

Numéro de répertoire 26 / 322
Date de la prononciation 29.06.2026
Numéro de rôle 26 / 145 / A

Expédition

<i>Délivrée à</i>	<i>Délivrée à</i>
<i>le</i>	<i>le</i>
<i>Voies de recours</i>	

Tribunal du travail de Liège Division Neufchâteau

Jugement

2ème Chambre

En cause de :

B [REDACTED] **PAULS SA**, BCE: 0416.461.184, [REDACTED] à 6671 GOUVY

Partie demanderesse comparissant par : Me L [REDACTED] A [REDACTED] avocat à 4000 LIEGE, [REDACTED]
(a.leboutte@avocat.be)

Contre :

D [REDACTED] M [REDACTED] RN: [REDACTED] Rue [REDACTED]

Partie défenderesse comparissant en personne assistée de : Mme B [REDACTED] L [REDACTED] déléguée syndicale
porteuse de procuration à 6700 ARLON, [REDACTED] juridique.cscluxembourg@acv-csc.be)

CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS (CSC), BCE: 0850.330.506, Chaussée de Haecht, 579 à
1030 BRUXELLES

Partie défenderesse: non présente ni représentée.

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

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le code judiciaire ;

Vu l'impossibilité de concilier les parties ;

A. PROCEDURE

Vu la citation introductive d'instance signifiée le 30 avril 2026 ;

Vu l'ordonnance de renvoi du 07.05.2026 du Tribunal du travail de Liège.

Vu les conclusions, conclusions de synthèse et dossiers de pièces des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 22.06.2026 ;

B. OBJET DES DEMANDES

B.1. Demande de la SA B [REDACTED] PAULS :

Par sa citation introductive d'instance et ses conclusions de synthèse, la partie demanderesse sollicite du Tribunal de :

-Déclarer sa demande recevable et fondée.

-Ce fait,

-A titre liminaire, dire si l'envoi recommandé de la CSC du 5 mai 2026 emporte rupture du contrat de travail dans des conditions, notamment d'imputabilité et régularité, qui devront, le cas échéant être appréciées ultérieurement.

-Lui donner acte de la régularité de la procédure visée dans la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

-Dire pour droit que les faits visés dans les lettres du 10 avril 2026 et la citation du 30 avril 2026 sont constitutifs d'un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

- L'autoriser à procéder au licenciement de Monsieur M [REDACTED] D [REDACTED] travailleur protégé, pour motif grave, sans préavis ni indemnité, conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

-Condamner solidairement la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique et de Monsieur M [REDACTED] D [REDACTED] aux dépens, liquidés comme suit:

-Frais de citation: 818,61 €;

-Indemnité de procédure: 1.883,72 €.

Elle dépose un dossier composé de 32 pièces à l'appui de sa thèse.

B.2. Thèse de Monsieur D [REDACTED]

Par ses conclusions de synthèse, la partie défenderesse sollicite à titre principal du Tribunal de :

- Dire la demande non fondée ;

- Dire pour droit que les faits visés dans les lettres du 10 avril 2026 et la citation du 30 avril 2026 ne sont pas constitutifs d'un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail ;

-Refuser à la partie demanderesse de procéder au licenciement de Monsieur D [REDACTED] pour motif grave, sans préavis ni indemnités, conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ;

- Condamner la partie défenderesse aux dépens ;

- Condamner la partie défenderesse aux intérêts moratoires et légaux et judiciaires.

Elle dépose un dossier composé de 18 pièces à l'appui de sa thèse.

B.3. Thèse de la CSC :

Elle ne comparait pas, n'est pas représentée valablement, et n'a pas déposé de conclusions ni de pièces.

C. FAITS

La SA B [REDACTED] PAULS est une entreprise familiale active dans le secteur du bois qui exploite notamment une scierie composée de plusieurs unités –scierie, parc à grumes, séchoir et raboterie -, outre une cogénération et une production de pellets.

Deux tiers du personnel occupé, soit plus ou moins 60 équivalents temps plein, sont affectés à la scierie.

Il ressort des déclarations de Messieurs B [REDACTED] responsable du département séchoir/ raboterie, et de Monsieur K [REDACTED] directeur de production, dans leurs rapports respectifs des 27/04/2026 et 08/05/2026, que la scierie travaille, comme la plupart des entreprises du secteur, en deux pauses, de 6h à 14h et de 14h à 22h.

Cette organisation du travail est reprise à l'article 6.4 du règlement de travail de la SA H [REDACTED] Pauls (non daté)¹, qui détermine, en ce qui concerne les « horaires à temps plein », un système de 2-équipes ouvriers (scierie, pelletisation et séchoir).

Les horaires renseignés sont de 6h à 14h pour l'horaire du matin et de 14h à 22h pour l'horaire du soir.

La même disposition est reprise à l'article 6.4. du règlement de travail de la SA E [REDACTED] PAULS qui a repris l'exploitation de la scierie à dater du 1^{er} janvier 2026².

Monsieur M [REDACTED] D [REDACTED] est occupé au service de la S.A. E [REDACTED] PAULS, ayant repris les droits et obligations de la S.A. H [REDACTED] PAULS, depuis le 1^{er} avril 2019, en qualité d'ouvrier de scierie, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein.

Son contrat de travail³ précise que l'horaire de travail est constitué de deux pauses: 6h00-14h00 ou 14h00-22h00 conformément au règlement de travail précité.

Dès son entrée en service, Monsieur D [REDACTED] a été affecté à l'unité séchoir/raboterie de la scierie au sein de laquelle il occupe plus spécifiquement la fonction d'opérateur de machine et responsable du tri⁴.

Cette fonction relève de la partie séchoir de l'unité¹.

Cette unité comptait à l'époque plus que 10 équivalents temps plein : quatre d'entre eux, dont Monsieur D [REDACTED] ont bénéficié en 2023 d'un aménagement provisoire de leur horaire de travail, en raison, notamment du caractère marginal de l'activité de la raboterie.

Il n'était alors pas nécessaire que le personnel fonctionne en deux pauses.

La SA B [REDACTED] PAULS soutient que Monsieur D [REDACTED] contrairement à ses affirmations, n'a que très brièvement travaillé à la raboterie.

Elle a dû réaffecter très rapidement Monsieur D [REDACTED] au séchoir en raison d'une incompatibilité entre Monsieur D [REDACTED] et le reste du personnel affecté à la raboterie.

Une seule pause suffisait à effectuer le travail, raison pour laquelle et à la demande du personnel concerné, ils ont été affectés temporairement à l'horaire 8h-16h.

Monsieur J [REDACTED] E [REDACTED] chef d'équipe, confirme cela dans son attestation du 4 mai 2026: *«J'ai été engagé au sein de la SA H [REDACTED] PAULS de 2019 à 2025, selon un horaire 06-14/14-22. Je travaillais au séchoir/raboterie, en tant que chef d'équipe.*

¹ pièce 14 du dossier de la partie demanderesse.

² pièce 15 du dossier de la partie demanderesse.

³ Pièce 1 du dossier de la partie demanderesse.

⁴ pièce 17 du dossier de la partie demanderesse.

En 2023, nous avons presté un certain temps l'horaire 08-16. Toute l'équipe était bien informée que cet horaire était provisoire et qu'à moyen terme, nous allions reprendre les pauses 06-14/14-22»⁵.

La SA B [REDACTED] PAULS soutient que, début 2024, cette organisation du travail a été revue principalement pour deux raisons:

- (i) des difficultés organisationnelles liées à cet horaire décalé par rapport au reste de la scierie;
- (ii) une augmentation de 30% de l'activité du séchoir avec l'ajout d'un canal le 30 novembre 2023⁶.

Dans son rapport du 27 avril 2026, le responsable du département, Monsieur B [REDACTED] explique:

«La scierie travaille selon un horaire 6-14h (semaine 1) et 14-22h (semaine 2). Au sein du département raboterie/séchoir, quelques ouvriers (4) travaillaient selon l'horaire 8-16h au moment de ma prise de service. J'ai rapidement rencontré des difficultés d'organisation liées à cet horaire décalé et j'ai demandé aux ouvriers en question de reprendre l'horaire 6-14h afin de faciliter l'organisation du travail et de nous recaler sur l'horaire de la scierie. En même temps, j'ai également informé l'équipe qu'à moyen terme, avec une augmentation de la charge de travail (une augmentation de la capacité de séchage et construction d'une nouvelle raboterie), que mon département allait travailler en deux équipes comme le reste de la scierie, conformément à ce qui est prévu dans leur contrat de travail».⁷

La reprise des pauses étaient donc prévues en deux temps.

Tout d'abord, les quatre membres du personnel qui avaient été temporairement autorisés à rester dans l'horaire 8-16h ont été invités à reprendre, au début de l'année 2024, l'horaire 6-14h. Ensuite, il leur a été annoncé qu'à moyen terme, il leur faudrait travailler en deux équipes comme l'ensemble du personnel de la scierie, en conformité avec ce qui est prévu dans leur contrat de travail et les règlements de travail.

La SA B [REDACTED] PAULS avance que selon les relevés de pointage des travailleurs concernés⁸, ils ont effectivement tous repris le travail selon l'horaire 6-14h dans le courant du mois de février 2024.

En ce qui concerne Monsieur D [REDACTED] Monsieur B [REDACTED] explique dans son rapport du 27 avril 2026 qu'une tolérance temporaire lui avait été accordée:

«Monsieur D [REDACTED] m'a alors partagé ses soucis organisationnels par rapport à cet horaire, et je lui ai laissé le temps de trouver une solution en lui demandant d'être au maximum présent dès 6h. Le reste de l'équipe a repris l'horaire 6-14 dès février 2024.

Malheureusement Monsieur D [REDACTED] ne semblait pas chercher de solution stable à son problème organisationnel et continuait à prester trop souvent à l'horaire 8-16h au lieu de 6-14h, comme demandé. J'ai alors insisté à plusieurs reprises oralement et essayé de lui expliquer les conséquences lourdes (difficultés d'organiser la production, perte de production directe (machine à l'arrêt en attendant Monsieur D [REDACTED] ou indirecte (le remplacer pendant deux heures par quelqu'un d'autre qui ne fait pas son travail habituel pendant ce temps)).

Les relevés de pointage de Monsieur D [REDACTED]⁹ confirment effectivement qu'à dater du mois de février 2024, il a repris des prestations en 6-14h, tout d'abord de manière irrégulière, puis de manière plus régulière à partir du mois de juin 2024.

⁵ pièce 18 du dossier de la partie demanderesse.

⁶ pièce 17 du dossier de la partie demanderesse.

⁷ Pièces 16 et 16 bis du dossier de la partie demanderesse.

⁸ pièces 13 et 19 à 21 du dossier de la partie demanderesse.

⁹ Pièce 13 du dossier de la partie demanderesse.

Ensuite des élections sociales de mai 2024, Monsieur D [REDACTED] a acquis la qualité de membre effectif au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail ainsi que la qualité de délégué syndical (désignation par lettre de son organisation syndicale le 18/6/2024)¹⁰, et a été présenté dans le cadre des élections sociales en 2024 par la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique.

En juillet et août 2024, la SA B [REDACTED] PAULS a constaté une amélioration dans le respect des horaires de Monsieur D [REDACTED]

Ainsi entre le 08/07/2024 et le 27/08/2024, il n'y avait effectivement plus de prestation en 8h-16h à déplorer.

Néanmoins, à partir du 27 août 2024, Monsieur D [REDACTED] a de nouveau décalé son horaire de travail, principalement les mardis et parfois également les vendredis durant les mois de septembre et octobre 2024.

Après une nouvelle amélioration à dater du 13/11/2024, où plus aucun retard n'a été déploré jusqu'au 21/01/2025, la SA B [REDACTED] PAULS a dû constater que, à nouveau, Monsieur D [REDACTED] ne respectait pas l'horaire 6-14h.

Il ne semblait dès lors pas avoir mis en place de solutions durables comme pouvait le laisser espérer les prestations de la fin de l'année 2024.

Durant cette longue période, Monsieur B [REDACTED] supérieur hiérarchique de Monsieur D [REDACTED] explique n'avoir eu de cesse de le sensibiliser aux besoins de l'employeur de l'inviter à trouver des solutions lui permettant de respecter le cadre contractuel.

Eu égard aux perturbations considérables dans le fonctionnement de l'entreprise, résultant des retards et décalages de l'horaire de Monsieur D [REDACTED] par ailleurs toujours/ généralement imprévus, il a été décidé de mettre fin à toute forme de tolérance, ainsi que l'explique Monsieur K [REDACTED] dans son rapport du 8 mai 2026¹¹ :

«Par le passé, M. D [REDACTED] s'est présenté à plusieurs reprises en retard sur son lieu de travail, sans justification. Ces retards imprévus, atteignant souvent une heure et demie, ont entraîné des perturbations considérables dans le fonctionnement de l'entreprise, étant donné que M. D [REDACTED] occupe les fonctions d'opérateur de machine et de responsable du tri et qu'il assume, à ce titre, une responsabilité particulière quant au bon déroulement de la production et à la qualité de nos produits. En cas d'absence, il ne peut être remplacé que par un collaborateur disposant de qualifications équivalentes ou supérieures, car ce poste nécessite une formation spécifique. En raison de ses retards répétés et importants, le tri du bois scié n'a pas pu être lancé à temps au sein de son service, ce qui a entraîné des retards dans le processus de production. Faute d'autre solution, il a donc fallu réaffecter à court terme même des chefs d'équipe d'autres services de la scierie pour pallier ces absences, ce qui a naturellement entraîné des retards dans leurs propres services et leurs tâches habituelles. Cela a entraîné une surcharge de travail, du stress et un mécontentement croissant parmi le personnel. Lorsqu'aucun remplacement ne pouvait être assuré à court terme, le tri du bois scié était interrompu jusqu'à l'arrivée de M. D [REDACTED]. M. D [REDACTED] a disposé de suffisamment de temps, sur une longue période, de s'adapter à ces exigences organisationnelles. Malgré plusieurs remarques et entretiens, il n'a pas respecté les horaires de travail imposés et n'a

¹⁰ Pièce 3 du dossier de la partie demanderesse.

¹¹ Pièce 17 du dossier de la partie demanderesse.

fait preuve ni de bonne volonté ni de compréhension à l'égard de la situation qu'il avait lui-même provoquée».

Dès lors, par courrier recommandé du 3 février 2025, la SA B [REDACTED] PAULS a indiqué ce qui suit à Monsieur D [REDACTED]

«Nous souhaitons vous confirmer par écrit une information qui vous a déjà été annoncée à plusieurs reprises oralement par votre chef d'équipe, y compris aujourd'hui, et qui entrera donc en vigueur à partir de maintenant dans le cadre de l'organisation de notre production. Une réorganisation des horaires de travail sera mise en place au sein de votre département. À partir du mois de février 2025, l'horaire de jour (8h-16h) ne sera plus appliqué et aucune exception ne pourra être faite à cette nouvelle organisation.

Nous tenons à préciser que vous êtes actuellement le seul salarié concerné par cet horaire de jour. Étant donné votre fonction dans le département séchoir/raboterie, il devient de plus en plus compliqué de planifier le travail de manière efficace autour de cet horaire, d'autant que les autres collaborateurs ont déjà basculé à l'autre horaire et sont donc présents à 6h pour repartir à 14h. Cette organisation génère un chevauchement inutile entre les deux équipes, ce qui ne permet pas d'optimiser la gestion de la production.

Dans un premier temps, vous serez affecté à l'équipe du matin. Par la suite, nous doublerons l'horaire avec l'équipe du soir (14h-22h), comme cela avait aussi été prévu dans votre contrat de travail et conformément aux modalités appliquées à la scierie.

Conscient que ce changement puisse nécessiter un temps d'adaptation, nous vous laissons un délai de 3 semaines pour vous ajuster à ce nouvel emploi du temps, en tenant compte de vos impératifs personnels»¹².

La SA B [REDACTED] PAULS insiste sur que le fait que ce courrier, tourné en des termes bienveillants et dans une approche constructive de la relation de travail, était néanmoins clair concernant l'organisation du travail attendu de Monsieur D [REDACTED] à partir du mois de mars 2025. Ce courrier n'a pas été contesté par Monsieur D [REDACTED]

Alors que ses attentes à l'égard de Monsieur D [REDACTED] étaient claires, dès la semaine du 10/03/2025, la SA B [REDACTED] PAULS a dû déplorer un retard de 1h20 le 11 mars 2025.

Par conséquent, un rappel a été adressé à Monsieur D [REDACTED] par courrier recommandé le 14 mars 2025, au terme duquel était précisé ce qui suit :

« Nous avons appris mercredi 12/03/2025, et cela a été confirmé par les pointages, que mardi 11/03/2025, vous avez commencé à travailler à 8h au lieu de 6h. Après avoir interrogé le chef d'équipe sur les raisons de ce changement, celui-ci nous a informé que vous aviez affirmé avoir reçu notre autorisation pour reprendre votre ancien horaire de travail. Nous ne comprenons pas l'origine de ce malentendu, mais nous tenons à vous rappeler que, compte tenu de votre fonction au sein du département séchoir/raboterie et des difficultés que cela engendrerait, à nouveau, pour organiser efficacement le travail autour de cet horaire, un tel arrangement n'est absolument pas envisageable (pas aujourd'hui, ni dans le futur). D'ailleurs, un changement d'horaire ne se décide jamais au bureau, mais doit faire l'objet d'une demande d'absence écrite et d'un commun accord avec le supérieur direct. En effet, les employés du bureau ne sont pas en charge du remplacement des travailleurs absents. C'est donc au supérieur direct d'organiser son équipe en conséquence. Lui seul dispose de l'ensemble des informations nécessaires pour évaluer la situation et minimiser l'impact sur la production. »¹³.

¹² Pièce 4 du dossier de la partie demanderesse.

¹³ Pièce 5 du dossier de la partie demanderesse.

À nouveau, ce courrier n'a pas été contesté par Monsieur D [REDACTED] qui s'est néanmoins à nouveau présenté avec 1h18 de retard le 25/03/2025, ce qui a donné lieu à l'envoi d'un premier avertissement pour non-respect des horaires de travail en date du 28 mars 2025¹⁴.

À l'occasion de ce courrier, la SA B [REDACTED] PAULS a notamment précisé ce qui suit :

« Nous avons bien pris note de votre demande de commencer le mardi à 7h30. Cependant, cette demande a été refusée car il est trop compliqué d'organiser le travail pour que quelqu'un puisse assurer vos tâches entre 6h et 7h30, comme cela vous a déjà été expliqué dans nos précédents courriers.

Nous vous rappelons que ces horaires ont été définis afin d'assurer une meilleure coordination entre les équipes et que tout changement horaire doit faire l'objet d'une demande préalable et d'un accord formel de votre supérieur hiérarchique.

Par conséquent, nous vous adressons cet avertissement formel et vous prions instamment de respecter scrupuleusement l'horaire qui vous a été imposé, car tout nouvel écart sera susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. »

Il découle de cet avertissement que, à nouveau, Monsieur D [REDACTED] n'avait pas respecté l'horaire de travail, mais surtout n'avait pas veillé à avertir son supérieur hiérarchique, qui a donc été mis devant le fait accompli.

Monsieur D [REDACTED] a ensuite presté quelques jours, dont le mardi 01/04/2025, dans le respect de l'horaire de travail 6-14 heures.

Il a été victime d'un accident du travail en date du 7 avril 2025 et a été placé en incapacité de travail jusqu'au 18 août 2025, date à laquelle il a repris le travail dans l'horaire 6-14h.

À la reprise du travail le 18 août 2025, Monsieur D [REDACTED] a entamé ses prestations dans le respect de l'horaire 6-14h jusqu'au 2 septembre 2025, date à laquelle un retard d'1h21 a dû être déploré.

Il s'en est suivi une série de retards, principalement les mardis et vendredis du mois de septembre.¹⁵

Dans l'intervalle, la SA B [REDACTED] PAULS a dû adresser un nouvel avertissement à Monsieur D [REDACTED] le 27 août 2025 pour absence injustifiée.

Monsieur D [REDACTED] avait effectivement introduit une demande de congé pour le 26/08/2025, laquelle avait été refusée en raison d'un manque de personnel.

Néanmoins, Monsieur D [REDACTED] est passé outre ce refus et ne s'est pas présenté sur son lieu de travail le 26/08/2025 sans autorisation ni justification valable¹⁶.

À nouveau, Monsieur D [REDACTED] n'a pas contesté cet avertissement.

Alors que, comme indiqué, le respect des horaires a été particulièrement chaotique au cours du mois de septembre 2025, une amélioration significative du respect des horaires a été constatée à dater du lundi 29 septembre 2025.

¹⁴ Pièce 6 du dossier de la partie demanderesse

¹⁵ Pièce 13 du dossier de la partie demanderesse

¹⁶ Pièce 7 bis du dossier de la partie demanderesse

Ainsi, entre le 29 septembre 2025 et le 26 janvier 2026, seuls deux retards ont dû être déplorés, en date des 04/11/2025 et 25/11/2025.

Deux mois s'étaient en outre écoulés sans le moindre retard.

La SA B [REDACTED] PAULS explique qu'à ce moment, elle avait donc bon espoir que Monsieur D [REDACTED] ait trouvé une solution durable lui permettant de respecter ses horaires de travail.

Cependant, Monsieur D [REDACTED] s'est encore présenté au travail avec un retard de 1h22 le 27/01/2026 et de 1h21 le 10/03/2026.

Il n'a prévenu son supérieur hiérarchique à l'occasion d'aucun de ces retards, plaçant la concluyente devant le fait accompli, ce qui impactait toute la chaîne de montage et la charge de travail des collègues de Monsieur D [REDACTED] ainsi qu'en atteste Monsieur L [REDACTED] dans son attestation du 2 juin 2026¹⁷.

Se disant profondément déçue par le comportement de Monsieur D [REDACTED] malgré sa bienveillance, sa tolérance et le long délai qui lui avait été laissé pour s'adapter, la SA B [REDACTED] PAULS a décidé d'adresser un ferme rappel à l'ordre à Monsieur D [REDACTED] le 11 mars 2026¹⁸.

Au terme de cet avertissement était fait la synthèse des envois recommandés adressés à Monsieur D [REDACTED] et non contestés, et le relevé des retards non justifiés depuis le mois de septembre 2025.

In fine, ce courrier a précisé ce qui suit :

« Ces manquements répétés constituent une violation de vos obligations contractuelles et perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise, et ce d'autant que vous ne nous avertissez pas en cas de retard. Nous vous informons que tout nouveau manquement pourra entraîner des mesures disciplinaires supplémentaires pouvant aller jusqu'à des sanctions plus graves. »

Pour la première fois, par e-mail, du 16 mars 2026, Monsieur D [REDACTED] a réagi à l'envoi recommandé de la concluyente, se prétendant harcelé et indiquant qu'il lui était matériellement impossible de s'adapter à ce nouveau planning, en raison de sa situation familiale actuelle¹⁹.

Par courriel en réponse du 19 mars 2026²⁰, la SA B [REDACTED] PAULS a contesté les allégations de harcèlement de Monsieur D [REDACTED] et précisé :

« Vous avez été informé à plusieurs reprises qu'à moyen terme il vous sera demandé de réintégrer l'horaire d'équipe tel que stipulé dans votre contrat.

En date du 3 février 2025, nous vous avons demandé de réintégrer tout d'abord uniquement l'équipe 6h-14h, à nouveau pour vous faciliter votre organisation familiale, et ce tout en vous laissant 3 semaines pour vous adapter et prendre vos dispositions. Or, nous avons dû constater à plusieurs reprises le non-respect de cet horaire, en particulier le mardi. Ce que vous avez expliqué par des difficultés organisationnelles familiales. Nous nous sommes à nouveau montrées compréhensives par rapport à cette situation, bien que non conforme à vos obligations contractuelles et non acceptée sur le principe.

¹⁷ Pièce 28 du dossier de la partie demanderesse

¹⁸ Pièce 8 du dossier de la partie demanderesse

¹⁹ Pièce 9 du dossier de la partie demanderesse

²⁰ Pièce 9 du dossier de la partie demanderesse

Nous estimons néanmoins que vous avez bénéficié d'un délai (très) suffisant pour trouver une solution à vos contraintes organisationnelles personnelles.

C'est la raison pour laquelle des avertissements vous enjoignant de respecter votre horaire vous ont été adressés durant l'été 2025. Malgré ces avertissements des retards réguliers sont toujours à déplorer.

A partir du 2 février 2026, il vous a été demandé de réintégrer pleinement l'organisation prévue contractuellement. Cette décision résulte de contraintes organisationnelles et économiques, et vise à assurer le bon fonctionnement du service.

Or vous continuez d'agir au mépris de nos demandes et avertissements.

Nous comprenons les difficultés que vous évoquez quant à votre situation personnelle. Néanmoins, l'entreprise travaille en équipes et les avertissements qui vous ont été adressés concernent des retards constatés dans le cadre de l'horaire applicable, prévu au contrat, que nous vous demandons de respecter à l'avenir. Il ne s'agit aucunement d'un harcèlement ; nos rappels à l'ordre et au respect du contrat relèvent de l'exercice normal de l'autorité patronale ».

Monsieur D■■■■■ a réagi par l'intermédiaire de son organisation syndicale (Madame L■■■■■, en date du 31/03/2026, comme suit:

«Malgré le fait que M■■■■■ ait été engagé en horaire de pauses en 2019, il s'avère que depuis 2024, il preste un horaire de 6-14. Cet horaire doit être considéré comme faisant partie intégrante de son contrat de travail et ne peut être modifié de manière unilatérale.

Vous dites qu'il est impossible que M■■■■■ puisse effectuer un autre horaire de travail.

Ma question est : que faites-vous quand il est en accident de travail pendant 3 mois, ou en maladie ?

Il est bien évidemment remplacé, cela prouve qu'il n'est pas indispensable au bon fonctionnement de cette machine.

Vous indiquez que vous lui avez laissé 3 semaines pour s'adapter au nouvel horaire. Avez-vous une solution pour lui ? La crèche n'ouvre pas avant 7 heures le matin, doit-il laisser son enfant de 5 ans seul dans la cour de 5h30 à 7h00 ? Ce n'est pas votre problème j'en conviens mais il s'agit ici d'un cas de force majeure, il faut trouver une solution à ce problème d'horaire de travail.

Le problème se situe essentiellement le mardi, est-il possible d'adapter l'horaire pour le mardi ? Vous me dites que M■■■■■ est un bon élément.

Avec le turn-over qu'il y a dans votre société, ne croyez-vous pas important de garder les bons éléments ? Je pense qu'une solution peut être trouvée mais il faut de la bonne volonté de chacune des parties»²¹.

Confrontée à un nouveau retard imprévu le 7 avril 2026, la SA B■■■■■ PAULS a, par requête datée du 10 avril 2026, déposée dans le cadre de la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991, portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, saisi le Président du Tribunal du travail afin de l'informer de son intention de procéder au licenciement de Monsieur D■■■■■ pour motif grave.

Cette procédure a été inscrite sous le numéro de rôle 26/1976/A.

Les faits reprochés à Monsieur D■■■■■ ont été portés à sa connaissance par un très long courrier recommandé du 10 avril 2026²² :

« Monsieur D■■■■■

²¹ Pièce 10 du dossier de la partie demanderesse

²² Pièce 22 du dossier de la partie demanderesse

Vu votre qualité de membre du CPPT et de délégué syndical, nous vous communiquons, conformément à la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel au conseil d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène, d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, notre intention de vous licencier pour motif grave.

Les fautes graves que vous avez commises, qui rompent tout lien de confiance et qui rendent définitivement impossible toute collaboration future, peuvent être résumées comme suit : 1. Vous êtes occupé au sein du département séchoir/raboterie de la scierie en qualité d'ouvrier depuis le 1er avril 2019. Conformément à l'article 2 de votre contrat de travail et à notre règlement de travail, vos horaires de travail sont les suivants : -du lundi au vendredi de 6h00 à 14h00 ou de 14h00 à 22h00. Il s'agit plus généralement de l'horaire de travail applicable à l'ensemble du personnel ouvrier de la scierie (cfr article 6 du règlement de travail). À titre exceptionnel, de manière temporaire, vous avez pu bénéficier d'un aménagement de cet horaire en 2023 et avez été autorisé à prester, lorsque c'était possible, de 8h00 à 16h00. Dès la fin de l'année 2023, il vous a été demandé de réintégrer progressivement l'horaire 6h00 -14h00. Des exceptions ont néanmoins encore été tolérées. 2. Au début de l'année 2025, il vous a été confirmé oralement, et par envoi recommandé du 3 février 2025, que, en raison des difficultés organisationnelles liées à l'horaire 8h00-16h00, et de la réorganisation des horaires en découlant, à partir du mois de février 2025, cet horaire dérogatoire (8h00-16h00) ne serait plus appliqué et qu'aucune exception ne pourrait être faite à cette organisation. Il était d'ailleurs précisé dans ce courrier du 3 février 2025 que vous étiez le seul travailleur salarié concerné par cet horaire de jour et que :

-« étant donné votre fonction dans le département séchoir/raboterie, il devient de plus en plus compliqué de planifier le travail de manière efficace autour de cet horaire, d'autant que les autres collaborateurs ont déjà basculé à l'autre horaire et sont donc présents à 6h00 pour repartir à 14h00. Cette organisation génère un chevauchement inutile entre les deux équipes, ce qui ne permet pas d'optimiser la gestion de la production.

Dans un premier temps, vous serez affecté à l'équipe du matin.

Par la suite, nous doublerons l'horaire avec l'équipe du soir (14h00-22h00), comme cela avait aussi été prévu dans votre contrat de travail et conformément aux modalités appliquées à la scierie.

Conscient que ce changement puisse nécessiter un temps d'adaptation, nous vous laissons un délai de trois semaines pour vous ajuster à ce nouvel emploi du temps, en tenant compte de vos impératifs personnels. »

Nonobstant ce délai de préavis qui vous avait été laissé, dès le 12 mars 2025, nous avons dû constater que, à la date du 11 mars 2025, vous avez commencé à travailler à 8h00 au lieu de 6h00. Un avertissement vous a été adressé par courrier recommandé le 14 mars 2025, rappelant notre demande concernant le respect des horaires 6h-14h, tout en précisant la justification à la suppression de l'horaire dérogatoire dont vous aviez pu bénéficier à titre exceptionnel.

Nous avons rapidement dû déplorer un nouveau retard et un avertissement par courrier recommandé vous a encore été envoyé le 28 mars 2025. Vous avez encore été averti en date du 27 août 2025 suite une absence injustifiée du 26 août 2025, jour pour lequel vous aviez introduit une demande de congé mais qui avait dû être refusée en raison d'un manque de personnel pour la date sollicitée. Nonobstant ce refus, vous vous êtes absenté le 26 mars 2025 sans autorisation ni justification aucune. 4. Malgré nos rappels à l'ordre, vous avez continué à n'en faire qu'à votre guise et à vous autoriser des arrivées tardives conséquentes (plus d'1h20 de retard), sans jamais prévenir votre supérieur hiérarchique.

Nous avons néanmoins constaté une amélioration significative à partir du mois de décembre 2025, durant lequel nous n'avons déploré aucun retard. De même, vous sembliez avoir recommencé l'année 2026 avec la volonté de vous conformer à vos horaires.

Malheureusement, en date du 27 janvier 2026, nous avons à nouveau dû déplorer un retard conséquent (1h20) sans que vous ayez prévenu votre supérieur hiérarchique.

Nous avons alors espéré qu'il s'agissait d'un incident isolé. Néanmoins, le 10 mars 2026, nous avons à nouveau dû constater un retard de 1h20, sans que vous ayez prévenu votre supérieur hiérarchique. C'est la raison pour laquelle un avertissement ferme vous a été adressé le 11 mars 2026 par courrier recommandé concernant le non-respect répété de l'horaire de travail.

Dans ce courrier, nous avons retracé les retards relevés entre le 2 septembre 2025 et le 10 mars 2026, retards de l'ordre de 1h20 à chaque fois et pour lesquels vous n'avertissez jamais votre supérieur hiérarchique.

Nous rappelons que « ces manquements répétés constituent une violation de vos obligations contractuelles et perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise, et ce, d'autant que vous ne nous avertissez pas en cas de retard. ».

Par conséquent, il était précisé qu'il s'agissait d'un « nouvel et dernier avertissement formel ». Il était annoncé que tout nouveau manquement pourrait entraîner des mesures disciplinaires supplémentaires pouvant aller jusqu'à des sanctions plus graves.

Par email du 16 mars 2026, vous n'avez contesté ni vos retards ni le fait que vous n'avertissez jamais votre supérieur hiérarchique. Vous vous êtes effectivement borné à justifier vos retards en raison de votre « situation familiale actuelle », qui ne vous « permet absolument pas d'assumer ces nouveaux horaires ». Vous indiquiez qu'il vous était malheureusement impossible de vous adapter à ce nouveau planning et demandiez à reconsidérer l'horaire 8h-16h. Par courriel du 19 mars 2026, il vous a été rappelé ce qui suit : « Votre contrat de travail, signé en date du 29 mars 2019, prévoit explicitement une organisation en horaire d'équipe, à savoir 06h00-14h00 et 14h00-22h00. Par souci de bienveillance et afin de tenir compte de votre situation personnelle, nous avons toutefois accepté, temporairement, un aménagement exceptionnel de votre horaire en journée (8h00-16h00). Cette adaptation ne constituait pas une modification contractuelle définitive.

Avec le temps, il est apparu que cet horaire dérogatoire engendre des difficultés organisationnelles importantes, notamment en raison de devoir vous remplacer à votre poste de travail tous les matins de 6h00 à 8h00. (...) Vous avez été informé à plusieurs reprises qu'à moyen terme, il vous sera demandé de réintégrer l'horaire d'équipe tel que stipulé dans votre contrat. En date du 3 février 2025, nous vous avons demandé de réintégrer tout d'abord uniquement l'horaire d'équipe 6h-14h, à nouveau pour vous faciliter votre organisation familiale, et ce tout en vous laissant trois semaines pour vous adapter et prendre vos dispositions. (...) C'est par l'intermédiaire de la secrétaire régionale de la CSC, Madame L. [REDACTED] que vous avez répondu à ce dernier mail, en précisant ce qui suit : « Malgré le fait que M. [REDACTED] ait été engagé en horaire de pauses en 2019, il s'avère que depuis 2024, il preste un horaire de 6-14. Cet horaire doit être considéré comme faisant partie intégrante de son contrat de travail et ne peut être modifié de manière unilatérale.

Vous dites qu'il est impossible que M. [REDACTED] puisse effectuer un autre horaire de travail.

Ma question est : que faites-vous quand il est en accident de travail pendant 3 mois, ou en maladie ? Il est bien évidemment remplacé, cela prouve qu'il n'est pas indispensable au bon fonctionnement de cette machine.

Vous indiquez que vous lui avez laissé 3 semaines pour s'adapter au nouvel horaire. Avez-vous une solution pour lui ? La crèche n'ouvre pas avant 7 heures le matin, doit-il laisser son enfant de 5 ans seul dans la cour de 5h30 à 7h00 ? Ce n'est pas votre problème j'en conviens mais il s'agit ici d'un cas de force majeure, il faut trouver une solution à ce problème d'horaire de travail.

Le problème se situe essentiellement le mardi, est-il possible d'adapter l'horaire pour le mardi ? ».

Sans que nous ayons le temps de répondre à cette dernière communication, vous vous êtes à nouveau présenté ce mardi 7 avril 2026 avec 1h19 de retard sans avoir averti votre responsable. Nous considérons que ce nouveau retard conséquent, et dont nous n'avons pas été averti préalablement, empêchant dès lors de vous remplacer à votre poste (ce qui est du reste extrêmement difficile), est constitutif d'une faute grave qui nous empêche de poursuivre le contrat de travail. Nous estimons effectivement que vos manquements répétés à l'horaire de travail sont constitutifs d'une faute grave, nous autorisant à envisager la fin de votre contrat de travail sans préavis ni indemnité et ce, d'autant que :

• Vous avez été averti à plusieurs reprises de la nécessité de respecter vos horaires de travail et notamment en date du 11 mars 2026, avertissement qui précisait que plus aucun manquement ne serait toléré à l'avenir ;

• Vous n'avez manifesté aucune volonté de trouver des solutions à vos difficultés personnelles, à propos desquelles nous avons été très tolérants, inversant finalement les rôles en nous demandant d'adapter vos horaires alors que vous avez conscience des difficultés importantes que cela pose, ainsi qu'elles vous ont été exposées à plusieurs reprises ;

• Vous vous abstenez systématiquement d'avertir votre responsable ou tout autre supérieur hiérarchique de vos absences et retards, de sorte que nous sommes mis devant le fait accompli. S'il est déjà extrêmement difficile, lorsque nous sommes prévenus, de vous remplacer à votre poste de 6 à 8 heures du matin, le fait de ne jamais nous avertir de votre retard nous place dans l'impossibilité de pourvoir à tout remplacement.

Nous considérons dès lors le fait que les manquements se répètent malgré les avertissements et que vous persistiez par ailleurs à ne jamais avertir en cas de retard, est constitutif d'un acte d'insubordination grave qui rompt définitivement la confiance que nous avons placée en vous.

Nous informons dès aujourd'hui votre organisation syndicale de notre intention de vous licencier pour motif grave.

Nous adressons dès aujourd'hui une requête au Tribunal du travail tel que prévu au terme de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier.

Nous vous prions de croire, Monsieur, à l'assurance de notre considération distinguée».

L'organisation syndicale qui a présenté la candidature de Monsieur D [REDACTED] la C.S.C., a également été mise au courant du licenciement projeté par lettre recommandée du même jour adressée à Bruxelles et à Arlon²³.

Par ordonnance du 28 avril 2026, Madame le Président du Tribunal du travail de Liège a acté la non-conciliation des parties et a suspendu le contrat de travail de Monsieur D [REDACTED] pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave, en application de l'article 5, §3 de la loi du 19 mars 1991.

Cette ordonnance a été notifiée par pli judiciaire le 28 avril 2026, reçue par la concluyente le 29 avril 2026.

Par courrier du 5 mai 2026²⁴, la CSC a mis en demeure la concluyente de réintégrer immédiatement Monsieur D [REDACTED] dans l'entreprise, concluant une argumentation empreinte d'inexactitudes et d'erreurs concernant l'évolution de l'horaire de travail de Monsieur D [REDACTED] et de sa fonction, comme suit :

« A posteriori, cette analyse montre une modification graduelle de la volonté initiale de l'employeur et de l'accord qui en avait découlé pour ce qui a trait aux horaires. Partant, l'employeur apporte une modification importante d'un élément essentialisé par les co-contractants dès la conclusion du contrat et relatif à la possibilité laissée à Monsieur D [REDACTED] de conduire son enfant à l'école lorsque nécessaire.

A posteriori, à nouveau, il faut qualifier l'attitude de l'employeur comme équivalente à une rupture. Le caractère progressif de cette modification a cependant rendu impossible le constat, in illo tempore.

²³ Pièce 23 du dossier de la partie demanderesse

²⁴ Pièce 24 du dossier de la partie demanderesse

Le courrier du 10 avril 2026, relatif à l'intention de l'entreprise de licencier Monsieur M [REDACTED] D [REDACTED] pour motif grave matérialise cependant vigoureusement le changement, rendant nécessaire le fait de mettre en lumière l'attitude fautive de l'entreprise.

Pour ces raisons, en notre qualité de délégué porteur de procuration de Monsieur D [REDACTED] et d'organisation représentative de travailleurs ayant présenté sa candidature, nous contestons formellement le motif grave.

Par conséquent, nous réclamons sa réintégration immédiate dans l'entreprise.

Pourriez-vous m'indiquer votre position quant à notre demande et ce, dans les plus brefs délais?».

Vu l'ambiguïté de certains passages du courrier, la SA B [REDACTED] PAULS a sollicité, par l'intermédiaire de son conseil, une clarification:

«Pourriez-vous me confirmer sous le bénéfice de l'urgence, et avant le 3 juin 2026, que ce courrier vaut constat d'acte équipollent à rupture pour le compte de votre affilié et que vous demandez à ma cliente de se positionner sur la demande de réintégration (cfr articles 14 et suivants de la loi du 19 mars 1991) ? Le présent vous est adressé sous dénégation formelle de tout fait non expressément reconnu et avec toutes les réserves d'usage. Il n'entraîne ni reconnaissance préjudiciable ni renonciation.».

La secrétaire régionale de la C.S.C a répondu le 2 juin 2026:

«Il n'a jamais été question d'acte équipollent à rupture. Nous nous en tenons à la procédure initiée par sa mandante».

Dès lors qu'il n'était pas renoncé à la demande de réintégration, la SA B [REDACTED] PAULS, par envoi du 3 juin 2026, a notamment indiqué ce qui suit à l'organisation syndicale de Monsieur D [REDACTED]

«Nous contestons fermement vos allégations concernant une modification unilatérale et importante des conditions de travail de Monsieur D [REDACTED] par identité des motifs à ceux développés dans les conclusions qui seront déposées demain dans le cadre de la procédure de reconnaissance du motif grave. Nous sommes effectivement restés dans le cadre contractuel et réglementaire applicable tandis que le passage à l'horaire 8h-16h était temporaire et limité dans le temps, vraisemblablement de début 2023 à début 2024.

Nous renvoyons pour le surplus, notamment quant aux horaires appliqués et applicables, aux conclusions qui vous seront communiquées demain.

A supposer même qu'il y ait eu –quod non –une modification unilatérale du contrat de travail de Monsieur D [REDACTED] notre volonté d'appliquer les horaires prévus au contrat de travail, sans plus aucune exception, a été manifestée de manière ferme, claire et définitive, par envoi recommandé du 3 février 2025.

A l'échéance du délai de préavis de trois semaines indiquées dans ce courrier, Monsieur D [REDACTED] n'a plus jamais été autorisé à prester l'horaire 8 h –16 h, en dérogation à l'horaire 6 -14 h.

Dans la mesure où Monsieur D [REDACTED] a donc presté plus d'un an dans l'horaire contractuel 6h -14h –ce que vous reconnaissez dans votre envoi du 5 mai 2026 -et qu'il n'a contesté aucun des courriers recommandés lui adressés, il a de toute évidence marqué son accord sur cet horaire de travail.

Conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation, il n'est donc plus recevable à contester cette prétendue modification.³ Enfin, je rappelle que le contrat de travail de Monsieur

D [REDACTED] est actuellement suspendu en application d'une décision de justice de sorte qu'une réintégration de Monsieur D [REDACTED] m'apparaît juridiquement impossible au regard de l'ordonnance présidentielle du 7 mai 2026. * **Pour l'ensemble des motifs qui précède, nous*

vous confirmons que nous n'entendons réserver aucune suite favorable à votre envoi du 5 mai 2026 et que Monsieur D [REDACTED] ne sera pas réintégré»²⁵.

D. RECEVABILITE

La procédure est recevable, la SA B [REDACTED] PAULS ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

E. FONDEMENT

E1. Question liminaire : quant à la portée de la lettre recommandée adressée le 5 Mai 2026 par la CSC à la SA B [REDACTED] PAULS :

Quant à cette fameuse lettre, le tribunal note qu'elle n'émane pas de Monsieur D [REDACTED] et qu'il n'a pas signé cette lettre.

Par cette lettre assez équivoque, Madame L [REDACTED] secrétaire régionale de la CSC Bâtiment, Industrie et Energie, demande la réintégration de Monsieur D [REDACTED] tout en reprochant à l'employeur « *une modification importante d'un élément essentialisé par les cocontractant dès le conclusion du contrat et relatif à la possibilité laissée à Monsieur D [REDACTED] de conduire son enfant à l'école, lorsque nécessaire* ».

L'échange de courriel qui s'en est suivi montre qu'il n'a jamais été question d'acte équipollent à rupture dans le chef de Madame L [REDACTED] (confer son mail du 2 juin 2026).

Le tribunal analyse sa lettre du 5 mai 2026 comme un acte maladroît, avec l'intention de demander la réintégration de Monsieur D [REDACTED] à un moment inadéquat au regard de la procédure spéciale de licenciement d'un travailleur protégé.

Cela d'autant plus que le Président du tribunal venait de rendre une ordonnance de suspension du contrat, dans le respect des dispositions légales spécifiques relatives à la matière.

Le tribunal estime que cet acte maladroît et inadéquat, n'émanant pas de Monsieur D [REDACTED] ni de son représentant en justice, ne constitue pas un acte équipollent à rupture du contrat de celui-ci, et n'est ni plus ni moins qu'un courrier appuyant la thèse d'une partie, contestée par l'autre, comme ce dossier en est truffé.

E.2. Quant à la demande d'autorisation de licenciement pour motif grave:

1.1. Quant au respect des délais :

L'article 35 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail contient deux règles en matière de computation des délais :

- « *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* » (alinéa 3) ;

²⁵ Pièce 275 du dossier de la partie demanderesse

- « 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 » (alinéa 4).

La Cour de cassation a jugé que : « au sens de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/1978, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice... » (Cass., 11/1/1993, Pas., 1993, I, 31).

L'article 35 de la loi relative aux contrats de travail fait peser sur l'auteur de la rupture pour motif grave la charge de la preuve du respect des délais prévus aux alinéas 3 et 4 du même article.

Les articles 4, 5, 6 et 7 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, contiennent des dispositions du même ordre.

L'employeur estime avoir eu connaissance de la substance des faits au plus tôt le 7 avril 2026 (11h19 de retard le mardi 7 avril 2026), ce qui constitue la goutte qui a fait déborder le vase, et a entamé la présente procédure d'autorisation de licenciement pour motif grave le 10 avril 2026, soit dans les 3 jours de la connaissance des faits.

Même si le tribunal note que d'autres gouttes (sinon une pluie) avaient précédé ce « moment time » (9 retards entre le 2/9/2025 et le 25/11/2025 ; et seulement 3 retards en 2026), le 27/1/2026, le 10/3/2026 et le 7/4/2026), le tribunal estime néanmoins que l'employeur a agi avec célérité et méthode (gradation dans les courriers recommandés, de rappels, d'avertissements), jugeant opportun le moment de cette goutte précisément au 7/4/2026, en lançant la procédure le 10 avril 2026.

Monsieur D. ne conteste par ailleurs pas le respect de ce délai de 3 jours.

Dès lors, le tribunal considère que la partie demanderesse établit avoir respecté les délais prévus par les articles 4, 5, 6 et 7 de la loi du 19 mars 1991, la lettre de notification des motifs graves et la requête en autorisation de licenciement pour motif grave devant le président du tribunal du travail ayant été adressées dans les 3 jours ouvrables suivant la prise de connaissance des faits dénoncés à titre de motifs graves.

1.2. Quant aux motifs graves :

L'article 4, § 3, de la loi du 19 mars 1991 énonce que :

« L'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question au § 1er, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel ».

L'article 35 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail définit le motif grave de licenciement comme « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

La Cour de Cassation a jugé que l'article 35 n'impose point que la faute alléguée par un employeur pour justifier le licenciement d'un travailleur, pour motif grave, soit de nature contractuelle (Cass. 9/3/1987, pas. P. 815).

La Cour de cassation a précisé que « les motifs doivent être indiqués avec une précision qui permet au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés » (Cass., 24/3/1980, pas., 1980, I, 900) et que « l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé » (Cass, 2/4/1965, pas., 1965, I, 827).

D'autre part, la Cour de cassation a jugé que « le juge du fond apprécie souverainement si des manquements sont suffisamment graves ou non pour rendre définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et l'employé; rien ne s'oppose à ce que, lors de cette appréciation, le juge du fond vérifie aussi si le manquement a causé un **préjudice** à l'employeur ou si celui-ci a subi un dommage ensuite de ce manquement » (Cass. 28/4/1997, S960148N, publié sur le site JURIDAT).

Elle a encore jugé que :

« En vertu de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave qui permet à chacune des parties de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme est constitué par toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La notion de faute n'est pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé » (Cass. 26/6/2006, S050004F, publié sur le site internet JURIDAT).

La Cour du travail de Liège a, par un arrêt du 25/7/2006, rappelé que le motif grave « exige la réunion de trois éléments constitutifs distincts :

- 1) il faut une faute,
- 2) celle-ci doit être intrinsèquement grave,
- 3) elle doit être d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur, cette impossibilité étant déterminée par la perte de la nécessaire confiance qui doit exister entre les parties au contrat de travail (V. VANNES, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », Contrat de travail : 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, Ed. J.B.B., 1988, p.212)... »

(CT Liège , chambre de vacations , 25/7/2006, RG n°34.181/06, inédit).

La Cour de cassation a aussi jugé que « la connaissance suffisante du fait qui constitue le motif grave ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait » (Cass., 22/1/1990, sect. Française, 3^e ch, RG 8691, JTT, 1999, p 89.).

En l'espèce,

Matérialité, imputabilité et preuve des faits reprochés :

De manière générale, chaque partie à la charge de la preuve des faits qu'elle allègue, en application de l'article 870 du Code judiciaire.

Le Code civil contient de nouvelles dispositions, apportant précisions et nuances, notamment :

- Article 8.4, al.3 : « Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve » ;

- Article 8.6 : « Sans préjudice de l'obligation de toutes les parties de collaborer à l'administration de la preuve, celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait.
La même règle vaut pour les faits positifs dont, par la nature même du fait à prouver, il n'est pas possible ou pas raisonnable d'exiger une preuve certaine ».

Par ailleurs, l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail fait peser sur l'auteur de la rupture pour motif grave la charge de la preuve de ce motif.

Gravité du comportement :

Le principe de proportionnalité doit servir de guide lorsqu'il s'agit d'apprécier la gravité de la faute.

Le licenciement pour motif grave est la sanction ultime en droit du travail : d'autres sanctions moins brutales existent (licenciement moyennant préavis, mise à pied,...).

Ces principes impliquent pour l'employeur l'exigence d'avoir des reproches très sérieux, avec des preuves solides, des comportements de ses travailleurs qu'il estimerait constitutifs de motif grave.

Appréciation :

Les faits dénoncés comme motif grave sont décrits très longuement et précisément dans la lettre de notification des motifs graves et la requête en autorisation de licenciement pour motif grave.

Les parties sont cependant contraires quant à l'horaire de travail qui était d'application dans les relations de travail entre Monsieur D [REDACTED] et son employeur.

La SA B [REDACTED] PAULS appuie sa thèse sur le contrat de travail, le règlement de travail, l'absence de contestation *in tempore non suspecto* de Monsieur D [REDACTED] et le fait que lorsqu'il était en retard, ses heures d'absence étaient reprises comme « absence injustifiée » sur ses fiches de paie.

Pour la SA B [REDACTED] PAULS, il est évident que l'horaire de travail contractuellement convenu entre parties était de 6h à 14h.

Elle soutient avoir demandé à Monsieur D [REDACTED] d'abord de manière bienveillante, puis de plus en plus fermement, de respecter cet horaire strictement.

Elle estime que son retard du mardi 7 avril 2026, constitue la goutte qui fait déborder le vase (déjà bien rempli par des retards ponctuels, et de nombreux courriers recommandés qui ont eu trop peu d'effet selon sa thèse).

Il s'agit pour elle d'une insubordination manifeste.

Monsieur D [REDACTED] estime de son côté n'avoir pas commis de faute : il soutient ne pas avoir manqué de respect à son horaire de travail, mais avoir simplement continué à poursuivre celui conclu de manière synallagmatique entre parties, estimant que les écrits de son employeur et l'usage le démontrent.

Il admet n'avoir pas pu se plier à la volonté de son employeur de respecter un nouvel horaire qui était incompatible avec sa vie privée, ce dont son employeur était conscient.

Eu égard aux éléments de preuve apportés par les parties, le tribunal considère que l'horaire contractuel et prévu par le règlement de travail était bien de 6 h à 14h, et note que Monsieur D [REDACTED] a majoritairement pu respecter cet horaire depuis que son employeur a mis fin à l'horaire provisoire qui avait été d'actualité tout un temps (de 8h à 16h, ce qui convenait beaucoup mieux à Monsieur D [REDACTED] durant presque 3 ans).

Même si l'employeur s'en défend, ses courriers recommandés du 3 février 2025 du 14 mars 2025 ont pour objet la modification des horaires de travail à partir de février 2025, ce qui va dans le sens de la thèse de Monsieur D [REDACTED] qui estimait que son contrat avait fait l'objet d'une novation en lui accordant un nouvel horaire 8h-14h, parfaitement compatible avec ses responsabilités familiales.

Par ailleurs, la partie défenderesse n'étaye pas son dossier quant à la nécessité qui se serait imposé à elle de devoir à nouveau organiser le travail en pauses, alors qu'un horaire 8h-16h fut possible durant une longue période.

Cela étant dit, à un moment donné, il est apparu que la partie défenderesse, dans son pouvoir d'opportunité de gestion de son entreprise, utilisant son *ius variandi* de façon normale, a entendu en revenir aux horaires de pause (travail de 6h à 14h), et a invité Monsieur D [REDACTED] à respecter strictement ce changement.

Le tribunal note que Monsieur D [REDACTED] même s'il insiste sur le fait qu'il bénéficiait du droit à prester un horaire 8h-14h, a indéniablement effectué des efforts manifestes pour respecter cet horaire, même s'il lui déplaisait.

Le problème se situait pour lui le mardi, et parfois le vendredi.

Dans la lettre recommandée du 11 mars 2026, sont épinglés 10 retards et 1 départ sans pointage (9 en septembre 2025, puis le 27/1/2026, et le 10/3/2026). Il est arrivé chaque fois vers 7h20, donc avec environ 1 heure 20 de retard.

Tous les autres jours (et ils sont largement majoritaires), il a presté de 6h à 14h, ou selon la seconde pause.

Ses retards sont justifiés par le fait que son épouse travaille, et qu'il ne peut échapper à ses responsabilités familiales, soit de conduire ses enfants (âgés de 5 ans, 11 ans et 14 ans) à la garderie de l'école, qui n'ouvre pas plus tôt.

Les parties sont parfaitement au courant de ces circonstances, et de nombreux échanges ont eu lieu sur cette question de compatibilité entre vie professionnelle et vie privée.

Certes, de nombreux courriers recommandés, rappels, avertissements, lui ont été adressés, mais le tribunal n'identifie pas dans ces courriers une mise en demeure claire qu'en cas de nouveau retard, il risquait d'être licencié pour faute grave : la lettre du 11 mars 2026 (à laquelle il réagira, ainsi que son organisation syndicale) l'informe que « *tout manquement pourra entraîner des mesures disciplinaires supplémentaires pouvant aller jusqu'à des sanctions plus graves* ».

Le risque de s'exposer à un licenciement pour motif grave n'y est pas indiqué, comme il est d'usage. Or, le règlement de travail, en son article 15.1, contient une série de pénalités en cas d'infraction (notamment en cas d'arrivée tardive), allant de l'avertissement oral jusqu'au licenciement, mais avec des stades intermédiaires (avertissement écrit, retenue sur salaire, suspension de l'exécution du contrat avec perte de salaire, durant une journée).

Dans ce large contexte, le tribunal n'analyse pas le retard du mardi 7 avril 2026, soit un manquement de Monsieur D [REDACTED] comme une insubordination manifeste.

Affirmer que Monsieur D [REDACTED] n'a rien fait pour s'adapter à l'horaire de 6h-14h n'est pas correct.

Il y a 52 mardis sur une année, et seuls quelques retards de 1h20 sont reprochés à Monsieur D [REDACTED] entre septembre 2025 et avril 2026, qui cumulés ne dépassent pas une quinzaine d'heures.

A la lecture attentive des pointages, il a manifestement tenté de s'adapter, a globalement respecté l'horaire 6h-14h (les lundis, mercredis, jeudis, les vendredis, et la plupart des mardis, mais n'y est pas arrivé certains mardis, pour un motif lié à ses responsabilités familiales, et des échanges de courriers abordaient sans cesse cette problématique, chacun campant sur sa position avec aplomb.

Or, depuis la loi du 15/11/2022, les responsabilités familiales sont un critère protégé intégré dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes (Loi Genre).

La directive européenne 2019/1158 est à l'origine de ce nouveau critère protégé, et la portée de cette directive constitue une avancée normative aux effets encore incertains, notamment quant aux formules souples de travail²⁶.

Des conceptions étroites ou extensives de la notion de responsabilités s'affrontent, mais un L. Jadot et M. Verwilghen écrivent dans leur conclusion que : « *La maigre jurisprudence disponible confirme qu'il n'est pas possible de justifier une discrimination directe fondée sur les responsabilités familiales dans le cadre de la loi Genre* »²⁷.

Le tribunal ne peut s'empêcher de penser que si l'épouse de Monsieur D. ne travaillait pas, celui-ci ne connaîtrait aucun problème pour être présent tous les mardis, à 6h du matin sur son lieu de travail.

La directive européenne est un acte juridique ayant pour objectif d'éviter la situation vécue au travers du présent litige, et le tribunal estime que cet objectif fort légitime peut servir de balise à l'appréciation du caractère fautif et de la gravité d'un motif de licenciement en droit positif national.

Bref, même si le retard de Monsieur D. du 7 avril 2026 (et ceux du 27/1/2026 et du 10/3/2026), et pour lesquels il ne semble pas avoir prévenu son chef hiérarchique, constituent un manquement dans son chef, le tribunal estime qu'il ne s'agit que d'une faute vénielle, qui n'atteint pas du tout le caractère de gravité suffisant pour justifier la rupture immédiate et définitive du contrat.

La volonté de la SA B. PAULS de licencier Monsieur D. apparaît une sanction disproportionnée, par rapport aux manquements reprochés, dans un contexte vraiment très particulier.

Le tribunal note que Monsieur D. était considéré comme un bon élément, et que la raison et le dialogue peuvent revenir entre les parties, afin que cette situation puisse trouver un aménagement raisonnable quant à un horaire de travail compatible avec les responsabilités familiales de Monsieur D. (la théorie de l'imprévision, consacrée par l'article 5.74 du Code civil peut-elle venir au

²⁶ « *Les responsabilités familiales : un nouveau critère protégé en matière de discrimination* », L. Jadot et M. Verwilghen, CUP Sociale « Les nouveaux défis, équilibres et opportunités du droit du travail », Anthemis 2026, P.341 et suivantes.

²⁷ « *Les responsabilités familiales : un nouveau critère protégée en matière de discrimination* », L. Jadot et M. Verwilghen, CUP Sociale « Les nouveaux défis, équilibres et opportunités du droit du travail », Anthemis 2026, P.406.

secours des parties ?)²⁸, et que la relation de travail puisse reprendre dans des conditions de confiance mutuelle.

La demande d'autorisation de licenciement pour motif grave de Monsieur D. [REDACTED] n'est pas fondée.

**PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement ,

Dit l'action recevable.

La dit non fondée.

Dit pour droit que l'envoi recommandé de la CSC du 5 mai 2026 n'emporte pas rupture du contrat de travail.

Dit pour droit que les faits visés dans les lettres du 10 avril 2026 et la citation du 30 avril 2026 ne sont pas constitutifs d'un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail et au sens de l'article 4,§3 de la loi du 19 mars 1991.

N'autorise pas la partie demanderesse à procéder au licenciement de Monsieur M. [REDACTED] D. [REDACTED] travailleur protégé, pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

Condamne la partie demanderesse aux dépens, non liquidés par la partie défenderesse.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tous recours et sans caution ni cantonnement.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2ème chambre du tribunal du travail de Liège - division Neufchâteau, composée de :

D. M. [REDACTED] Juge président la chambre,

L.L. [REDACTED] avocat de plus de 30 ans , inscrite au Barreau du Luxembourg depuis plus de 10 ans siégeant en qualité de Juge social employeur,

J.J DE B. [REDACTED] uge social ouvrier,

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature de M.D. [REDACTED] greffier.

Le Greffier

M. D. [REDACTED]



Les Juges sociaux

L.L. [REDACTED]

J.J. DE B. [REDACTED]

Le Juge

D. M. [REDACTED]

Denis M. [REDACTED]
(Signature)

Signature numérique de
Denis M. [REDACTED] (Signature)
Date : 2026.06.25 10:17:24
+02'00'

²⁸ « La réception de la théorie de l'imprévision dans le contrat de travail », J. Clesse et A. Janot, CUP Sociale « Les nouveaux défis, équilibres et opportunités du droit du travail », Anthemis 2026, P.293 et suivantes.

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du **29.06.2026** au Palais de Justice, Place Charles Bergh à 6840 Neufchâteau, par F.L. [REDACTED] remplaçant D. N. [REDACTED] Juge légitimement empêché (art.782 bis du C.J.), assisté de M.D. [REDACTED] greffier, qui signent ci-dessous.

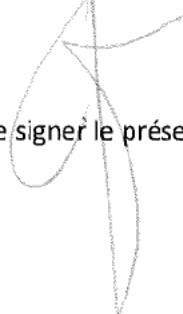
Le Greffier

M.D. [REDACTED]



Le Juge

F.L. [REDACTED]



Me L. [REDACTED], en qualité de juge social employeur, est dans l'impossibilité de signer le présent jugement au délibéré duquel elle a participé (art.785 du C.J.)

Le Greffier

M.D. [REDACTED]



Mr J. [REDACTED] DE B. [REDACTED] Juge social ouvrier, est dans l'impossibilité de signer le présent jugement au délibéré duquel il a participé (art.785 du C.J.)

Le Greffier

M.D. [REDACTED]

