

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – Division Marche-en-Famenne**  
**JUGEMENT PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 23 MAI 2024**

R.G.n° 23/90/A

R.A.J. n° 24/ *202*

Exp. du            à

JTT n°

Coût :            €

Y      C

Demandeur comparissant par Me G            , avocat ;

CONTRE

**LE SANGLIER DES ARDENNES SA**, BCE: 0415.861.764, Rue Comte Th. d'Ursel, 14 à 6940  
DURBUY

Défenderesse comparissant par Me V            , avocats ;

\*\*\*\*\*

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et l'article 1017 du code judiciaire ;

Vu la requête introductive d'instance réceptionnée au greffe le 25 mai 2023 ;

Vu la requête ordonnance les délais pour conclure prise le 12 octobre 2023 ;

Vu les conclusions et le dossier inventorié de la partie demanderesse ;

Vu les conclusions, les conclusions de synthèse et le dossier inventorié de la partie défenderesse ;

Vu l'impossibilité de concilier les parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 25 avril 2024.

\*\*\*\*\*

**I. Objet de la demande**

Monsieur Y            demande, selon le dispositif de ses conclusions, la condamnation de son ancien employeur, la SA LE SANGLIER DES ARDENNES :

- à lui payer la somme de 6.173,90 € brut à titre d'indemnité de rupture ;
- aux intérêts moratoires sur ce montant depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
- à titre conservatoire, à lui délivrer tous les documents de sortie ;
- à supporter les dépens, liquidés dans son chef à la somme de 1.374 €.

La partie défenderesse, pour sa part, considère que les demandes de la partie demanderesse sont non fondées et que celle-ci devra supporter les entiers frais et dépens de l'instance. A titre subsidiaire, la SA LE SANGLIER DES ARDENNES sollicite qu'il soit dit pour droit que les montants qui seraient dus à Monsieur Y ne lui seront payés qu'après désintéressement de l'ONEm eu égard à la cession de créance notifiée par cet organisme (les paiements effectués en faveur de l'ONEm venant en déduction des sommes qui seraient dues à la partie demanderesse).

## **II. Recevabilité**

La recevabilité ne fait pas l'objet de contestations.

Le recours est recevable.

## **III. Les faits et explications des parties**

Monsieur Y a été engagé par la partie défenderesse en qualité d'ouvrier (plongeur) à partir du 1<sup>er</sup> mars 2021 dans les liens d'un contrat à durée indéterminée et à temps partiel (32 h par semaine). A partir du 12 avril 2021, il est passé à temps plein.

La partie demanderesse a fait l'objet d'un avertissement, par son employeur, le 8 août 2022, portant sur sa manière de s'adresser à ses collègues ainsi que sur son attitude face au travail (et plus précisément sur son refus d'effectuer certaines tâches en lien avec sa fonction).

Le 31 octobre 2022, un deuxième avertissement lui est adressé, à nouveau concernant son attitude face au travail, à savoir son refus d'aider les autres membres de l'équipe et le fait qu'il n'accepte pas les remarques qui lui sont faites. Il est précisé qu'un nouvel avertissement entraînera la fin de la collaboration. De son côté, la partie demanderesse précise qu'elle était seule affectée à la plonge au sein du restaurant WAGUY (où elle effectuait ses prestations) et qu'elle était débordée par son travail, ce qui ne lui permettait pas d'aller en plus aider les autres membres du personnel.

Le 31 décembre 2022, Monsieur Y ne se présente pas sur son lieu de travail à l'heure prévue, soit 17h30. S'agissant du soir du réveillon, l'employeur explique que son absence a entraîné une importante désorganisation pour tous ses collègues, ceux-ci ayant dû supporter une charge de travail supplémentaire.

Monsieur Y indique qu'entre le 23 et le 28 décembre 2022 il avait dû presté plus de 62 heures de travail. Souffrant du dos, il s'est rendu à l'hôpital le 31 décembre 2022. Ce jour-là, à 16h15, il a adressé par e-mail à Madame R (affectée aux ressources humaines) un certificat médical couvrant son absence pour maladie entre le 31 décembre 2022 et le 3 janvier 2023 inclus. L'employeur explique que cette personne était en congé (puis en maladie) et ne reprendra le travail que le 12 janvier 2023, date à laquelle sera découvert l'e-mail de la partie demanderesse.

Etant sans nouvelle de son travailleur, la SA LE SANGLIER DES ARDENNES rompt le contrat de travail pour motif grave par courrier du 1<sup>er</sup> janvier 2023 envoyé par recommandé électronique.

Ce courrier est ainsi rédigé :

« Monsieur Y. ,

*La soussignée, J. L. , dûment mandatée par l'employeur le Sanglier des Ardennes – rue Compte Théodule d'Ursel, 14 – 6940 Durbuy, a le regret de vous notifier et de vous confirmer notre décision de mettre fin immédiatement à votre contrat de travail sans préavis ni indemnité et ce, pour motif grave. Cette rupture est effective à partir du 01/01/2023. A partir de cette date, vous ne faites donc plus partie du personnel de l'entreprise et vous êtes dès lors libérée de toute prestation.*

*Le motif de cette décision est lié aux précédents avertissements formulés quant à ses absences injustifiées et non communiquées mettant à mal l'organisation du service et le travail de toute l'équipe. L'attitude de C. est négative, il n'a jamais fait preuve d'esprit d'équipe et a déjà fait preuve d'insubordination, déjà remarquées dans des avertissements. Nous ne pouvons plus tolérer cette attitude, ce qui entraîne la rupture de notre confiance et de toute collaboration future possible.*

*Nous vous demandons de restituer au plus tard ce mercredi 04/03/2023 tout effet lié au travail (badge, ...) auprès des RH (en cas d'indisponibilité, au Lobby de l'hôtel). (...)* ».

#### **IV. Le motif grave**

##### **A. Principes**

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail prévoit :

*« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.*

*Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*

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

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

*A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.*

*Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.*

*La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.*

*La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »*

Il appartient donc à la partie (dans le cas d'espèce l'employeur) qui invoque un motif grave d'établir :

- l'existence d'une faute grave dans le chef du travailleur ;
- qui rende immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

L'employeur doit également prouver qu'il a respecté le double délai de trois jours.

Par ailleurs, « *Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435)<sup>1</sup> ».*

En outre, concernant la notification du motif grave, l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 impose un formalisme contraignant à l'auteur de la rupture. Pour rappel, le texte précise : « *A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.*

*Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.*

*La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification ».*

Le Règlement (UE) n°910/2014 du Parlement européen et du conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la Directive 1999/93/CE, dit « Règlement eIDAS » règle la question des recommandés électroniques.

En outre, en droit belge, il y a lieu d'avoir égard également à la loi du 21 juillet 2016 mettant en œuvre et complétant ce Règlement (UE) n°910/2014 du Parlement européen et du conseil du 23 juillet 2014 qui insère notamment un titre 2 dans le livre XII « Droit de l'économie électronique » du code de droit économique.

L'article 3, 36 dudit Règlement eIDAS définit ce qu'il y a lieu d'entendre par « service d'envoi recommandé électronique ». Deux catégories de services d'envoi recommandé électronique doivent être distingués : les services d'envoi recommandé électronique qualifiés et les services d'envoi recommandé électronique non qualifiés.

Pour être considéré comme « qualifié », un service d'envoi recommandé électronique doit remplir 6 exigences, permettant notamment, avec un degré de confiance élevé, de garantir l'identité de l'expéditeur et du destinataire ainsi que la sécurisation par signature électronique (ou cachet électronique) des données envoyées et reçues, la signalisation des modifications ainsi que la fiabilité des dates et heures d'envoi et de réception.

L'article 27 de la loi du 26 janvier 2018 relative aux services postaux définit la notion de « lettre recommandée à la poste » par l'envoi recommandé « physique » tel que défini à l'article 2, 9° de la loi ou par l'envoi recommandé électronique au sens du Règlement eIDAS.

Selon l'article 43 du Règlement eIDAS, une présomption (réfragable) s'attache, en cas d'utilisation d'un service d'envoi recommandé électronique qualifié, à l'intégrité des

---

<sup>1</sup> C.T. Bruxelles, 17 juin 2020, R.G. n°18/AB/831, disponible sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)  
RG 23/90/A

données, à l'envoi de ces données par l'expéditeur identifié et leur réception par le destinataire identifié ainsi qu'à l'exactitude de la date et de l'heure de l'envoi et de la réception indiquées par ce service.

Enfin, il ressort de l'article XII.25, § 1<sup>er</sup> du Code de droit économique que nul ne peut être contraint d'envoyer ou de recevoir un recommandé électronique sauf disposition légale contraire ou si un accord est intervenu entre les parties sur l'utilisation du recommandé électronique.

## B. En l'espèce

Monsieur Y dénonce l'utilisation par son ancien employeur du recommandé électronique. En notifiant les motifs de son congé par cette voie, la SA LE SANGLIER DES ARDENNES a méconnu le prescrit de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. Dès lors, la notification du motif grave est nulle et la partie défenderesse lui est redevable d'une indemnité de rupture.

Force est de constater que la SA LE SANGLIER DES ARDENNES ne produit et n'invoque pas l'existence d'un accord préalable, qui serait intervenu entre les parties, par lequel celles-ci auraient accepté de recourir à l'envoi d'un recommandé électronique (le cas échéant qualifié) en cas de licenciement pour motif grave.

Dès lors, force est de constater que la partie défenderesse n'a pas respecté le formalisme prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. La notification des motifs du licenciement est donc nulle.

Par conséquent, elle est redevable d'une indemnité de rupture à Monsieur Y .

Celle-ci est chiffrée à la somme de 6.173,90 € (équivalent à 10 semaines de rémunération).

Ce calcul n'est pas contesté par la partie défenderesse.

La demande est fondée.

## V. Les intérêts

La partie demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse aux intérêts légaux sur les sommes dues.

En vertu des articles 2 et 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération, les intérêts courent de plein droit à dater de la fin du contrat de travail.

## VI. Les documents sociaux et la cession de créance

La partie demanderesse ne précise pas les documents sociaux qui n'auraient pas été délivrés lors de la rupture du contrat de travail. Dès lors, il y a lieu de considérer que seul doit encore être délivrée la fiche de paie relative à l'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse fait état d'une cession de créance portant sur l'indemnité de rupture en faveur de l'ONEm. Il s'agit là d'une modalité d'exécution du jugement à intervenir sur laquelle le tribunal ne peut statuer.

## **VII. Les dépens**

Selon l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire, compenser les dépens par exemple, si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

En l'espèce, Monsieur Y obtient gain de cause. L'ensemble des dépens doit donc être mis à charge de la partie défenderesse. Le demandeur réclame 1.350 € à titre d'indemnité de procédure (soit le montant de base) ainsi que 24 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (article 4, §2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

### **PAR CES MOTIFS LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement et en premier ressort ;

Dit la demande recevable et fondée ;

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 6.173,90 € brut, à majorer des intérêts moratoires (puis judiciaires) à partir du 2 janvier 2023 ;

Condamne la partie défenderesse à délivrer à la partie demanderesse la fiche de paie relative à cette indemnité de rupture ;

Pour autant que de besoin, dit les demandes non fondées pour le surplus ;

Enfin, en référence à l'article 782, §1<sup>er</sup>, alinéa 2 futur du code judiciaire, le présent jugement ne saurait être établi sous forme dématérialisée.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Liège division Marche en Famenne composée de :

L. D , Juge président la chambre,

M. F , juge social employeur,

P. M , juge social ouvrier,

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de P. S , greffier

**Le Greffier**

P. S

**Les juges sociaux**

M. P

P. M

**Le Président**

L. D

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la 2<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Liège Division Marche-en-Famenne, du **23 mai 2024**, rue Victor Libert, 9, à 6900 Marche-en-Famenne, par Mme V. V , Juge président la chambre, remplaçant pour le prononcé Mme L. D , juge légitimement empêché, assistée de P. S , greffier, qui signent ci-dessous.

**Le Greffier,**

P. S

**Le Juge président la chambre,**

V. V.