motif grave et l'autorisation de licencier pour ce motif grave) non fondée.

3. Quant aux frais et dépens

1.

En application de l'article 1017, al. 1^{er} du Code judiciaire, le jugement dont appel est confirmé en ce qu'il a condamné la SRL aux dépens, soit l'indemnité de procédure liquidée à 1.883,72 euros et à 26,00 euros à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017.

2.

En application de l'article 1017, al. 1^{er} du Code judiciaire, il y a également lieu de condamner la SRL aux frais et dépens de l'appel, liquidés pour Monsieur D. à la somme de 1.883,72 euros à titre d'indemnité de procédure et de délaisser à la SRL ses propres frais et dépens, en ce compris la somme de 26,00 euros versée lors de l'introduction de l'appel, à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Reçoit les appels (principal et incident),

Dans les limites de la saisine de la Cour, dit les appels (principal et incident) non fondés et confirme le jugement dont appel en ce qu'il a :

- dit la demande de la SRL recevable, mais non fondée,
- condamné la SRL aux dépens, soit l'indemnité de procédure liquidée à 1.883,72 euros et à 26,00 euros à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017,

Condamne la SRL aux frais et dépens de l'appel, liquidés pour Monsieur D. à la somme de 1.883,72 euros à titre d'indemnité de procédure ; délaisser à la SRL ses propres frais et dépens, en ce compris la somme de 26,00 euros versée lors de l'introduction de l'appel, à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017.

•
• •

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. B., Conseillère faisant fonction de Présidente,
J. E., conseiller social au titre d'employeur,
M. M., conseiller social au titre d'ouvrier, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du Code judiciaire),
Assistés de N. F., Greffière,

La Greffière,

Les Conseillers sociaux,

La Présidente,

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la **chambre S** de la Cour du travail de Liège, division Liège, Extension Sud, place Saint-Lambert, 30 à 4000 LIÈGE, **le 11 décembre 2025**, où étaient présents :

M. B., Conseillère faisant fonction de Présidente,
N. F., Greffière,

La Greffière,

La Présidente,