



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2026 /

R.G. Trib. Trav.

23/2488/A

Date du prononcé

11 mars 2026

Numéro du rôle

2025/AL/214

En cause de :

W ■ SRL

C/

N ■ B ■ J ■

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 C

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

Contrat de travail – licenciement – motif grave – activité concurrente – loi 3 juillet 1978 (article 35) – responsabilité contractuelle – frais – dommages et intérêts - catégorie professionnelle (carrosserie) – arriérés de salaire (réouverture des débats)

EN CAUSE :

La SRL W, inscrite à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro 0427.318.058, dont le siège est établi à 4340 AWANS, partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée « *la SRL* » ayant pour conseil maître H D, avocat à 4000 LIEGE, et ayant comparu par Madame J S, en sa qualité d'administrateur de la SRL W, assistée de son conseil

CONTRE :

Monsieur J N B, RRN domicilié à partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée « *Monsieur N.* » ayant comparu par son conseil, maître R M, avocat à 4000 LIEGE,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 11 février 2026, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 17 janvier 2025 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 6^{ème} chambre (R.G. 23/2488/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 25 mars 2025 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 3 avril 2025 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 23 avril 2025 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 11 avril 2025 ;
- l'ordonnance rendue le 28 avril 2025, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 11 février 2026 ;
- les conclusions de la partie intimée, reçues au greffe de la cour le 30 juin 2025 ;
- les conclusions de la partie appelante, reçues au greffe de la cour le 27 août 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, reçu au greffe de la cour le 30 juin 2025, ainsi que celui déposé lors de l'audience publique du 11 février 2026 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, reçu au greffe de la cour le 12 janvier 2026 ;
- l'ordonnance prise par la première présidente en date du 10 février 2026 désignant Madame S. B. juge au tribunal du travail de Liège, faisant fonction de présidente, déléguée à la cour du travail à 90 % par ordonnance de la première présidente du 29 décembre 2025, pour remplacer le magistrat légitiment empêché lors de l'audience du 11 février 2026 ;

Après les débats, la cour a autorisé le conseil de la partie appelante à déposer une pièce complémentaire pour le 18 février 2026 au plus tard, conformément à l'article 769 du Code judiciaire.

La pièce ayant été transmise le 12 février 2026 au greffe de la cour, la clôture des débats a eu lieu de plein droit le même jour.

Après quoi, la cause a été prise en délibéré.

I. LES DEMANDES ORIGINAIRES – LE JUGEMENT DONT APPEL – LES DEMANDES EN APPEL

A. LES DEMANDES ORIGINAIRES

1.

Monsieur N. introduit la présente procédure par requête déposée le 18 juillet 2023.

Selon le dispositif de ses conclusions, il demande au tribunal de :

- dire pour droit que son licenciement notifié le 22 juillet 2022 est irrégulier ;
- de condamner la SRL au paiement de la somme de 1 EUR provisionnel à titre d'indemnité de rupture sous réserve de majoration ou de diminution en prosécution de cause à majorer des intérêts depuis le 22 juillet 2022 jusqu'à complet paiement;

- de condamner la SRL au paiement de la somme brute de 1 EUR à titre « *d'arriérés de salaire insuffisant* » pour la période de juillet 2017 à juillet 2022 sous réserve de majoration ou de diminution en prosécution de cause à majorer des intérêts depuis la date d'exigibilité jusqu'à complet paiement ;
- de condamner la SRL au paiement de la somme de 1 EUR à titre provisionnel à titre de prime de fin d'année 2022 sous réserve de majoration ou de diminution en prosécution de cause à majorer des intérêts depuis la date d'exigibilité jusqu'à complet paiement ;
- de condamner la SRL au paiement de la somme de 1 EUR pour tout autre montant dû ;
- de condamner la SRL au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure conformément à l'article 1022 du code judiciaire.

2.

Par conclusions déposées le 19 avril 2024, la SRL introduit une demande reconventionnelle. Dans ses dernières conclusions d'instance, elle demande la condamnation de Monsieur N. à lui payer la somme en principal de 5.000 EUR à majorer des dépens, liquidés à l'indemnité de procédure de 1.800 EUR.

B. LE JUGEMENT DONT APPEL

3.

Par jugement du 17 janvier 2025, le tribunal :

- dit le recours partiellement fondé ;
- dit pour droit que le licenciement pour motif grave est irrégulier ;
- condamne la SRL à verser à Monsieur N. la somme de 1 EUR provisionnel à titre d'indemnité de rupture à majorer des intérêts depuis le 22 juillet 2022 jusqu'à complet paiement ;
- déboute Monsieur N. pour le surplus de ses demandes.
- dit l'action reconventionnelle non fondée ;
- déboute la SRL de ses demandes ;
- ordonne une réouverture des débats afin de permettre à Monsieur N. de chiffrer sa demande.

C. LES DEMANDES EN APPEL

4.

La SRL interjette **appel** du jugement du 17 janvier 2025 par requête déposée le 25 mars 2025.

Sur base de sa requête d'appel et du dispositif de ses conclusions prises en appel, elle demande à la cour de :

- réformer le jugement dont appel en ce qu'il déclare le motif grave non établi et en ce qu'il fait droit à la demande d'indemnité de rupture de Monsieur N.
- confirmer le jugement en ce qu'il déboute Monsieur N. de ses autres demandes
- réformer le jugement dont appel en ce qu'il la déboute de sa demande de dommages et intérêts et de condamner Monsieur N. à lui payer la somme en principal de 5.000 EUR à ce titre.
- condamner Monsieur N. aux dépens d'instance et d'appel liquidés comme suit :
 - o Indemnité de procédure d'instance : 3.193,53 EUR
 - o Indemnité de procédure d'appel : 3.193,53 EUR
 - o Droit d'inscription requête d'appel (contribution BAJ) : 26,00 EUR.
- subsidiairement, de réserver à statuer sur les montants réclamés par Monsieur N.

5.

Monsieur N. introduit un **appel incident** par voie de conclusions reçues au greffe de la cour le 30 juin 2025.

Sur base du dispositif de ces conclusions, il demande à la cour de :

- confirmer partiellement le jugement dont appel et de ce fait,
- dire pour droit que le licenciement pour motif grave qui lui a été notifié le 22 juillet 2022 est irrégulier ;
- condamner la SRL au paiement de la somme de 15.098,62 EUR à titre d'indemnité de rupture sous réserve de majoration ou de diminution en prosécution de cause à majorer des intérêts depuis le 22 juillet 2022 jusqu'à complet paiement ;
- condamner la SRL au paiement de la somme brute de 12.725,08 EUR à titre d'arriérés de salaire insuffisant pour la période de juillet 2017 à juillet 2022 sous réserve de majoration ou de diminution en prosécution de cause à majorer des intérêts depuis la date d'exigibilité jusqu'à complet paiement ;
- condamner la SRL au paiement de la somme de 2.373,54 EUR à titre de prime de fin d'année 2022 sous réserve de majoration ou de diminution en prosécution de cause à majorer des intérêts depuis la date d'exigibilité jusqu'à complet paiement
- condamner la SRL au paiement de la somme de 1 EUR pour toute autre montant dû ;
- condamner la SRL au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure conformément à l'article 1022 du code judiciaire, comme suit :
 - o Indemnité d'instance : 3.193,53 EUR
 - o Indemnité d'appel : 3.193,53 EUR.

Toutefois, à l'audience, Monsieur N. indique que :

- sa demande d'arriérés de salaire est à ce stade limitée à 1 EUR provisionnel contrairement à ce qui est indiqué dans ses conclusions ;
- ses demandes d'indemnité de rupture et de prime de fin d'année sont formulées à titre définitif et non provisionnel ;
- il renonce à la demande d'1 EUR pour tout autre montant dû.

- Il limite sa demande d'arriérés de salaire à la période du 18 juillet 2018 au 22 juillet 2022.

II. LES FAITS

6.

Monsieur N. a été occupé par la SRL dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle de l'AWIPH à partir du 3 février 2015.

Il a ensuite presté pour le compte de la SRL dans le cadre d'un contrat de travail AVIQ, en qualité de manœuvre, à partir de février 2016. Ce contrat n'est pas produit.

7.

D'après la SRL, Monsieur N. est en incapacité de travail à partir du 22 novembre 2021. Cette date ne ressort d'aucune pièce mais Monsieur N. ne le conteste pas.

Seuls les certificats médicaux le couvrant du 1^{er} juin au 31 juillet 2022 sont produits. Il en résulte qu'il est en incapacité pour *burn out* et *anxiété*.

8.

Le 11 avril 2022, par l'intermédiaire de son syndicat, Monsieur N. réclame à la SRL une régularisation salariale avec effet rétroactif. Il considère que compte tenu de sa formation, de l'expérience acquise et des critères de classification établis par la CCT conclue le 14 mars 1991 au sein de la commission paritaire dont relève la SRL, son salaire devrait correspondre à celui d'un « ouvrier qualifié 1^{ère} classe » et non à celui d'un « manœuvre ».

Le 29 avril 2022, par l'intermédiaire de son conseil, la SRL refuse d'accéder à sa demande au motif que selon elle, Monsieur N. n'a « *guère évolué depuis sa formation et que son aptitude se limite à la manipulation des pièces de carrosserie, n'étant par exemple pas capable de procéder à un travail de peinture et/ou de quelconques finitions.* »

9.

Par courrier recommandé expédié le 22 juillet 2022, la SRL notifie à Monsieur N. son licenciement pour motif grave.

Le motif grave à l'origine du licenciement est longuement décrit.

En résumé, la SRL expose que suite aux constatations du détective privé qu'elle a engagé et suite à un constat d'huissier réalisé le 20 juillet 2022, elle a acquis la certitude que Monsieur N. exerce une activité concurrente à celle de la SRL.

Elle lui reproche en outre d'avoir exercé cette activité tout à fait similaire à celle qu'il exerce au sein de la SRL pendant une période d'incapacité de travail.

Enfin, elle lui reproche d'avoir proféré des menaces verbales à l'attention de Monsieur W■■■■, administrateur, et de son fils le 20 juillet 2022, en indiquant qu'il devait faire attention pour lui et son fils s'il avait des « *emmerdes suite au passage du détective* ».

III. LA POSITION DE LA COUR

A. RECEVABILITE DES APPELS

10.

Il ne résulte d'aucune pièce déposée par les parties que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du code judiciaire, ont été respectées.

L'appel est recevable.

11.

L'appel incident a été introduit dans les conditions prévues par l'article 1054 du code judiciaire. Il est recevable.

B. FONDEMENT DES APPELS

B.1. L'APPEL PRINCIPAL : LE MOTIF GRAVE ET L'INDEMNITE DE PREAVIS

B.1.1. Conditions de forme et de délai

a) Rappel des principes

12.

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat 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.

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.

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.»

13.

L'employeur dispose donc d'un premier délai de trois jours ouvrables pour notifier le licenciement, à partir de la connaissance des faits.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le fait est connu de l'employeur lorsqu'il a une certitude suffisante, à savoir une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de la partie licenciée et de la justice, pour pouvoir prendre en connaissance de cause une décision quant à l'existence de ce fait et des circonstances qui en font un motif grave de licenciement immédiat¹.

L'employeur dispose d'un second délai de trois jours ouvrables à dater de la notification du congé pour notifier le motif grave du licenciement, et ce par courrier recommandé.

b) Application dans les faits

14.

Monsieur N. ne conteste pas le respect des conditions de forme et de délai telles que prévues par l'article 35 précité.

Il résulte des pièces déposées que ces conditions ont été respectées.

Le détective privé a établi son rapport le 20 juillet 2022. L'huissier a également dressé son constat le 20 juillet 2022. C'est donc au plus tôt à cette date que la SRL a eu une connaissance suffisante des faits.

Le licenciement et le motif grave ont été notifiés par un même courrier expédié par recommandé le 22 juillet 2022.

Les deux délais de trois jours ouvrables prescrits par l'article 35 ont donc été respectés. Les formes l'ont été également.

¹ Voy. Notamment Cass., 15 juin 2015, S.13.0095.N, disponible sur juportal.be.

B.1.2. Conditions de fond – le motif grave

a) Rappel des principes

15.

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail,

« 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.

(...)

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier;».

16.

En vertu de cette disposition, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de la matérialité des faits invoqués à titre de motif grave, ainsi que la preuve de leur caractère fautif, de leur gravité et plus précisément d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait qui est accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui donner la nature de motif grave². Il y a donc lieu de tenir compte de toutes ces circonstances pour apprécier la gravité du motif.

En outre, pour apprécier la gravité du motif, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué³.

Il peut s'agir notamment de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement⁴.

² Cass., 16 juin 1971, I, p. 992 et J.T.T., 1972, p.37 ; Cass., 21 mars 1968, Pas. 1968, I, p. 897 ; Cass., 28 novembre 1977, Arr. cass., 1978, 349; Pas., 1978, I, 326; Cass., 16 décembre 1979, J.T.T., 1981, 35; Cass., 18 février 1980, J.T.T., 1981, 35; Cass., 13 décembre 1982, Arr. cass., 1982-1983, n° 223; Pas., 1983, I, 459; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, 437; Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, 140; Cass., 26 octobre 2009, Arr. Cass., 2009, 2486.

³ Cass., 21 mai 1990, J.T.T., 1990, 435, note J.F. NEVEN; Cass., 12 février 2018, S.17.0030.N; Trib. trav. Bruxelles, 5 décembre 1978, J.T.T., 1978, 359.

⁴ Voy. C. trav. Liège, 23 octobre 2024, RG n° 2023/AL/310, J.T.T. 2025, liv. 1521, 276; Ors. 2025 (reflet PATERNOSTRE, B.), liv. 6, 32.

17.

Le nouveau code civil stipule notamment, en matière de preuve, que :

article 8.4 :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.

(...) »

Article 8.5 :

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude. »

Concernant cette disposition, les travaux préparatoires mentionnent ce qui suit :

« La question du degré de preuve (standard of proof, beweismaß) n'est pas réglée par la loi actuellement. La Cour de cassation exige en règle une preuve certaine (Cass., 19 déc. 1963, Pas., 1964, I, p. 416 ; Cass., 3 mars 1978, Pas., 1978, I, p. 759). Il est toutefois admis par la doctrine unanime qu'il ne s'agit pas d'une certitude scientifique ou absolue. L'expression correcte du degré de preuve requis est donc 'un degré raisonnable de certitude', (W. VANDENBUSSCHE, Bewijs en onrechtmatige daad, Anvers, Intersentia, 2017, pp. 94 et s., n° 124 et s.). Cette expression est reprise à l'article 8.4 du nouveau Livre 8. Il ne s'agit donc pas d'une certitude à 100 % mais d'une conviction qui exclut tout doute raisonnable. »⁵.

18.

Seuls les faits invoqués à titre de motif grave dans la lettre de notification du motif peuvent justifier le licenciement.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, la description de ces faits doit en outre être suffisamment précise pour que le travailleur licencié soit pleinement informé des faits qui lui

⁵ Projet de loi portant création d'un Code civil et y insérant un Livre 8 « La preuve », exposé des motifs, *Doc. Parl.*, Chambre, 2018-2019, n° 3349/001, p. 16 ; voy. à cet égard F. MOURLON BEERNAERT et S. VANLAETHEM, « Charge de la preuve » in *Obligations, Traité théorique et pratique*, Kluwer, ouvrage coll. IV.1.3, n° 5.4, p. 60.

sont reprochés et afin que le Juge saisi du litige soit à même d'apprécier la gravité du motif invoqué, et de vérifier si le motif invoqué devant lui est le même que celui qui a été notifié au travailleur⁶.

19.

L'employeur qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la loi est tenu de payer au travailleur une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir (article 39 §1 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail).

b) Application dans les faits

1. Matérialité des faits

20.

La SRL fonde sa thèse sur le rapport du détective privé du 20 juillet 2022 et sur le constat d'huissier dressé à cette date.

Monsieur N. ne conteste ni le contenu du rapport du détective privé ni le contenu du constat d'huissier mais il soutient que les constatations faites ne permettent pas de considérer qu'il exerçait une activité.

21.

Il y a donc lieu, avant tout, de déterminer si le rapport du détective et le constat d'huissier démontrent l'exercice d'une activité dans le chef de Monsieur N.

Compte tenu des reproches qui sont faits à Monsieur N. à cet égard (exercice d'une activité concurrente et/ou pendant son incapacité de travail), la notion d'activité doit être entendue comme impliquant une certaine organisation et une certaine régularité.

22.

Selon le rapport du détective privé, une mission lui a été confiée par la SRL par convention du 18 juin 2022 au motif que Monsieur N. pourrait travailler pour son propre compte rue [REDACTED] à Saint-Nicolas, dans une cour à côté de la maison n° [REDACTED] et juste en face de l'église.

Le détective privé a donc réalisé sa surveillance à cet endroit.

⁶Cass., 2 octobre 2006 (3e ch.) RG C.04.0596.N., disponible sur www.juportal.be.

Il résulte des descriptions du détective et des images déposées qu'à côté du n°11 de cette rue, il y a une allée donnant vers une cour, au bout de laquelle il y a un garage. Les constatations du détective privé peuvent être synthétisées comme suit :

- Le 22 juin 2022 : Monsieur N. est présent avec sa camionnette stationnée dans l'allée, à l'adresse précitée ; après avoir discuté avec une personne sur le parking se trouvant en face du garage, il sort sa camionnette de l'allée et la stationne sur la place ; il indique à une personne se trouvant à bord d'un véhicule d'entrer dans l'allée menant au garage ; le détective constate alors que le véhicule est dans le garage avec un autre véhicule dont le coffre est ouvert.
- Le 5 juillet 2022 : le garage en question est ouvert et Monsieur N. travaille sur un véhicule qui se trouve dans le garage ; le véhicule est ensuite sorti du garage, lequel est en partie fermé.
- Le 8 juillet 2022 : le garage est ouvert et il y a plusieurs personnes et plusieurs véhicules ; un véhicule est sorti de l'allée ; un autre véhicule est présent dans le garage.
- Le 12 juillet 2022 : la camionnette est présente dans l'allée, le garage est ouvert et plusieurs personnes sortent de l'allée.
- Le 13 juillet 2022 : Monsieur N. arrive avec sa camionnette à 9h28, la stationne dans l'allée, en sort et se dirige vers le garage. Lorsque le détective revient à 11h44, le garage est ouvert avec une voiture dedans ; la camionnette est stationnée en face du garage ; ensuite, Monsieur N. sort de l'allée et aide une personne à sortir le véhicule qui était dans le garage. Monsieur N. se rend ensuite dans sa camionnette et la stationne dans l'allée. Monsieur N. porte un pantalon de travail et des chaussures de sécurité. A 12h20, la camionnette est toujours présente dans l'allée et empêche le détective de voir ce qu'il se passe dans le garage.
- Le 19 juillet 2022 : Monsieur N. arrive avec sa camionnette à 9h05, la stationne dans l'allée, en sort et se dirige vers le garage. Après qu'il ait quitté les lieux au volant de sa camionnette (à 9h12), un homme se dirige à pied vers le garage puis revient sur ses pas et attend sur la place devant le garage ; lorsqu'il revient sur les lieux à 10h14, Monsieur N. stationne la camionnette sur la place et se dirige à pied vers le garage ; l'homme qui l'attendait entre alors un véhicule dans l'allée menant au garage ; Monsieur N. gare ensuite sa camionnette dans l'allée, ce qui empêche le détective de voir ce qui se passe dans le garage ; l'homme qui a apporté son véhicule s'en va. Le garage est toujours ouvert mais le détective ne peut pas voir ce qu'il s'y passe.
- Le 20 juillet 2022 : Monsieur N. arrive avec sa camionnette à 9h38 et la stationne dans l'allée. A 10h21, Monsieur N. déplace la camionnette et la stationne sur la place puis se dirige vers le garage ; Monsieur N. se trouve ensuite dans le garage près d'un véhicule BMW. Après cela, à la demande du détective, l'huissier de justice arrive sur place ; le détective et l'huissier s'approchent du garage ; le détective indique qu'il

voit un véhicule BMW, des outils, un gros cric et Monsieur N. en pantalon de travail, chaussures de sécurité et les mains sales.

Dans son constat dressé le 20 juillet 2022, l'huissier indique, quant à lui, ce qui suit :

« Nous constatons ensuite la présence d'une personne correspondant au physique de Monsieur N. dans le garage en question, se déplaçant entre une voiture qui s'y trouve et un établi.

J'accompagne alors [Monsieur D., soit le détective] devant l'entrée de ce garage (sans jamais y pénétrer). Celui-ci interpelle l'individu présent dans le garage en lui demandant s'il s'agit bien de [Monsieur N.], ce à quoi l'intéressé répond par l'affirmative.

A ce moment précis, l'intéressé se déplaçait de la voiture se trouvant dans le garage (véhicule BMW 116D, de couleur grise, immatriculée (...)) vers un établi d'outillage.

Il se rapproche de nous.

[Monsieur D.] décline alors son identité et sa qualité de détective privé, ainsi que mon identité et ma qualité d'huissier de justice. Il expose à l'individu avoir été mandaté par la SRL et la raison de ce mandat.

Je constate alors que [Monsieur N.] se trouve à proximité de nous, que ce dernier porte un pantalon de travail, ainsi que des chaussures de travail. Je constate que ses mains sont sales.

[Monsieur N.] déclare encore qu'il s'agit de son garage et qu'il travaille dans son garage. »

23.

Ces constatations démontrent, avec un degré raisonnable de certitude, l'exercice régulier d'une activité impliquant une certaine organisation.

En effet, le rapport du détective et le constat d'huissier démontrent que :

- Monsieur N. déclare lui-même *« qu'il s'agit de son garage et qu'il travaille dans son garage »*.
- Il vient régulièrement en début ou en cours de journée avec sa camionnette sur les lieux ;
- Ces lieux ne présentent pas d'autre intérêt pour lui que le garage qui se trouve au fond de l'allée et dans lequel il fait régulièrement entrer et sortir des véhicules, déplaçant sa camionnette au gré des besoins ;
- Ce garage n'est ni mitoyen ni même proche de son lieu de résidence (il réside à Jemeppe-sur-Meuse alors que le garage est sis à Saint-Nicolas) ;

- À deux reprises, le 5 juillet et le 20 juillet 2022, il est constaté expressément qu'il travaille sur un véhicule ;
- A plusieurs reprises, le détective mentionne qu'il est en pantalon de travail et chaussures de sécurité ;
- Le 20 juillet 2022, l'huissier constate qu'il est dans cette tenue et qu'il a les mains sales ;
- Un établi et des outils se trouvent dans le garage.

24.

Monsieur N. n'apporte pas d'explication concernant les allées et venues de véhicules et de personnes dans ce garage.

Il dépose seulement deux attestations relatives aux journées des 5 et 20 juillet 2022 et soutient que l'activité exercée ces jours-là ne correspond pas à un travail.

Les attestations fournies par Monsieur N. ne permettent toutefois pas de remettre en cause ce qui précède car :

- D'une part, elles ne sont pas conformes aux exigences du code judiciaire (article 961/2 du code judiciaire) ; notamment, aucune copie de carte d'identité n'est fournie ; elles manquent donc de force probante ;
- D'autre part, elles ne permettent pas d'exclure l'exercice d'une activité de Monsieur N. présentant une certaine régularité et une certaine organisation. En effet :
 - L'attestation de Monsieur A [REDACTED], qui est le voisin de Monsieur N., démontre au contraire qu'il s'est rendu spécialement dans son garage situé à Saint-Nicolas (et non à côté de son domicile) pour qu'il examine son véhicule qui présentait un bruit suspect ; certes, il indique qu'après que Monsieur N. ait posé un diagnostic il lui a conseillé d'aller dans un autre garage ; ce fait n'est toutefois corroboré par aucun autre élément (facture ou devis du garage auquel Monsieur A [REDACTED] aurait finalement fait appel) ;
 - L'attestation de Monsieur W [REDACTED] M [REDACTED] manque de crédibilité : pourquoi aurait-il déposé son véhicule dans le garage de son beau-frère (Monsieur N.) dans l'attente d'avoir un rendez-vous chez BMW ? Pourquoi ne l'a-t-il pas laissé dans son lieu de stationnement habituel ? à défaut d'être complètes, ces explications ne sont pas plausibles et ne convainquent pas.

La cour estime donc qu'il est établi que Monsieur N. a exercé une activité présentant une certaine organisation et une certaine régularité.

25.

Selon la SRL, cette activité est concurrentielle à la sienne et est en outre exercée en cours d'incapacité de travail.

Le caractère concurrentiel sera examiné en premier lieu.

L'existence d'une concurrence implique que les prestations réalisées soient similaires à celles que l'employeur réalise.

A l'audience, interrogée sur la nature de son activité, la SRL précise qu'elle exploite principalement une activité de carrosserie et plus accessoirement une activité de garage.

Comme la SRL l'a précisé à l'audience, ce fait est confirmé par les codes NACE mentionnés à la Banque carrefour des entreprises, soit notamment :

*« Réparation et montage de parties spécifiques de véhicules automobiles
Réparation de carrosseries (y compris la peinture)
Entretien et réparation général de voitures et de véhicules légers (<= 3,5 tonnes)
(...) »*

Le rapport du détective privé et le constat d'huissier démontrent que Monsieur N. exerce une activité similaire.

La cour souligne, à titre d'indices supplémentaires de l'exercice d'une activité concurrente que :

- la SRL a formé Monsieur N. dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle à temps plein à partir de 2015 puis l'a embauché sous contrat de travail à temps plein à partir de février 2016, soit 6 ans avant les faits litigieux ; ce sont donc manifestement les connaissances et l'expérience qu'il a acquises au sein de la SRL, qu'il a mis à profit dans le cadre de cette activité exercée pour son compte ; il ne fait d'ailleurs état d'aucune autre compétence ou formation acquises ailleurs, qu'il aurait exploitée dans ce cadre.
- Monsieur N. a constitué, le 13 juillet 2023, soit un an après les faits, une SRL dénommée « Carrosserie MLB » ayant notamment pour objet *« l'exploitation, et la gestion de tout garages automobiles, en ce compris toute activité de mécaniques, de carrosserie, de réparation et d'entretien »* ; cette activité constitue manifestement le prolongement de l'activité entamée « en noir » lorsqu'il était toujours sous contrat de travail.

Au regard de ce qui précède, il est établi que l'activité exercée par Monsieur N. est une activité similaire et donc concurrente à celle de la SRL.

Il est également établi que cette activité a été exercée en cours d'incapacité de travail. Cette chronologie n'est, en tant que telle, pas contestée.

27.

Quant aux menaces alléguées par la SRL, la cour estime également qu'elles sont établies par la déposition faite à la police non seulement par Monsieur W■■■■, administrateur, le jour même des faits à 15h17 (qui mentionnait Monsieur P■■■■ en qualité de témoin), mais surtout par la déposition faite à la police par ce dernier le 3 juillet 2025. Il confirme les dires de Monsieur W■■■■

Ces faits ne sont du reste pas formellement contestés par Monsieur N. qui ne les évoque même pas en terme de conclusions, que ce soit en instance ou en appel.

2. Les faits établis sont-ils constitutifs d'un motif grave ?

28.

En vertu de l'obligation de bonne foi et de loyauté (articles 5.71 et 5.73 du code civil⁷), il est interdit à un travailleur de faire concurrence à son employeur durant l'exécution du contrat de travail, même s'il s'agit d'une concurrence loyale⁸.

Toute activité concurrentielle est interdite durant l'exécution du contrat de travail, que l'activité soit exercée en qualité de travailleur salarié ou en qualité de travailleur indépendant⁹, pour son propre compte ou pour le compte de tiers¹⁰. Seule la préparation à l'exercice d'une activité concurrente future est admise¹¹.

Même durant les périodes de suspension du contrat de travail, il est interdit au travailleur de faire concurrence à son employeur^{12 13}.

⁷ Qui ont remplacé *grosso modo* les articles 1134 et 1135 de l'ancien code civil.

⁸ C. trav. Mons, 3 février 2004, *J.T.T.*, 2004, 288; C. trav. Mons, 13 septembre 2005, *J.T.T.*, 2006, 14; C. trav. Mons, 9 juillet 2014, *J.T.T.*, 2014, 485; C. trav. Liège, 17 novembre 2015, *J.T.T.*, 2016, 55; C. trav. Bruxelles, 23 mars 2015, *J.T.T.*, 2015, 386; C. trav. Bruxelles, 13 décembre 2017, *J.T.T.*, 2018, 117; Trib. trav. Gand, 18 janvier 1991, *R.W.*, 1991-1992, 336; Trib. trav. Audenarde, 6 mars 1997, *A.J.T.*, 1997-1998, note B. LIETAERT; Trib. trav. Gand, 16 décembre 2002, *R.A.B.G.*, 2004, 307; Trib. trav. Bruxelles, 9 mai 2005, *Chron. D.S.*, 2006, 159; C. trav. Anvers (div. Hasselt), 3 octobre 2017, *Limb.Rechtsl.*, 2018, 43, cités par W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social - Droit du travail*, 2024-2025, tome 1, n°1846, p. 1093 ; voy. aussi. C. trav. Bruxelles, 14 décembre 2016, *J.L.M.B.*, 2017, 753

⁹ C. trav. Bruxelles, 14 décembre 2016, *J.L.M.B.*, 2017, 753

¹⁰ C.T. Mons, 13 sept. 2005, *J.T.T.*, 2006 p. 4

¹¹ voy. C. trav. Liège (Namur), 17 novembre 2015, *R.G.* n° 2014/AN/15, inédit.

¹² C. trav. Gand, 11 février 2011, *J.T.T.*, 2011, 305,

¹³ T. trav. Hainaut, div. Charleroi, 5 septembre 2017, *R.G.* 16/1.876/A, www.terralaboris.be.

L'exercice d'une activité concurrentielle à l'insu de l'employeur est donc en règle considéré comme justifiant le licenciement pour motif grave¹⁴. Il n'est pas nécessaire que l'employeur démontre un préjudice¹⁵.

29.

Au regard de ce qui précède, le licenciement pour motif grave est dûment justifié :

Monsieur N. a exercé une activité concurrente à celle de la SRL.

Cette concurrence, outre qu'elle est par essence, déloyale à l'égard de la SRL parce qu'elle est exercée en cours de contrat de travail, apparaît comme d'autant plus déloyale en l'espèce que :

- elle est exercée en « noir », c'est-à-dire sans respecter les obligations de droit social et fiscale relatives à l'exercice d'une activité professionnelle ;
- Monsieur N. bénéficie d'indemnités de maladie à charge de la sécurité sociale, sans avoir obtenu l'autorisation du médecin-conseil de la mutuelle pour exercer cette activité.

Ces circonstances faussent manifestement le jeu de la concurrence entre acteurs économiques.

L'exercice de cette activité concurrente et déloyale constitue un manquement contractuel grave de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles. Il rompt en effet la confiance de façon immédiate et irrémédiable.

Ce fait justifie à lui seul le licenciement pour motif grave en sorte qu'il est inutile d'examiner si les autres motifs du licenciement sont constitutifs d'un motif grave.

Le jugement dont appel est donc réformé en ce qu'il condamne la SRL au paiement de 1 EUR provisionnel à titre d'indemnité de rupture.

B.2. L'APPEL PRINCIPAL - DOMMAGES ET INTERETS

a) Rappel des principes

30.

¹⁴ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *o.c.*, n°4989, p.2835.

¹⁵ T. trav. Hainaut, div. Charleroi, 5 septembre 2017, R.G. 16/1.876/A, www.terralaboris.be.

En matière contractuelle, en cas d'inexécution imputable au débiteur, le créancier dispose en principe du droit à la réparation intégrale de son dommage.

Trois conditions doivent être remplies : un manquement contractuel, un préjudice et un lien causal entre les deux.

Selon l'article 1149 du Code civil¹⁶, les dommages et intérêts dus au créancier sont, en général, de la perte qu'il a faite et du gain dont il a été privé mais selon la jurisprudence de la Cour de cassation, on peut affirmer de façon plus large que l'indemnité doit être calculée de manière à « *mettre le créancier dans la situation dans laquelle il se serait trouvé si le débiteur avait respecté son obligation* »¹⁷.

Seul le dommage dont l'existence est certaine doit être réparé¹⁸. Ne peut pas donner lieu à indemnisation le dommage hypothétique¹⁹.

En vertu de l'article 1150 du code civil²⁰, « *Le débiteur n'est tenu que des dommages et intérêts qui ont été prévus ou qu'on a pu prévoir lors du contrat, lorsque ce n'est point par son dol que l'obligation n'est point exécutée.* »

A ce propos, la Cour de cassation précise que « *pour que le débiteur puisse être condamné, du chef d'inexécution, à réparer le dommage qui était prévu ou qui était prévisible lors du contrat, il n'est pas requis que l'étendue du dommage soit déjà prévue ou puisse être prévue* »²¹ (c'est la cour qui souligne). C'est donc le principe du dommage qui doit être prévisible et non son étendue.

Cette prévisibilité n'est pas requise lorsque le débiteur s'est rendu coupable d'une faute intentionnelle.

Il incombe au créancier qui se dit victime d'un manquement contractuel de faire la preuve de son dommage. « *Le recours à une évaluation en équité du montant du dommage dont la réparation est demandée ne peut pallier le défaut de preuve de ce dommage* »²².

¹⁶ Tel qu'applicable aux contrats conclus avant l'entrée en vigueur du livre 5 du nouveau code civil (article 64 de la loi du 28 avril 2022, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023).

¹⁷ Cass., 28 septembre 1995, Pas., 1995, I. p. 860, cité par P. WERY, « Livre 5 du code civil – les sources des obligations », Rép. notarial, t. IV, Les obligations, Livre 1/3, p. 570, disponible sur stradalex.

¹⁸ Cass., 16 octobre 2017, RG n° C16.0189.F ; Cass., 12 octobre 2020, J.L.M.B., 2021, p. 200, cités par P. WERY, *o.c.*, p. 570.

¹⁹ Cass., 28 janvier 2021, J.T., 2021, p. 461, note F. GLANSDORFF ; R.G.A.R., 2021, n° 15795, note, cités par P. WERY, *o.c.*, p. 570.

²⁰ Tel qu'applicable aux contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2023 (cf note 16).

²¹ Cass., 11 avril 1986, R.C.J.B., 1990, p. 79, note L. CORNELIS ; Cass., 23 octobre 1987, Pas., 1988, I, p. 212 ; Cass., 4 février 2010, RDC 2010, p. 498, cités par P. WERY, *o.c.*, p.573.

²² Cass., 20 mai 2022, R.G.A.R., 2022, n° 15919, cité par P. WERY, *o.c.*, p. 570.

Quant au lien causal, il y a lieu d'appliquer la théorie de l'équivalence des conditions. Cette théorie implique de vérifier si, sans cette faute, le dommage se serait ou non produit, tel qu'il s'est produit (principe déduit de l'article 1151 du code civil²³)²⁴.

31.

En vertu de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail,

« En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel. »

b) Application dans les faits

32.

Dans la mesure où le manquement contractuel de Monsieur N. est constitutif d'un motif grave, il est à tout le moins constitutif d'une faute lourde au sens de l'article 18 précité.

Monsieur N. ne peut donc bénéficier de l'immunité de responsabilité à l'égard de la SRL.

Conformément aux principes rappelés ci-dessus, il doit donc être condamné à réparer le préjudice qu'a causé son manquement contractuel.

A titre de préjudice, la SRL invoque :

- le détournement de clientèle au profit de Monsieur N.
- le fait qu'elle a dû se réorganiser pour palier à son absence alors qu'il était parfaitement apte à travailler
- les frais qu'elle a dû exposer pour faire constater ses agissements, soit les frais et honoraires du détective privé et de l'huissier de justice pour un montant total de 1.972,50 EUR.

33.

La SRL n'apporte pas la moindre preuve d'un détournement de clientèle. Ceci n'est pas en contradiction avec le bienfondé du motif grave puisque, ainsi qu'il a été rappelé ci-dessus, l'exercice d'une activité concurrente pendant le contrat de travail est en soi fautif, sans qu'aucun préjudice ne doive être démontré dans le chef de l'employeur.

²³ Tel qu'applicable aux contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2023 (cf note 16).

²⁴ Cass., 19 mars 2015, Pas., 2015, p. 784 ; R.G.A.R., 2016, n° 15252, cité par P. WERY, *o.c.*, p. 574.

Ce préjudice n'est donc pas établi.

34.

La SRL n'apporte aucune preuve de la réorganisation qu'elle a dû mettre en place en raison de l'absence de Monsieur N.

En outre, contrairement à la SRL, la cour considère que l'exercice de l'activité qui est prouvé ne démontre pas, en lui-même, que Monsieur N. était parfaitement apte à exercer son travail pour compte de la SRL.

En effet, il résulte des certificats médicaux produits par Monsieur N. que son incapacité est justifiée par un état de *burn out* et d'anxiété. Dans de telles circonstances, un travailleur peut être psychologiquement apte à exercer un travail dans un contexte professionnel et selon certaines conditions de travail mais ne pas être apte à accomplir les mêmes tâches dans un autre contexte et moyennant le respect d'autres conditions (en l'espèce chez son employeur). Il n'est établi par aucun élément du dossier que l'incapacité de travail déclarée par Monsieur N. serait feinte.

Par conséquent, à supposer même que la SRL démontre un préjudice lié à une certaine réorganisation du travail induite par l'absence de Monsieur N., encore ne serait-il pas causé par un manquement contractuel de ce dernier.

35.

La SRL a dû exposer des frais importants pour vérifier les soupçons qu'elle nourrissait (frais et honoraires du détective privé et de l'huissier de justice). A défaut, elle n'aurait pu acquérir une connaissance suffisante des faits commis par Monsieur N. Elle ne pouvait en effet se contenter de rumeurs. Le détective privé n'aurait du reste pas poursuivi sa mission et aucun huissier de justice n'aurait été appelé sur les lieux si les premières observations n'avaient pas été concluantes. Ces frais ne sont donc pas uniquement causés par les soupçons de la SRL mais le sont également par les manquements contractuels avérés de Monsieur N.

Ces frais sont donc en lien causal avec le manquement contractuel de Monsieur N. car la SRL ne les aurait pas exposés si Monsieur N. n'avait pas exercé cette activité concurrente.

Ces frais ne sont ni déraisonnables ni excessifs. La surveillance par le détective et le constat d'huissier sont limités à ce qui est strictement nécessaire pour obtenir une connaissance suffisante des faits. Le tribunal a d'ailleurs, de son côté, considéré que les constatations faites étaient insuffisantes. Monsieur N. ne soutient par ailleurs pas que la SRL aurait pu acquérir une connaissance suffisante des faits par un autre moyen, moins onéreux.

Il importe peu que ces frais soient prévisibles ou non car le manquement contractuel de Monsieur N. est intentionnel.

Ces frais doivent être indemnisés puisqu'il y a lieu, selon les principes rappelés ci-dessus, de replacer la SRL dans la situation dans laquelle elle se serait trouvée si Monsieur N. n'avait pas commis ces manquements.

Monsieur N. sera donc condamné au paiement de la somme de 1.972,50 EUR à titre de dommages et intérêts.

B.3. L'APPEL INCIDENT – PRIME DE FIN D'ANNEE ET TOUT AUTRE MONTANT DU

36.

Conformément à l'article 8 de la CCT du 12 septembre 2019 de la sous-commission paritaire 149.02, la prime de fin d'année n'est pas due en cas de licenciement pour motif grave.

Implicitement, le tribunal a débouté Monsieur N. de sa demande d'une prime de fin d'année 2022.

Le jugement dont appel est donc confirmé sur ce point.

37.

Il y a lieu de donner acte à Monsieur N. qu'il renonce à sa demande d'1 EUR pour tout autre montant dû.

B.4. L'APPEL INCIDENT - ARRIERES DE REMUNERATION

a) Rappel des principes

38.

Il n'est pas contesté que c'est la CCT du 14 mars 1991 de la sous-commission paritaire 149.02 qui s'applique en l'espèce.

L'article 3 de cette CCT est libellé comme suit :

« Les ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1^{er} sont classés en sept catégories en tenant compte de la nature des travaux effectués, de la capacité professionnelle et du degré d'autonomie et de responsabilité dans l'exécution des travaux qui leur sont confiés ou encore de leur ancienneté. Sont considérés comme:

A.1. Manœuvre

L'ouvrier qui ne doit posséder ni connaissance spéciale, ni aptitude physique particulière et qui effectue les travaux les plus simples sans directives spéciales.

A.2. Manœuvre (6 mois d'ancienneté d'entreprise)

L'ouvrier qui ne doit posséder ni connaissance spéciale, ni aptitude physique particulière et qui effectue les travaux les plus simples sans directives spéciales et qui a 6 mois d'ancienneté d'entreprise.

B.1. Manœuvre spécialisé:

- l'ouvrier capable d'effectuer des travaux simples et généralement répétés qui n'exigent qu'une formation professionnelle due à l'habitude, acquise après une courte assimilation;*
- l'ouvrier réadapté titulaire d'une attestation de l'O.R.B.Em., For.Em. ou V.D.A.B. pour autant qu'il s'agisse d'une formation spécifique au secteur.*

La responsabilité du manœuvre spécialisé est strictement limitée à un travail élémentaire habituel, qui s'effectue sous surveillance. Le manœuvre astreint à des travaux de force, sales ou insalubres est assimilé à cette catégorie.

B.2. Manœuvre spécialisé (6 mois d'ancienneté dans la catégorie "manœuvre spécialisé")

Chaque ouvrier avec une ancienneté de 6 mois dans la catégorie "B.1. Manœuvre spécialisé".

C. Ouvrier qualifié 2e classe:

- l'ouvrier capable d'effectuer des travaux professionnels qui exigent la connaissance d'un métier acquise par l'expérience et qui sont exécutés sous directives supérieures;*
- l'ouvrier qui a reçu une formation professionnelle théorique, consolidée par un an au moins de pratique du métier.*

L'ouvrier qualifié 2e classe ne travaille pas de manière autonome et sa responsabilité est limitée.

D. Ouvrier qualifié 1ère classe

L'ouvrier capable d'effectuer des travaux qui exigent une capacité professionnelle normale et une expérience de plusieurs années, consolidées, si possible, par des connaissances théoriques qui peuvent être acquises notamment à l'école du soir.

La responsabilité dépasse l'achèvement de l'objet pour toucher au travail de l'ensemble, mais l'autonomie n'est pas exigée.

E. Ouvrier hors catégorie

L'ouvrier capable d'effectuer, en toute autonomie, des travaux de qualité exigeant un haut degré de capacité professionnelle, une formation technique acquise à l'école professionnelle ou une expérience acquise à la suite de longues années de pratique. Il doit posséder une autonomie d'exécution complète et la conscience de responsabilité du travail, avec en plus le sens de la responsabilité du travail en équipe."

39.

Conformément à l'article 8.4 alinéa 1^{er} du code civil, précité, il appartient à Monsieur N. de démontrer qu'il avait droit à un salaire plus élevé que celui qu'il a perçu, et ce avec un degré raisonnable de certitude (article 8.5).

b) Application dans les faits

40.

Il est inutile de trancher la question de la prescription soulevée par la SRL pour la période du 18 juillet 2017 au 17 juillet 2018 puisque Monsieur N. ne demande plus que les arriérés de salaire depuis le 18 juillet 2018.

41.

Monsieur N. soutient qu'il exerçait une fonction d'ouvrier qualifié 1^{ère} classe. A l'appui de sa thèse, il dépose :

- un échange de lettres intervenu en 2021, suite à un avertissement qui lui a été adressé par la SRL
- diverses photos (aucune vidéo n'est produite contrairement à ce qui est indiqué dans les conclusions).

Selon lui, ces éléments démontrent que les gestes qu'il posait n'était pas ceux d'un ouvrier n'ayant aucune qualification et considérés comme les « actes les plus simples » comme le prévoit la fonction de manœuvre. Il souligne en outre que la SRL occupe peu de personnel en sorte qu'il devait forcément accomplir davantage que des actes simples de manœuvre.

42.

La SRL soutient que le travail de Monsieur N. se limitait à la manipulation des pièces de carrosserie, n'étant par exemple pas capable de procéder à un travail de peinture et/ou de quelques finitions.

Selon elle, la lettre non datée de Monsieur N. en réponse à son avertissement du 19 novembre 2021 confirme qu'il travaille sous les directives de son patron puisqu'il écrit « *vous m'aviez demandé de réparer le bas de caisse (...) vous m'aviez dit de mettre du mastic de fer afin de corriger le défaut. Je me suis donc exécuté à le faire (...).* »

43.

Les photos produites par Monsieur N. ne sont pas éclairantes. Rien ne permet d'affirmer qu'elles ont été prises lors des prestations accomplies pour le compte de la SRL. Elles ne permettent du reste pas de savoir si Monsieur N. travaille seul ou sous la surveillance rapprochée, ou les directives éventuelles d'un supérieur ou d'un autre ouvrier. Elles ne permettent même pas de savoir exactement ce qu'il fait, de nombreuses photos montrant simplement une voiture ou l'état d'une carrosserie.

44.

La lettre non datée de Monsieur N. faisant suite à l'avertissement du 19 novembre 2021 et la réponse de la SRL (assez étrangement datée du 28 avril 2021) apportent davantage d'informations concernant la nature des tâches réalisées par Monsieur N. Elles démontrent que :

- Il a été demandé à Monsieur N. de réparer un bas de caisse
- Pour ce faire, il a dû prendre la nouvelle portière et la positionner temporairement afin d'aligner le bas de caisse à la porte
- Cela a été fait avec l'aide d'un stagiaire
- Pour réparer le bas de caisse qui était difficile à redresser, sur directive de son patron, il a mis du mastic de fer afin de corriger le défaut
- Il a ensuite retiré la portière pour continuer le reste du travail
- Il a alors mis le surfaceur, l'a poncé et a posé l'anti gravillon.

Dans la lettre en réponse, la SRL ne conteste pas la réalisation de ces tâches. Elle précise que Monsieur N. aurait dû se rendre compte que le montant était également plié et qu'il était solidaire du bas de caisse. Elle évoque d'autres travaux mal réalisés et indique « *nous avons laissé passer mais vous comprendrez que cela ne peut pas se reproduire tout le temps.* »

45.

Ces éléments ne sont pas suffisants pour démontrer avec un degré raisonnable de certitude que Monsieur N. relevait de la catégorie d'« ouvrier qualifié 1^{ère} classe ».

En effet, pour cette catégorie, la CCT précise que la responsabilité dépasse l'achèvement de l'objet pour toucher au travail de l'ensemble.

Or cet échange démontre que la SRL n'est pas satisfaite du travail réalisé dans son ensemble (puisque'il est reproché à Monsieur N. de n'avoir pas constaté qu'il devait redresser le montant en plus du bas de caisse) et Monsieur N. considère qu'aucun reproche ne peut lui être fait à cet égard car ce n'est pas lui qui a remonté la portière.

Cela démontre donc que Monsieur N., lui-même, ne s'estime pas responsable de l'ensemble du travail mais uniquement de la tâche particulière qui lui a été confiée.

Monsieur N. ne démontre donc pas qu'il a atteint ce niveau de fonction et qu'il est capable d'en assumer les responsabilités. Il ne peut donc être question de lui reconnaître le niveau D d'« ouvrier qualifié 1^{ère} classe ».

46.

En revanche, au regard de cette description des tâches de Monsieur N. et de son ancienneté dans l'entreprise, la cour s'interroge sur la classification éventuelle de Monsieur N. dans une catégorie intermédiaire entre « manœuvre » et « ouvrier qualifié 1^{ère} classe ».

A cet égard, la cour s'interroge sur les points suivants :

- la catégorie A.2 (manœuvre après 6 mois d'ancienneté) n'est-elle pas acquise automatiquement après 6 mois d'ancienneté, soit en l'espèce à partir du 3 août 2016 ?
- quelle est la différence entre les niveaux A, B et C ? Ne peut-on déduire de la description de ces catégories que :
 - les niveaux A et B ne requièrent pas la connaissance d'un métier ; ils sont réservés aux ouvriers débutants exerçant un travail élémentaire (sans la moindre expérience ni formation pour le niveau A et après une courte période de formation due à l'habitude pour le niveau B).
 - à partir du niveau C, la connaissance d'un métier est requise.
- La description des tâches de Monsieur N. telle qu'elle résulte des échanges cités ci-dessus ne révèle-t-elle pas que Monsieur N. exerce certaines tâches relevant du métier de carrossier (il redresse la carrosserie, ponce, appose les produits adéquats, etc.), mais sous les directives de son patron (puisque lui demande conseil lorsqu'il n'arrive pas à redresser le bas de caisse et exécute ensuite les directives qui lui sont données : il met du mastic de fer), ce qui pourrait correspondre à la classification C (ouvrier qualifié 2^{ème} classe) ? A cet égard, la cour souligne que cette classification n'exige aucune autonomie ; le fait que Monsieur N. précise avoir agi sur ordre ou directive de son patron (*vous m'aviez demandé ... vous m'aviez dit ... je me suis exécuté*) n'empêche donc pas qu'il soit éventuellement classé dans cette catégorie.

Il y a lieu de rouvrir les débats afin que les parties fassent part de leurs observations sur ce qui précède.

S'il entend revendiquer une catégorie intermédiaire, Monsieur N. est invité à chiffrer de façon définitive le montant de sa demande et la SRL est invitée à faire part de ses observations sur ce décompte.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

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

Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé,

Réformant le jugement dont appel ;

- **Dit que le licenciement pour motif grave est justifié et déboute par conséquent Monsieur N. de sa demande d'une indemnité de rupture ;**
- **Dit partiellement fondée la demande de dommages et intérêts de la SRL et condamne Monsieur N. à lui payer la somme de 1.972,50 EUR à ce titre ;**

Déclare l'appel incident recevable et déjà en partie non fondé,

Donne acte à Monsieur N. qu'il renonce à sa demande de 1 EUR pour tout autre montant dû ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il déboute Monsieur N. de sa demande d'une prime de fin d'année ;

Réserve à statuer sur la demande d'arriérés de salaire de Monsieur N. et rouvre les débats aux fins énoncées ci-dessus.

Dit qu'en application de l'article 775 du code judiciaire, les parties sont invitées à s'échanger et à remettre au greffe leurs conclusions :

- **Pour le 11 avril 2026 au plus tard pour Monsieur N.**
- **Pour le 11 mai 2026 au plus tard pour la SRL.**

Disons pour droit que tout délai expirant un samedi, dimanche ou jour férié est prorogé jusqu'au plus prochain jour ouvrable.

Fixe la cause à l'audience de la Chambre 3 A de la cour du travail de Liège, division Liège, du 15 juin 2026 à 15h00 pour 10 minutes de plaidoiries, siégeant salle C.0B, rez-de-chaussée, de l'annexe sud du palais de justice, sise à 4000 LIÈGE, place Saint-Lambert, 30.

Dit que les parties, et le cas échéant, leurs conseils seront avertis par le greffe conformément au prescrit de l'article 775 al.2 du code judiciaire,

Réserve à statuer pour le surplus, en ce compris les dépens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

S [REDACTED] B [REDACTED], juge au tribunal du travail de Liège, déléguée à la cour du travail à 90 % par ordonnance de la première présidente du 29 décembre 2025, faisant fonction de présidente,

■ G ■, conseiller social au titre d'employeur
J ■ S ■, conseiller social au titre d'ouvrier
Assistés de N ■ P ■ greffier,

le greffier

le conseiller social

le président

Monsieur ■ G ■, conseiller social au titre d'employeur, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel il a participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 C de la cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **mercredi 11 mars 2026**, par :

S ■ B ■, juge au tribunal du travail de Liège, déléguée à la cour du travail à 90 % par ordonnance de la première présidente du 29 décembre 2025, faisant fonction de présidente,
Assisté N ■ P ■, greffier,

le greffier

le président