



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2025 /
R.G. Trib. Trav. 23/1081/A
Date du prononcé 13 novembre 2025
Numéro du rôle 2025/AN/33
En cause de :

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

CHAMBRE 6-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

*** CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYE – licenciement pour motif grave – déclaration inexacte de prestations de travail – art. 35 de la loi du 03 juillet 1978**
*** CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYE – licenciement manifestement déraisonnable – déclaration inexacte de prestations de travail – C.C.T. n° 109**

EN CAUSE :

LA SRL **** (ci-après : « *la SRL* »), ***

Partie appelante au principal, intimée sur incident, ayant comparu par Monsieur***, administrateur, assisté par Maître X. C., avocate à 1050 BRUXELLES,

CONTRE :

Madame (ci-après, « *Madame C.* »), ***

Partie intimée au principal, appelante sur incident, comparissant en personne assistée de Maître D. M., avocate à 5004 BOUGE,

•
• •

I.- INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure et notamment :

- le jugement attaqué, prononcé contradictoirement entre parties le 18 décembre 2024 par le Tribunal du travail de Liège, division Namur, 2ème Chambre (R.G. 23/1081/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 27 février 2025 et notifiée à la partie intimée (au principal) par pli judiciaire le 28 février 2025, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 18 mars 2025 ;

- l'avis sur la base de l'article 766 du Code judiciaire adressé à l'Auditorat général le 28 février 2025 ;
- l'ordonnance rendue le 18 mars 2025, sur pied de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 09 octobre 2025 ;
- la notification de la susdite ordonnance aux parties par courriers du 19 mars 2025 ;
- les conclusions et conclusions additionnelles de la partie intimée (au principal), remises au greffe de la Cour le 19 mai 2025 et 18 août 2025 ;
- les conclusions de la partie appelante (au principal), remises au greffe de la Cour le 18 juillet 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée (au principal) remis au greffe de la Cour le 18 août 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante (au principal) remis au greffe de la Cour le 08 octobre 2025 ;
- le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience du 09 octobre 2025.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications lors de l'audience publique du 09 octobre 2025 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

II.- FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

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

- Madame C. a été engagée le 1^{er} mars 2008 en qualité de vendeuse par la SA **, exploitant plusieurs pâtisseries ;
- la SA ***a procédé à une scission en 2022, dans le cadre de laquelle Madame C., ainsi que les autres travailleurs occupés dans les magasins sis à ***, ont été transférés à la SRL ;
- un nouveau contrat a été conclu, dans ce cadre, entre Madame C. et la SRL, précisant que Madame C. était engagée en qualité d'employée, à concurrence de 38 heures par semaine, réparties en principe sur les lundi, mardi, jeudi, samedi et dimanche ; ce contrat précise par ailleurs expressément que l'ancienneté de Madame C. est reprise et remonte au 1^{er} mars 2008 ;
- Madame C. a été promue responsable du magasin d'*** ; il n'est pas contesté qu'à ce titre, elle était notamment chargée d'établir les horaires de l'équipe de vente (en

ce compris les siens), de donner les instructions aux vendeuses, de veiller à la bonne tenue du magasin (réassort, ...) et de s'assurer de la clôture de la caisse ;

- par courrier recommandé daté du 04 avril 2023 (envoyé le 05 avril 2023), Madame C. a été licenciée avec effet immédiat, pour motif grave, dans les termes suivants :

« (...) Lors du traitement des salaires de mars 2023 effectué ce lundi 3 avril, il a été constaté des incohérences concernant les heures prestées que vous avez déclarées, à savoir :

Le samedi 4 mars, vous avez déclaré être venue travailler de 6h à 19h alors que vous êtes arrivées sur le lieu de travail à 6h55 et êtes repartie à 14h30.

Le lundi 6 mars, vous avez déclaré être venue travailler de 6h15 à 14h30 alors que vous ne vous êtes pas présentée sur le lieu de travail de toute la journée.

Le mercredi 8 mars, vous avez déclaré être venue travailler de 6h15 à 14h30 alors que vous ne vous êtes pas présentée sur le lieu de travail de toute la journée.

Ces anomalies ont été constatées de manière irréfutable et également confirmées par vos collègues.

Dès lors, nous vous avons convoqué le lundi 3 avril après-midi afin de comprendre l'origine de ces fausses déclarations. Vous nous avez déclaré 'ne pas comprendre pourquoi et qu'il fallait que j'y réfléchisse'. Vous nous avez également confirmé que c'était bien vous qui avez rempli votre fiche des heures prestées pour mars. Nous vous avons dès lors proposé d'y réfléchir et de nous revenir le lendemain avec des explications.

Le mardi 4 avril début d'après-midi, nous nous sommes de nouveau rencontrés et aucune explication plausible n'a été apportée. Votre message était : 'je ne comprends pas, je ne sais pas expliquer pourquoi mais je ne suis pas une voleuse'.

*Au vu de la gravité des faits, aggravés par le fait de votre position de responsable du magasin d'*** avec une équipe de vendeuses à gérer et en l'absence de toute explication, il a été décidé de mettre fin à votre contrat pour motif grave avec effet immédiat.*

*Cette décision vous a été communiquée verbalement ce mardi 4 avril. Vous avez ensuite quitté vers 13h la Pâtisserie à *** en rendant les clés de votre voiture. (...) »*

Par requête remise au greffe du Tribunal du travail le 08 novembre 2023, Madame C. a introduit une procédure judiciaire à l'encontre de la SRL et réclamé, aux termes de ses dernières conclusions:

- que sa demande soit déclarée recevable et fondée ;
- la condamnation de la SRL à lui payer les montants suivants :
 - 46.798,20 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 14.211,66 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et/ou à titre d'indemnité pour abus de droit de licencier ;
 - à majorer des intérêts légaux à dater du licenciement sur les sommes précitées ;
- la condamnation de la SRL aux frais et dépens de l'instance, liquidés à 3.750,00 euros à titre d'indemnité de procédure ;
- que la production de la pièce 1c de la SRL en original soit ordonnée, ainsi que la feuille des horaires de mars 2023 affichée sur les murs du magasin litigieux, sous peine d'une astreinte fixée à 100,00 euros par jour à dater de la signification du jugement, et ce en vue d'une étude graphologique si nécessaire.

La SRL a quant à elle sollicité :

- à titre principal : que les demandes soient dites recevables, mais non fondées ;
- à titre subsidiaire et avant dire droit, procéder à l'audition de Madame Laurence N. sur les faits suivants : la conservation des horaires affichés, et leur conservation dans un classeur ;
- la condamnation de Madame C. aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure au taux de base.

III.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué, prononcé le 18 décembre 2024, les premiers juges ont :

- dit les demandes de Madame C. fondées;
- condamné la SRL à lui payer :
 - 46.798,20 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 14.211,66 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - à majorer des intérêts légaux sur les sommes précitées à dater du licenciement;
- condamné la SRL aux frais et dépens de l'instance, dont l'indemnité de procédure liquidée à 3.750,00 euros, outre la somme de 24,00 euros à titre de contribution au fonds d'aide juridique de seconde ligne.

IV.- OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES

1.

Par requête remise au greffe de la Cour le 27 février 2025, la SRL a interjeté appel du jugement critiqué. Tel que précisé en termes de conclusions, elle a demandé que:

- quant à l'appel principal :
 - l'appel soit déclaré recevable et fondé ;
 - le jugement dont appel soit réformé ;
 - les demandes originaires soient dites recevables, mais non fondées ;
 - Madame C. soit condamnée aux entiers frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à 3.700,00 euros ;
- quant à l'appel incident : le déclarer recevable, mais non fondé.

La SRL fait notamment valoir que :

- elle démontre que Madame C. a frauduleusement falsifié ses heures de travail à trois reprises, portant ainsi atteinte à la relation de confiance ;
- Madame C. n'a pas été en mesure d'établir sa bonne foi ; le caractère répété de la faute ôte tout crédit à une potentielle erreur de plume ;

- les faits sont d'autant plus graves que l'employeur était dans l'impossibilité d'exercer un contrôle permanent et que Madame C. avait la qualité de responsable et devait, de ce fait, d'autant plus se montrer irréprochable ;
- en présence d'un licenciement pour motif grave régulier, Madame C. ne peut prétendre ni à une indemnité compensatoire de préavis, ni à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable/pour abus de droit de licencier.

2.

Madame C. a introduit un appel incident. Tel que précisé en termes de conclusions, elle sollicite quant à elle de:

- dire l'appel principal si recevable, non fondé ;
- dire l'appel incident recevable et fondé ;
- débouter la SRL de ses chefs de demande ;
- confirmer le jugement prononcé par le Tribunal sous la seule émendation du montant de l'indemnité de procédure qui était fixée pour un montant inférieur (enjeu entre 40.000,00 euros et 60.000,00 euros) ; par conséquent, la fixer à la somme de 4.500,00 euros (enjeu entre 60.000,00 euros et 100.000,00 euros) ;
- ordonner la production des fiches de déclaration des heures au secrétariat social pour janvier, février et mars 2023 ;
- condamner la SRL aux frais et dépens de l'instance d'appel, soit 4.709,30 euros correspondant à l'indemnité de procédure de base.

Madame C. fait notamment valoir que :

- aucun avertissement ne lui a jamais été notifié ; les distorsions constatées sont soit des erreurs ponctuelles (trois inscriptions erronées sur 15 années de service) soit une falsification dolosive qui ne relève pas de l'action de Madame C. ;
- les nombreuses attestations déposées par Madame C. témoignent de la grande qualité de son travail, de ses nombreuses heures prestées et de sa grande flexibilité et humanité ; Madame C. s'impliquait sans limites pour la SRL, et n'était pas payée pour ses heures supplémentaires ;

- il aurait suffi d'en discuter et de trouver des solutions pour un système de pointage plus précis pour éviter des feuilles volantes en guise de pointage, système non sécurisé ;
- dans l'hypothèse où les erreurs involontaires commises par Madame C. (ou frauduleusement attribuées à celle-ci) s'avéraient constitutives de fautes graves, elles ne rendaient pas pour autant impossible toute poursuite de la collaboration professionnelle entre parties : il était envisageable de la licencier moyennant préavis à effectuer ;
- Madame C. n'a pas été la seule à se voir reprocher des falsifications d'heures ; un sieur H. a craqué sous la même pression ; un sieur V.I. a également fait les frais des mêmes accusations, mais a pu prouver que les accusations étaient non fondées au moyen du service de localisation de son véhicule de société ;
- de manière générale, de nombreux employés témoignent des pratiques anormales auxquelles ils ont été confrontés lorsqu'ils travaillaient pour la SRL (refus de congé, paiements en retard, conditions de travail dangereuses, etc.) ;
- Madame C. peut prétendre, en l'absence de motif grave régulier, au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable/pour abus de droit de licencier.

V.- RECEVABILITÉ DES APPELS

1.

Il ne ressort d'aucun élément que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

La Cour constate par ailleurs que les autres conditions de l'appel sont remplies (*cf.* notamment l'article 1057 du Code judiciaire).

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

2.

S'agissant de l'appel incident, la Cour relève que l'appel incident est également conforme aux dispositions du Code judiciaire (*cf.* notamment l'article 1054 du Code judiciaire).

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

VI.- DISCUSSION

1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1.1. Rappel des principes applicables en matière de motif grave

1.

Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Aux termes de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail : « *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* ».

En vertu de l'alinéa 4, « *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* ».

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave (art. 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

2.

Dans les relations de travail, le lien de confiance est capital.

La question de la rupture dudit lien de confiance est par conséquent centrale dans l'appréciation d'un licenciement pour motif grave, comme le soulignent M. DUMONT et L. PELTZER (M. DUMONT et L. PELTZER, « Chronique de jurisprudence inédite : licenciement pour motif grave », *Chron.D.S.*, 2001, p. 231.):

« 1. La notion de motif grave

1. Dès l'instant où l'attitude reprochée entraîne une perte de confiance de l'employeur à l'égard de son employé, elle est de nature à justifier une rupture sur l'heure (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 5 septembre 2000, R.G. n° 38.800).

2. Parce qu'elles trompent la nécessaire confiance que doit pouvoir avoir l'employeur, les fautes graves reprochées sont constitutives de motif grave (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 6 septembre 2000, R.G., n° 37.325).

3. Le comportement du travailleur était, par la gravité de la faute commise – la confiance qui doit pouvoir être placée dans tout travailleur ayant disparu – de nature à rendre impossible la poursuite des relations contractuelles (Cour Trav. Liège, 4ème ch., 30 juin 2000, R.G. n° 23.656/95).

4. L'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, en général tout comportement malhonnête est considéré comme un motif grave de rupture car il est de nature à miner le sentiment de confiance qui doit présider aux relations entre parties (Cour Trav. Liège, 3ème ch., 19 juin 2000, R.G. n° 28.045/99). »

3.

La jurisprudence a eu l'occasion de confirmer à plusieurs reprises, que de faux pointages, notamment, pouvaient être constitutifs de motif grave (C.T. Bruxelles, 02 mars 2021, *J.T.T.*, 2021, p. 495 ; voy. aussi : C.T. Liège, 12 janvier 2021, *Ors.*, 2021/7, p. 30 ; C.T. Bruxelles, 14 juillet 2014, RG 2012/AB/958, consultable sur le site www.terralaboris.be):

« (...) Dans son appréciation, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances concrètes de la cause (voy. notamment W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium Social – Droit du travail 2020-2021, Wolters Kluwer, nos 4467 et s. ; H. Deckers et A. Mortier, précités, no 24).

Parmi les circonstances de nature à conférer aux faits commis par un travailleur le caractère d'un motif grave, figure notamment le fait que le travailleur est investi d'une mission de confiance (voy. notamment W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, no 4468 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, no 24).

Les faits constitutifs de fraude et/ou tout autre comportement malhonnête commis par un travailleur sont le plus souvent considérés comme étant en soi constitutifs de motif grave, en ce qu'ils ruinent toute confiance entre l'employeur et le travailleur et ce, a fortiori lorsqu'ils sont commis dans le cadre de la relation de travail, dès lors que la volonté de tromper l'employeur est établie dans le chef du travailleur (voy. notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, nos 4590, 4610 et 4611 ; B. Paternostre, Recueil de jurisprudence - Le motif grave, Wolters Kluwer 2014, pp. 370 et s., et les nombreuses références citées par ces différents auteurs).

Ainsi en va-t-il notamment des faux pointages, qui sont généralement considérés comme autant d'abus de confiance, sauf circonstances particulières (voy. notamment W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, no 4611 ; B. Paternostre, précité, pp. 384-385, et les références citées par ces auteurs).

L'importance de la fraude importe généralement peu, de même que l'ancienneté du travailleur, « une ancienneté importante et un passé professionnel irréprochable » pouvant même, selon certains, constituer des « circonstances aggravantes, dans la

mesure où elles sont susceptibles d'atténuer l'attention de l'employeur » (W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, no 4469 et la référence citée par ces auteurs). »

1.2. Rappel des principes applicables en matière de procédure de vérification d'écriture

Aux termes de l'article 1324 de l'ancien Code civil :

« Dans le cas où la partie désavoue son écriture ou sa signature, et dans le cas où ses héritiers ou ayants cause déclarent ne les point connaître, la vérification en est ordonnée en justice. »

L'article 8.19 du (nouveau) Code civil dispose, dans le même sens que (la Cour met en évidence):

« Sauf si la loi en dispose autrement, la partie à laquelle on l'oppose peut toutefois désavouer son écriture ou sa signature. Les héritiers ou ayants cause d'une partie peuvent pareillement désavouer l'écriture ou la signature de leur auteur, ou déclarer qu'ils ne les connaissent pas. Dans ces cas, il y a lieu à vérification d'écriture, conformément aux articles 883 et suivants du Code judiciaire. »

D'après la jurisprudence intervenue dans le cadre de l'article 1324 de l'ancien Code civil, mais que la Cour ne voit pas de motif d'écarter dans le cadre de l'article 8.19 du (nouveau) Code civil (la Cour met en évidence):

- (...) l'article 1324 du même code dispose que, dans le cas où la partie désavoue son écriture ou sa signature, la vérification en est ordonnée en justice ;

Attendu que le juge peut reconnaître l'acte désavoué par la personne à laquelle il est opposé par le motif qu'eu égard aux éléments de fait produits et à leur valeur probante, il a acquis une certitude sur ce point sans devoir procéder au préalable à la vérification d'écritures prévue aux articles 883 et suivants du Code judiciaire (...) » (Cass., 07 mars 2002, RG C.99.0205.N, consultable sur le site juportal ; voy. aussi Cass. 29 octobre 2021, RG C.21.0026.F, consultable sur le site juportal)

- **« Saisi d'une demande de vérifications d'écritures, le juge peut, sans ordonner une vérification d'écritures, statuer sur l'authenticité ou la fausseté d'un écrit désavoué par la personne à laquelle il est opposé, lorsque les éléments de fait produits et leur valeur probante lui permettent d'acquérir une certitude sur ce point. »** (C.T. Liège, div. Namur, 6^e ch., 10 octobre 2017, RG 2016/AN/119, consultable sur le site juportal ; dans le même sens : C.T. Bruxelles, 22 nov. 2021, RG 2019/AB/621, consultable sur le site juportal ; C.T. Mons, 19 sept. 2022, inédit, RG 2021/AM/236)

- « Celui auquel un acte sous seing privé est opposé est obligé d'avouer ou de désavouer formellement son écriture ou sa signature. A ce titre, **il ne suffit pas qu'il émette des doutes**, mais bien qu'il affirme que l'écriture ou la signature ne sont pas les siennes. Si la partie désavoue son écriture, la vérification en est ordonnée en justice. » (C.T. Bruxelles, 22 novembre 2021, RG 2019/AB/621, consultable sur le site juportal; dans le même sens : C.T. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 26 avril 2005, inédit, RG n° 7.134/2002)

1.3. Application des principes au cas d'espèce

1.

Il n'est pas contesté que le courrier de la SRL, daté du 04 avril 2023, confirmant le licenciement (notifié oralement à la même date) et notifiant les motifs de licenciement, a été envoyé par recommandé le 05 avril 2023.

Ce faisant, la SRL a par conséquent respecté les formes requises quant à au mode de notification du licenciement pour motif grave.

Il n'est pas contesté qu'elle a également respecté le double délai de trois jours visé par l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978, dès lors qu'elle a préalablement entendu Madame C. quant aux griefs invoqués, les 03 et 04 avril 2023.

Le licenciement pour motif grave est donc régulier en la forme.

2.

Sur le fond, la SRL fait valoir qu'elle a constaté, le 03 avril 2023 lors de l'établissement des états de prestations relatifs au mois de mars 2023, des anomalies dans les prestations déclarées pour le magasin dans lequel Madame C. travaille. Concrètement, pour la matinée du 06 mars 2023, trois travailleurs ont renseigné des prestations, alors que l'organisation prévue prévoit la présence de deux travailleurs pour l'horaire du matin, et un travailleur pour l'horaire de l'après-midi.

La SRL a constaté, dans la foulée, que les prestations déclarées par Madame C. présentaient plusieurs anomalies; il ressort des explications et pièces fournies que :

- pour le samedi 04 mars 2023, Madame C. a renseigné, sur la feuille mensuelle de prestations, avoir travaillé de 06 heures à 19h00, alors que les images vidéo du magasin renseignent qu'elle n'est arrivée qu'à 6h55 et qu'elle est repartie vers 14h50;
- pour le lundi 06 mars 2023, Madame C. a renseigné, sur la feuille mensuelle de prestations, avoir travaillé de 6h15 à 14h30, alors que les images vidéo du magasin renseignent qu'elle ne s'est pas présentée au magasin ce jour-là ;

- pour le mercredi 08 mars 2023, Madame C. a renseigné, sur la feuille mensuelle de prestations, avoir travaillé de 6h15 à 14h30, alors que les images vidéo du magasin renseignent qu'elle ne s'est pas présentée au magasin ce jour-là.

La SRL explique que chaque travailleur est tenu de compléter une feuille à son nom, indiquant l'heure de début et de fin de ses prestations.

La feuille de prestations de Madame C., pour le mois de mars 2023, se présente comme suit (la Cour indique en italique les mentions apposées de manière manuscrite et en gras les mentions préimprimées) :

N°	[prénom de Madame C.]	MOIS :	MARS
----	-----------------------	--------	------

	Début	Fin	Pause	TOTAL	VACANCE	MALADIE	RECUPERATION
1							
2	<i>Congé payé</i>						
3	<i>Congé payé</i>						
4	6H00	19H00					
5	6H00	11H00					
6	6H15	14H30					
7	6H00	19H00					
8	6H15	14H30					
9	6H15	16H00					
10	6H00	14H30					
11							
12							
13	7H00	15H20					
14	7H15	15H30					
15	7H15	15H10					
16	////////////////	////////////////					
17	////////////////	////////////////					
18	6H00	15H00					
19	6H00	16H30					
20	7H15	15H00					
21	7H15	16H00					
22	////////////////	////////////////					
23	7H15	15H00					
24	7H15	14H30					
25	6H00	13H30					
26	////////////////	////////////////					
27	7H15	14H30					

28	7H15	15H00		7.75			
29							
30							
31	7H15	14H30					

La SRL explique que cette feuille de prestations est censée refléter, fidèlement, le temps de travail du travailleur dont il est attendu qu'il la complète sur base quotidienne.

Il n'apparaît pas contestable, au vu des pièces produites, que Madame C. n'a pas travaillé les 6 et 8 mars 2023 et qu'elle n'a travaillé, le 04 mars 2023, que de 6h55 à 14h50 (approximativement), contrairement aux indications reprises sur la feuille de prestations produite.

La Cour relève dans ce contexte que la position de Madame C. , par rapport à la feuille de prestations, est ambiguë : elle se borne en effet à émettre un doute quant au fait que c'est bien elle qui a complété manuscritement ladite feuille de prestations. Ainsi, elle argumente que « *quelqu'un a pu falsifier les heures sur la feuille reprenant ses heures* » (page 4 de ses dernières conclusions) mais n'exclut pas formellement que les mentions litigieuses aient pu être apposées par elle, dès lors qu'elle souligne (page 8 de ses dernières conclusions) que « *il s'agit soit d'erreurs ponctuelles, quod non, soit d'une falsification dolosive qui ne relève pas de [son] action* » (la Cour met en évidence).

La Cour estime, au vu des explications et pièces déposées, qu'il n'apparaît en l'espèce pas nécessaire de recourir à la procédure de vérification d'écriture:

- tel que souligné ci-dessus, Madame C. se borne à émettre des doutes, mais n'affirme pas formellement que le document produit par la SRL comporterait des mentions ajoutées par un tiers ;
- la Cour relève que le document produit (copie en couleur produite en pièce 1 par la SRL) ne laisse apparaître aucune rature ni surcharge manuscrite et paraît bien, a première vue, avoir été complété au moyen d'une seule et même écriture manuscrite;
- l'hypothèse évoquée par Madame C., selon laquelle quelqu'un aurait pu falsifier ses heures, n'apparaît à tout le moins pas plausible pour la journée du 04 mars et celle du 06 mars 2023 ; en effet :
 - s'agissant du (samedi) 04 mars 2023, il ressort des pièces produites (notamment les images vidéo par rapport auxquelles Madame C. n'avance aucun argument permettant d'en contester la fiabilité) que Madame C. a travaillé, mais selon un horaire significativement réduit par rapport à celui inscrit sur la feuille de prestations ; Madame C. ne rapporte pas la preuve

contraire ; elle écrivait elle-même à son syndicat, le 05 avril 2023, qu'elle avait « *peut-être commis une erreur sur le samedi 4 mars 2023* » ;

S'agissant d'un jour habituel de travail (samedi), Madame C. devait inscrire le début et la fin de ses prestations ; or, la Cour relève que les seules mentions renseignées sont « 6H00 » et « 19H00 » et que ces mentions sont reprises sans aucune rature ni surcharge ; l'hypothèse d'un ajout *a posteriori* par un tiers n'est pas plausible ;

- s'agissant du (lundi) 06 mars 2023, Madame C. explique notamment que « *Les jours litigieux, lundi et mercredi, n'avaient pas été remplis car n'est pas venue ces jours-là et elle n'a jamais contesté ne pas être venue* » (p. 9 de ses dernières conclusions) ; Madame C. ajoute que « *Le mystère demeure quant à [son] horaire de base (...) et la distorsion avec les cases complétées dont elle ne se souvient nullement si elle était là sauf pour le lundi vu que sa fille était en classe de mer (pièce 20)* », étant entendu qu'elle « *avait pris congé car elle voulait aller la conduire* » (pp. 3 et 9 de ses dernières conclusions) ;

Or, la Cour relève que les seules mentions renseignées pour le 06 mars 2023 sont « 6H15 » et « 14H30 » et que ces mentions sont reprises sans aucune rature ni surcharge ; Madame C. n'explique pas pour quel motif, puisqu'elle affirme avoir pris congé ce 06 mars 2023, la mention de « congé payé » n'y figure pas, à l'instar des mentions reprises pour les 02 et 03 mars 2023 ; ici non plus, l'hypothèse d'un ajout *a posteriori* par un tiers n'est pas plausible ;

- il n'apparaît pas plausible que Madame C. ait pu omettre de compléter le relevé de prestations à la fois pour le 04 et pour le 06 mars ; ces jours se retrouvent en début de mois sur la feuille de prestations et quand bien même Madame C. aurait omis de les compléter le jour même, elle avait la possibilité de remédier à cet oubli dans les jours qui ont suivi (la feuille de prestations lui restant accessible quotidiennement jusqu'à la fin du mois) ;
- le fait que les explications et pièces produites accréditent la thèse de l'employeur selon laquelle les anomalies constatées pour les 04 et 06 mars 2023 sont bien imputables à Madame C., conforte par voie de conséquence le fait que l'anomalie relevée pour le 08 mars 2023 est également imputable à Madame C. ; en d'autres termes : dès lors que les mentions apposées sur la feuille de prestations pour les 04 et 06 mars 2023 apparaissent bien avoir été apposées par Madame C., il n'est pas plausible que les mentions relatives au 08 mars 2023 soient le fait d'un tiers.

Considérant, au vu des développements qui précèdent, que Madame C. est bien l'auteure des mentions manuscrites reprises sur la feuille de prestations du mois de mars 2023, la

Cour relève que la distorsion entre les prestations déclarées et les prestations réelles, n'est pas concrètement remise en cause par les explications et pièces fournies par Madame C. :

- s'agissant du 04 mars 2023, les images vidéo du magasin produites par la SRL démontrent que Madame C. a travaillé, mais selon un horaire réduit par rapport à celui inscrit sur la feuille de prestations (de 6h55 à 14h50 approximativement au lieu de 06h00 à 19h00) ; Madame C. n'avance pas d'argument permettant de considérer que ces images ne seraient pas fiables ;

A l'estime de la Cour, Madame C. n'avance pas d'explications permettant de justifier cette distorsion ; si elle explique (page 4 de ses dernières conclusions) qu'elle doit notamment parfois aller acheter des produits en grande surface, elle ne produit aucune pièce (ticket de caisse, par exemple) démontrant que cela aurait été le cas le 04 mars 2023 ; elle n'avance aucune explication concrète susceptible de justifier la distorsion ;

- s'agissant du 06 mars 2023, Madame C. reconnaît ne pas être venue travailler (affirmant avoir pris congé pour aller conduire sa fille qui partait en classe de mer) ; elle n'avance aucune explication concrète susceptible de justifier la distorsion ;
- s'agissant du 08 mars 2023, les images vidéo du magasin produites par la SRL démontrent que Madame C. n'a pas travaillé (et Madame C. n'avance pas d'argument permettant de considérer qu'elles ne seraient pas fiables) ; l'absence de Madame C. est par ailleurs confirmées par l'attestation déposée par la SRL en pièce 7 ; Madame C. ne démontre pas avoir travaillé.

La Cour relève que Madame C. ne fournit pas davantage d'explications ni arguments permettant de considérer que les distorsions constatées ne seraient pas gravement fautives :

- si Madame C. argumente que le licenciement pour motif grave apparaît disproportionné dès lors que « *l'erreur consiste en trois inscriptions erronées sur quinze année de service au sein de la boulangerie* » (p. 9 de ses dernières conclusions), la Cour relève quant à elle qu'il s'agit de trois inscriptions erronées sur un seul mois de prestations ;

La Cour relève de surcroît que la SRL n'est devenue l'employeur de Madame C. que dans le courant de l'année 2022 (quand bien même Madame C. bénéficiait d'une reprise d'ancienneté en application du transfert conventionnel d'entreprise intervenu), de sorte que la nouvelle direction était loin d'avoir 15 ans de recul par rapport aux prestations de Madame C. ;

A l'estime de la Cour, tenant compte des trois distorsions constatées pour le même mois, soit Madame C. a volontairement « gonflé » les prestations déclarées, soit Madame C. a fait preuve d'une négligence gravement fautive, ces deux hypothèses étant de nature à rompre la confiance que la SRL plaçait jusqu'alors en elle, ce d'autant plus qu'elle était responsable de son magasin et établissait, à ce titre, les horaires, en ce compris le sien (et se devait d'être particulièrement attentive à ce titre);

- Madame C. démontre, notamment au moyen des nombreuses attestations déposées, qu'elle était une travailleuse/responsable appréciée par ses collègues, qu'elle ne comptait pas ses heures pour l'entreprise et que la qualité de ses prestations était largement reconnue ;

La Cour relève que la qualité des prestations de Madame C. n'est pas en tant que telle remise en cause par la SRL (en dehors des griefs visés dans la lettre de licenciement); ces qualités ne permettent toutefois pas d'annihiler les distorsions constatées entre les prestations déclarées par Madame C., et les prestations effectivement constatées ;

- Madame C. dépose par ailleurs plusieurs attestations établies par d'anciens travailleurs de la SRL, critiquant les conditions de travail (heures supplémentaires non valablement comptabilisées ou payées, ambiance de travail hostile, etc.) auxquelles ils étaient soumis ;

Quand bien même il serait démontré que la SRL n'a pas eu une attitude irréprochable vis-à-vis de ses travailleurs, il reste que cela n'autorisait pas Madame C. à déclarer des heures de travail pour des jours (ou parties de jours) pour lesquels aucune prestation n'avait été accomplie ;

La Cour relève par ailleurs que si Madame C. affirme (en page 9 de ses dernières conclusions) que « *Elle n'était (...) pas payée de ses heures supplémentaires !* », Madame C. n'a pas introduit de demande d'arriérés de rémunération pour heures supplémentaires et que la fiche de paie émise pour le mois d'avril 2023 permet de constater qu'une somme brute de 3.904,28 euros lui a été payée à titre de « *solde des heures à récupérer* » ; Madame C. ne démontre pas que ce paiement est inférieur à celui auquel elle pouvait prétendre.

3.

Au vu des développements qui précèdent, à l'estime de la Cour, un employeur normalement prudent et diligent a pu considérer qu'un tel comportement constituait une faute grave, entraînant une perte de confiance immédiate et définitive dans le chef de l'employeur.

Le licenciement pour motif grave est justifié.

Madame C. ne peut par conséquent prétendre à une indemnité compensatoire de préavis.

L'appel principal est déclaré fondé et le jugement dont appel est réformé sur ce point.

Emendant, la Cour dit la demande originaire d'indemnité compensatoire de préavis non fondée.

2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

2.1. Rappel des principes

En vertu de l'article 8 de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (la Cour met en évidence):

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

En vertu de l'article 9 de la même C.C.T. :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération. (...) »

C'est l'article 10 de la C.C.T. précitée qui régit la charge de la preuve (la Cour met en évidence):

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

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

2.2. Application des principes au cas d'espèce

Vu les développements qui précèdent à propos du licenciement pour motif grave, la SRL rapporte la preuve de l'absence de caractère manifestement déraisonnable du licenciement de Madame C.

En effet, la Cour estime que la preuve est rapportée du fait que le licenciement de Madame C. est en lien avec sa conduite, et que son licenciement a pu être décidé par un employeur normal et raisonnable.

L'appel principal est déclaré fondé et le jugement dont appel est réformé sur ce point.

Emendant, la Cour dit la demande originaire de Madame C. non fondée à ce propos.

3. Quant à l'indemnité pour abus de droit de licencier

3.1. Rappel des principes

Il est admis, sur la base de la notion d'abus de droit (de licencier), qu'un travailleur – licencié dans des conditions qui dépassent manifestement les limites de l'exercice normal du droit de licencier par un employeur normalement prudent et diligent – peut réclamer des dommages et intérêts à charge de son employeur (Voy. notamment : W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium Social '22-'23*, Liège, Wolters Kluwer, 2022, p. 2459 et s. – article 1134 de l'ancien Code civil, actuellement art. 5.73 du nouveau Code civil et article 1382 de l'ancien Code civil, actuellement art. 6.5 et s. du nouveau Code civil).

L'abus de droit de licencier suppose toutefois que la réunion de plusieurs éléments soit démontrée (la charge de la preuve reposant sur le travailleur qui l'invoque - voy. notamment : W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium Social '22-'23*, Liège, Wolters Kluwer, 2022, p. 2461 et s) :

- une faute, distincte du seul non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail ;
- un dommage distinct de celui causé par le licenciement lui-même ;
- un lien causal entre la faute reprochée et le dommage.

3.2. Application des principes au cas d'espèce

Tel que précisé ci-avant, la Cour a estimé que le licenciement pour motif grave était régulier. La Cour ne relève aucun agissement fautif de la part de la SRL dans ce cadre.

Au contraire, la Cour relève que la SRL produit notamment l'attestation d'un sieur Serge B., qui explique avoir été présent lorsque l'administrateur de la SRL a demandé à Madame C. de s'expliquer quant aux prestations encodées et souligne que l'entretien s'est déroulé sans aucune contrainte ni menace.

La demande est non fondée sur ce point également.

4. Quant à la demande de production des fiches de déclarations des heures au secrétariat social pour les mois de janvier à mars 2023

Madame C. sollicite que la SRL soit condamnée à produire les fiches de déclarations des heures au secrétariat social pour les mois de janvier à mars 2023, faisant valoir que « *La production de ces pièces prouveront que les heures déclarées ne sont pas celles effectivement prestées par [Madame C.] qui avait plus de 137 heures supplémentaires impayées* » (page 15 de ses dernières conclusions).

La Cour ne perçoit pas l'intérêt de cette demande, dans le cadre des indemnités réclamées par Madame C.. En effet, si la Cour suit bien la logique de Madame C., la production de ces documents pourrait, si les affirmations de Madame C. sont avérées, rapporter la preuve de l'existence d'heures supplémentaires potentiellement non déclarées au secrétariat social. Cela ne permettrait toutefois pas, en soi, de démontrer que celles-ci ne faisaient l'objet d'aucun paiement, vu notamment le montant brut de 3.904,28 euros versé par la SRL à Madame C. au moment de la rupture de son contrat (à titre de solde des heures à récupérer). Madame C. ne formule en tout état de cause aucune demande d'arriérés de rémunération (fût-ce pour heures supplémentaires).

La Cour n'aperçoit pas la pertinence de cette production de documents dans le cadre des problématiques dont elle est saisie (licenciement pour motif grave, manifestement déraisonnable et/ou abusif).

Au vu des développements visés ci-dessus, notamment quant au fait que les mentions litigieuses reprises sur la feuille de prestations du mois de mars 2023 peuvent bien être imputées à Madame C. et quant au fait qu'elle n'a pas fourni de prestations de travail conformes à ses déclarations pour les trois dates litigieuses (04, 06 et 08 mars 2023), la Cour n'estime pas utile d'ordonner à la SRL de produire des documents complémentaires.

Cette demande est par conséquent déclarée non fondée.

5. Quant aux frais et dépens

1.

En application de l'article 1017, al. 1^{er} du Code judiciaire, Madame C. doit être condamnée aux frais et dépens.

L'appel incident formulé par Madame C., tendant à ce que l'indemnité de procédure octroyée en première instance soit majorée en sa faveur, est d'ores et déjà déclaré non fondé.

2.

La Cour s'estime insuffisamment informée pour pouvoir statuer pour le surplus.

En effet, la Cour relève que le montant sollicité par la SRL à titre d'indemnité de procédure (soit 3.700,00 euros), est élevé.

Madame C., dans ses conclusions, n'a pas abordé la question de savoir ce qu'il doit advenir des frais et dépens dans l'hypothèse où elle succombe, comme en l'espèce.

Elle précise toutefois, dans ses dernières conclusions (page 3), être « *seule avec ses deux enfants* ».

En application de l'article 1022, al. 3, du Code judiciaire (la Cour met en évidence):

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

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

Les parties ne s'étant pas formellement expliquées à ce propos, la Cour estime devoir rouvrir les débats sur ce point, pour permettre à Madame C. de prendre attitude quant au montant réclamé par la SRL à titre d'indemnité de procédure, et pour permettre à la SRL de faire valoir ses observations quant à ce.

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 l'appel principal fondé, et réforme le jugement dont appel en ce qu'il a :

- dit les demandes de Madame C. fondées;
- condamné la SRL à lui payer :
 - 46.798,20 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 14.211,66 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - à majorer des intérêts légaux sur les sommes précitées à dater du licenciement ;

Emendant, la Cour dit les demandes originaires de Madame C. non fondées,

Dans les limites de la saisine de la Cour, dit l'appel incident non fondé,

Avant dire droit pour le surplus :

- ordonne la **réouverture des débats** aux fins précisées dans les motifs du présent arrêt ;

Madame C. est invitée à remettre ses observations et éventuelles pièces complémentaires sur ce point au greffe et à les communiquer à la SRL pour le **30 décembre 2025** au plus tard,

Les observations et pièces complémentaires éventuelles **de la SRL** devront être déposées au greffe et communiquées à Madame C., pour le **03 février 2026** au plus tard,

Fixe à cette fin la cause à l'audience publique de la **chambre 6-A** de la Cour du travail de Liège, division Namur, siégeant au lieu ordinaire de ses audiences, **le 10 mars 2026 à 14 h 30**, la durée des débats étant fixée à **10 minutes**,

Les parties seront averties par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775 du Code judiciaire,

- réserve à statuer pour le surplus (frais et dépens).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. B., conseiller faisant fonction de président,
P. P., conseiller social au titre d'employeur,
R. S., conseiller social au titre d'employé,
Assistés de D. D., greffier,

Conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code Judiciaire, la présidente de cette chambre constate l'impossibilité de signer de monsieur P. P., conseiller social au titre d'employeur qui a participé au délibéré.

Conformément à l'article 785, alinéa 2 du Code Judiciaire, le président de cette chambre constate l'impossibilité de signer du greffier D. D. qui a concouru à cet arrêt.

Le conseiller social

Le conseiller ff. président

Et prononcé par anticipation du 20 novembre 2025, en langue française à l'audience publique de la chambre 6-B de la Cour du travail de Liège, division Namur, rue Général Michel, 10 à 5000 NAMUR, le **13 novembre 2025**, par :

M. B., conseiller faisant fonction de président,
C. D., greffier,