



N° d'ordre

### Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire <b>2024 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>16/7065/A</b>
Date du prononcé <b>29 janvier 2024</b>
Numéro du rôle <b>2023/AL/3</b>
En cause de : <b>SRL C/ Monsieur L</b>

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

CHAMBRE 3-J

# Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire

Contrat de travail - employé - autorité de chose jugée du pénal sur le civil - licenciement pour motif grave - demande de requalification du contrat - licenciement manifestement déraisonnable - licenciement abusif
---

**EN CAUSE :**

**La S.R.L.**, inscrite à la BCE sous le n° , dont le siège social est établi à  
partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après la SRL ou l'employeur,  
comparaissant par Maître Laure PAPART, avocate à 4000 LIÈGE, rue de la Faille, 2, et  
Maître Guy UERLINGS, avocat à 4800 VERVIERS, rue de France, 57,  
en présence de Messieurs S. et B., gérants de la SRL,

**CONTRE :**

**Monsieur L.**, RRN , domicilié à  
partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après Monsieur L. ou le travailleur,  
présent et assisté de son conseil Maître Pascale BABILONE, avocate à 4000 LIÈGE, rue  
Louvrex, 55-57,

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCÉDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le  
27 novembre 2023, et notamment :

- Le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 18 novembre 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 7<sup>e</sup> chambre (R.G. n° 16/7065/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- La requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 28 décembre 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 6 janvier 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 25 janvier 2023 ;
- L'ordonnance rendue le 25 janvier 2023 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 27 novembre 2023 ;
- Les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 24 mars, 24 juillet et

25 octobre 2023, et son dossier de pièces remis au greffe de la cour le 14 novembre 2023 ;

- Les conclusions principales et conclusions de synthèse de la partie appelante, remises au greffe de la cour respectivement les 24 mai et 3 octobre 2023, et ses dossiers de pièces remis au greffe de la cour le 24 novembre 2023 ;

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 27 novembre 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

## **I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE**

Par requête introductive d'instance du 1<sup>er</sup> décembre 2016, Monsieur L. a contesté son licenciement pour motif grave et a sollicité aux termes de ses dernières conclusions d'instance, outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant tout recours et sans possibilité de cantonnement, la condamnation de la SRL :

- Au paiement de la somme brute de 35 383,22 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts à dater du 23 septembre 2016 ;
- Au paiement de la somme brute de 17 357,81 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts à dater du 23 septembre 2016 ;
- Au paiement de la somme de 11 349,20 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts à dater du 23 septembre 2016 ;
- Au paiement de la somme de 2 500 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts à dater du 23 septembre 2016 ;
- Au paiement de la somme brute de 1 848,07 € à titre de prime de fin d'année (PFA) 2016 *pro rata temporis*, à majorer des intérêts à dater du 23 septembre 2016 ;
- À lui délivrer un nouveau certificat de chômage C4 comportant un motif rectifié ;
- Aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

En un jugement du 18 novembre 2022, le tribunal du travail a considéré en substance que :

- L'acquiescement de Monsieur L. prononcé au pénal est définitivement acquis dans son chef et a autorité de chose jugée ;
- Les faits de vol ou de tentative de vol n'étant pas établis par la SRL, alors qu'aucune autre faute n'est invoquée à l'appui du licenciement pour motif grave, la démonstration d'une rupture immédiate et définitive de confiance à l'égard de Monsieur L. n'est pas rapportée : tout au plus est-il établi que Monsieur L. a emporté une marchandise mise en vente par la SRL en dehors du magasin pour la ramener ensuite sans qu'aucune intention frauduleuse ne puisse être déduite de ce comportement, ce fait quand bien même serait-il qualifié de fautif ne revêtant aucune gravité justifiant un licenciement sans préavis ni indemnité ;

- Le motif grave n'étant pas établi, Monsieur L. a droit à une indemnité compensatoire de préavis ;
- Les éléments produits par Monsieur L. étant insuffisants pour établir l'existence d'un contrat de travail entre lui et la SRL entre le 2 janvier 1995 et le 2 janvier 2001, aucune indemnité complémentaire de préavis n'est due ;
- Le motif du licenciement de Monsieur L. est fondé sur sa conduite et compte tenu de la gravité des faits dont le gérant l'a accusé, un employeur normal et prudent l'aurait également licencié sur le champ, le licenciement ne pouvant dès lors être qualifié de manifestement déraisonnable ;
- Compte tenu de la découverte d'un grille-pain appartenant au magasin dans le sac à dos de Monsieur L. par le gérant, du passif entre les deux intéressés et de l'exercice des prestations dans le cadre d'un préavis, les circonstances du licenciement ne peuvent être qualifiées d'abusives ;
- Dans la mesure où le licenciement pour motif grave n'est pas valablement fondé, la PFA, prorata temporis, pour l'année 2016 est due ;
- Aucun élément précis et circonstancié n'est invoqué pour justifier qu'il soit fait exception à l'exécution provisoire du jugement qui est de droit, tandis qu'il n'existe aucune raison de refuser à la SRL le droit de cantonner.

Le tribunal du travail a en conséquence :

- Dit la demande recevable et partiellement fondée ;
- Condamné la SRL à payer à Monsieur L. une somme brute de 35 383,22 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, majorée des intérêts au taux légal depuis le 23 septembre 2016 jusqu'au complet paiement ;
- Condamné la SRL à payer à Monsieur L. une somme brute de 1 848,07 € à titre de PFA 2016, majorée des intérêts au taux légal depuis le 23 septembre 2016 jusqu'au complet paiement ;
- Condamné la SRL à délivrer à Monsieur L. un nouveau certificat de chômage C4 comportant un motif rectifié ;
- Débouté Monsieur L. pour le surplus ;
- Condamné la SRL aux dépens soit l'indemnité de procédure liquidée et indexée à 4 500 € en faveur de Monsieur L. ;
- Ordonné l'exécution provisoire du jugement, comme de droit ;
- Autorisé la SRL à cantonner la totalité des condamnations prononcées à sa charge en principal, intérêts et frais.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, la SRL sollicite :

- La réformation du jugement dont appel en ce qu'il l'a condamnée à payer à Monsieur L. une indemnité compensatoire de préavis et une PFA 2016, et à délivrer à celui-ci un nouveau certificat de chômage C4 avec un motif rectifié ;
- Que l'action originaire de Monsieur L. soit dite non fondée ;
- La condamnation de Monsieur L. aux dépens d'instance et d'appel liquidés à la somme de 4 500 € en instance et 4 500 € en appel ;
- À titre subsidiaire, la compensation des dépens d'instance et d'appel.

Monsieur L., qui a formé appel incident par ses conclusions du 24 mars 2023, demande pour sa part :

- La condamnation de la SRL :
  - Au paiement de la somme brute de 17 357,81 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts à dater du 23 septembre 2016 ;
  - Au paiement de la somme de 11 349,20 € à titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable, à majorer des intérêts à dater du 23 septembre 2016 ;
  - Au paiement de la somme de 2 500 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts à dater du 23 septembre 2016 ;
  - Aux dépens d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure.

## **II. LA RECEVABILITÉ DES APPELS**

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification.

L'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

## **III. LES FAITS**

Monsieur L., qui depuis le 2 janvier 1995 y travaillait comme vendeur en qualité de personne physique, a été engagé à partir du 2 janvier 2001 par la SRL en qualité de vendeur à temps plein et horaire fixe dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée du même jour.

Au sein du magasin d'appareils électroménagers exploité à Bonnelles par la SRL sous l'enseigne E-TV-C, un comptoir de vente de pièces détachées était exploité par la SPRL B-S, dont Monsieur L. était le seul gérant et actionnaire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, à la suite du rachat des parts de Monsieur B., gérant de la SRL.

En 2013, 2014 et 2015, Monsieur L. s'est vu adresser 8 avertissements écrits par l'employeur, qui lui reprochait essentiellement des absences et des retards injustifiés, ainsi que l'exploitation du comptoir de vente de B-SAT pendant ses heures de travail pour compte de la SRL ou la consommation d'alcool sur le lieu de travail.

Par courrier recommandé du 26 mars 2016, Monsieur L. a été licencié moyennant la prestation d'un préavis de 13 mois et 12 semaines prenant cours le 28 mars 2016, pour les motifs concrets suivants qui y sont relatés :

*« [...] Après les nombreux avertissements qui vous avaient été envoyés de décembre 2013 à novembre 2014, vous aviez commis moins de manquements au cours de l'année 2015. Malheureusement, votre comportement s'est à nouveau détérioré au cours de ces derniers mois :*

- Le vendredi 4 décembre 2015, vous n'étiez visiblement pas en état de travailler. Monsieur B. vous avait pourtant signifié de rentrer chez vous ; vous lui avez répondu que dans ce cas, vous iriez "chercher un certificat médical".*
- Le lundi 7 décembre 2015, vous avez quitté votre poste de travail, comme déjà fait précédemment, mais cette fois plus d'une demi-heure pendant vos heures de travail, d'environ 16 h 10 à 16 h 40 pour aller rechercher votre fille à l'école, sans demande préalable. Je ne vous interdis pas d'aller rechercher votre fille à l'école durant votre temps de travail (!), mais je demande au minimum d'être avertie lorsque vous quittez le magasin.*
- Les lundis 4 et 11 janvier 2016, vous êtes arrivé en retard (vers 10 h 15), alors que nous étions en période de grosse affluence (soldes).*
- Durant le mois de février 2016, vous êtes arrivé à de multiples reprises en retard.*
- Le lundi 7 mars 2016, vous êtes arrivé vers 10 h 15 dans un état de fatigue extrême. Vous vous êtes même endormi à votre poste (!). Vous avez quitté le magasin vers 17 h (au lieu de 18 h 30) pour soi-disant vous rendre chez le médecin, car vous ne vous sentiez pas bien. Il m'a été rapporté que vous avez joué au paintball toute la soirée...*
- Le mercredi 9 mars 2016, vous êtes arrivé vers 13 h (au lieu de 10 h), à nouveau sans avoir prévenu de votre arrivée tardive. Vous vous êtes à nouveau endormi durant de longues minutes sur le comptoir des ventes (!). Vous êtes reparti, sans prévenir, à 15 h 45 (au lieu de 18 h 30). Ce n'est que le lendemain que vous avez faxé un certificat médical vous couvrant du 9 au 12 mars inclus.*
- Malgré mes avertissements circonstanciés, écrits et verbaux, je constate que vous travaillez encore pour votre propre compte dans votre comptoir B-SAT pendant vos heures de travail pour Électro Bonnelles. Vous avez convenu avec votre employé qu'il ne travaille plus le jeudi, mais personne n'est présent pour le remplacer. De ce fait, tous les jeudis depuis de nombreux mois, vous assurez personnellement la vente dans votre comptoir, et ce sans compter vos absences durant lesquelles vous "espérez compter" sur vos collègues d'É B afin de ne pas "donner une mauvaise image de marque" au magasin. Je vous rappelle que vous*

*êtes tenu de prévoir une personne dans votre comptoir même les jours d'absence de votre employé. Ces mercredi 16, jeudi 17 et vendredi 18 mars 2016 votre employé était en congé. Vous m'aviez certifié que vous aviez prévu une autre personne pour servir à votre comptoir, mais vous m'avez menti, car vous vous êtes à nouveau permis de servir vos clients B-SAT, parfois même au détriment de mes clients, puisque vous n'étiez pas disponible à la vente pour Électro Bonnelles.*

- *Ce samedi 19 mars 2016, vous êtes arrivé vers 11 h 20 au magasin pour débiter votre journée de travail (au lieu de 9 h 30) sans même avoir pris la peine de prévenir de votre retard, ni même de présenter des excuses. Vous teniez à peine debout et votre haleine dégageait encore des vapeurs d'alcool. Vous êtes en contact direct avec notre clientèle et je suis donc en droit d'exiger de mon personnel, et plus précisément des vendeurs un comportement et une "allure" corrects. À un moment donné, vous vous êtes même couché sur le sol derrière votre comptoir (!), sous prétexte d'avoir mal à l'épaule. Au vu de cette situation, Monsieur B. vous a signifié de quitter le magasin sans prester votre journée.*

*Ces derniers faits justifient, vu vos antécédents, un motif grave de licenciement sans préavis ni indemnité. Toutefois, par humanité envers vous, j'ai décidé de vous licencier moyennant prestation d'un préavis. [...] »*

Le 22 juin 2016, la SRL adresse à nouveau un avertissement à Monsieur L., au motif que celui-ci est venu travailler au comptoir B-SAT alors que son contrat de travail était suspendu pour cause de maladie.

En date du 23 septembre 2016, Monsieur L. est licencié pour motif grave par un courrier recommandé dont le contenu est le suivant :

*« Par la présente, je vous notifie la rupture de votre contrat de travail pour motif grave sans préavis ni indemnités.*

*La faute grave est la suivante : ce jeudi 22 septembre 2016, vers 13.45 h, vous avez subtilisé un grille-pain neuf dans l'étalage, vous avez arraché l'étiquette de prix et vous l'avez placé dans votre sac à dos.*

*Ensuite, vers 16.00 h, vous vous êtes dirigé vers la sortie du magasin avec votre sac.*

*Mon fils T. vous a alors invité à ouvrir votre sac, ce à quoi vous avez obtempéré et la présence du grille-pain dans votre sac a pu être confirmée. Vos tentatives de justification (grille-pain usagé d'un client) ne tenaient pas la route. Vous avez alors restitué le grille-pain à T. et quitté le magasin.*

*Il s'agit donc clairement d'un vol ou d'une tentative de vol.*

*La confiance est cette fois définitivement rompue. Vous ne faites plus partie du personnel à dater de ce jour. »*

Le formulaire C4 porte comme motif précis du chômage : « *faute grave* ».

Le même jour, Monsieur B., actuel gérant et à l'époque des faits fils de la gérante de la SRL, a déposé plainte à la police locale de Seraing-Neupré à l'encontre de Monsieur L. pour vol domestique du chef des mêmes faits.

Le dossier répressif ouvert à la suite de cette plainte au sein du parquet de Liège fera l'objet d'un classement sans suite le 25 octobre 2016.

Le 20 février 2017, Monsieur B. en sa qualité de gérant de la SRL, déposera une plainte avec constitution de partie civile en mains d'un juge d'instruction à l'encontre de Monsieur L. du chef de vol ou tentative de vol en date du 22 septembre 2016.

Par jugement du 22 mai 2019, la 16<sup>e</sup> chambre du tribunal de première instance de Liège a acquitté Monsieur L. du chef de la prévention d'avoir « à Seraing, le 22.09.16, frauduleusement soustrait un grille-pain de marque S, d'une valeur de 39,99 €, qui ne lui appartenait pas, au préjudice de la [SRL] avec la circonstance que l'auteur a commis le vol dans la maison, l'atelier ou le magasin de son maître [sic], dont il était un ouvrier, compagnon ou apprenti », et s'est déclaré incompétente pour connaître de l'action civile de la SRL, sur base de la motivation suivante :

*« [...] S'il est établi que Monsieur L. s'est emparé du grille-pain litigieux, il subsiste un doute quant à sa volonté de s'approprier celui-ci sans en payer le prix, dès lors qu'il a été intercepté avant que cette volonté puisse être établie avec certitude (Monsieur L. devait revenir au magasin et les relations commerciales entre les parties pouvaient justifier un retard dans le paiement).*

*La prévention n'est pas établie au bénéfice du doute. »*

Sur le seul appel de la SRL, la 6<sup>e</sup> chambre correctionnelle de la cour d'appel de Liège en un arrêt du 4 mars 2021 a considéré en substance que :

- En l'absence d'appel du ministère public, Monsieur L. a été définitivement acquitté de la prévention reprise ci-dessus ;
- L'attitude de Monsieur L., se saisissant du grille-pain alors qu'il était seul dans le magasin, le mettant dans son sac à dos sans prévenir son employeur, et l'emportant, alors qu'il doit aller rechercher sa fille et va revenir ensuite au magasin, soit s'encombrant sans raison, emporte la conviction de la cour d'appel de son intention de le soustraire frauduleusement.

La cour d'appel a dès lors :

- Dit l'appel de la SRL irrecevable en ce qu'il concerne les dispositions pénales du jugement du tribunal de première instance du 22 mai 2019 ;
- Reçu l'appel pour le surplus ;

- Réformé le jugement précité et s'est déclaré compétente pour statuer sur l'action civile ;
- Dit la demande de la SRL contre Monsieur L. recevable et en partie fondée, et a condamné ce dernier à payer à la SRL la somme de 1 € à titre définitif.

Par un arrêt du 22 septembre 2021, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi introduit par Monsieur L. à l'encontre de cet arrêt.

#### **IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL**

##### 1. Quant à l'autorité de chose jugée du pénal sur le civil

L'autorité de la chose jugée au pénal sur le procès civil ultérieur (quant aux points qui sont communs tant à l'action civile qu'à l'action publique) constitue un principe général de droit<sup>1</sup>. Cette autorité ne s'attache qu'aux dispositions pénales de la décision rendue, c'est-à-dire à celle qui statue sur l'action publique<sup>2</sup>.

La décision rendue par le juge pénal sur l'action civile qui est portée devant lui n'a d'autorité de chose jugée que dans les limites de l'article 23 du Code judiciaire, lequel exige une triple identité d'objet, de cause et de parties.

La Cour de cassation a originairement consacré le caractère *erga omnes* de l'autorité de la chose jugée au pénal<sup>3</sup>.

La Cour de cassation a toutefois, depuis, restreint la portée de ce principe, notamment à l'aune du droit à un procès équitable consacré par l'article 6, § 1<sup>er</sup> de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Elle a ainsi jugé que « *l'autorité de la chose jugée au pénal ne fait pas obstacle à ce que, lors d'un procès civil ultérieur, une partie ait la possibilité de contester les éléments déduits du procès pénal, dans la mesure où elle n'était pas partie à l'instance pénale ou dans la mesure où elle n'a pu librement y faire valoir ses intérêts* »<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Cass., 15 février 1991 (arrêt Stappers), *Pas.*, 1991, n° 322 ; *Rev. trim. dr. h.*, 1992, 227 et note M. FRANCHIMONT ; *R.C.J.B.*, 1992, 5 et note F. RIGAUX.

<sup>2</sup> Cass., 30 octobre 1970, *Pas.*, 1971, I, p. 191 ; Cass., 3 novembre 1970, *Pas.*, 1971 ; I, p. 196 ; Cass., 27 janvier 1978, *Pas.*, 1978, I, p. 219 ; Liège, 21 décembre 1993, *J.L.M.B.*, 1994, p. 113 ; voy. M. FRANCHIMONT, A. JACOBS et A. MASSET, Manuel de procédure pénale, 2 e éd., Larcier, 2006, p. 984.

<sup>3</sup> Cass., 1<sup>er</sup> juin 1944, *Pas.*, 1944, I, p. 365 ; Cass., 3 novembre 1960, *Pas.*, 1961, I, p. 235 ; Cass., 22 mai 1969, *J.T.*, 1969, p. 439 ; Cass., 4 février 1972, *Pas.*, 1972, I, p. 524 ; Cass., 18 novembre 1976, *Pas.*, 1977, I, p. 307 ; Cass., 21 novembre 1980, *Pas.*, 1981, I, p. 3.

<sup>4</sup> *Ibidem*. Voy. égal. Cass., 2 octobre 1997, *Pas.*, 1997, n° 381 ; Cass., 24 avril 2006, R.G. n° S.050075.N ; Cass., 7 mars 2008, R.G. n° C.060253.F, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

Cette jurisprudence a pour corollaire que si la partie était à l'instance pénale, l'autorité au civil de la chose jugée au pénal est applicable dans la mesure de ce qui a été certainement et nécessairement jugé par le juge pénal concernant les faits mis à charge du prévenu et compte tenu des motifs constituant le fondement nécessaire de la décision pénale<sup>5</sup>.

En l'espèce, le juge pénal a, aux termes de son jugement du 22 mai 2019, jugé la prévention de vol visant expressément Monsieur L., non établie, et l'en a acquitté.

La SRL était partie au procès pénal, et a pu librement y faire valoir ses intérêts, de sorte que l'autorité au civil de la chose jugée au pénal par le tribunal de première instance de Liège en son jugement du 22 mai 2019 lui est applicable.

En revanche, aucune autorité de la chose jugée au pénal ne s'attache à l'arrêt de la cour d'appel de Liège du 4 mars 2021, qui n'a pas statué sur l'action publique à défaut d'appel du ministère public.

Quant à la décision rendue par la cour d'appel de Liège en cet arrêt sur l'action civile, elle ne peut se voir reconnaître d'autorité de chose jugée en application de l'article 23 du Code judiciaire (aux termes duquel « *l'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet de la décision. Il faut que la chose demandée soit la même ; que la demande repose sur la même cause, quel que soit le fondement juridique invoqué ; que la demande soit entre les mêmes parties, et formée par elles et contre elles en la même qualité* »), à défaut d'identité d'objet de la demande : la SRL sollicitait devant la cour d'appel de Liège l'indemnisation d'un dommage à la suite des faits visés à la prévention dont question ci-dessus, alors que dans la présente procédure, la cour de céans est saisie de différentes demandes, détaillées *supra*, émanant de Monsieur L. à la suite de son licenciement par la SRL, qu'il estime irrégulier.

En conclusion et en synthèse, c'est donc à bon droit que les premiers juges ont considéré que l'acquiescement de Monsieur L. prononcé au pénal doit être définitivement acquis dans son chef.

## 2. Quant au licenciement pour motif grave

### Textes et principes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

*« 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.*

---

<sup>5</sup> Cass., 23 septembre 2004, *R.C.J.B.*, 2005, 647 ; et not. G. DE LEVAL, « Le jugement », in *Droit judiciaire*, Tome 2, dir. G. DE LEVAL, Larcier, Bruxelles, 2015, n° 7.56 et s.

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

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

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

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

Cette disposition prévoit ainsi en ses alinéas 3 et 4 deux délais préfix, dont l'expiration entraîne la forclusion du droit lui-même :

- Un délai pour donner congé : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant expiration du terme lorsque le fait qui le justifierait est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins ;
- Un délai pour notifier le motif grave : le motif grave invoqué doit être notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

Au sens de cette disposition légale, le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, « une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice »<sup>6</sup>.

En tout état de cause, pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai de trois jours ouvrables, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail<sup>7</sup>.

Les jours ouvrables comprennent tous les jours de la semaine, samedi compris, mais à l'exception du dimanche et des jours fériés.

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté les délais.

---

<sup>6</sup> Cass., 14/05/2001, *J.T.T.*, 2001, 390 ; Cass., 07/12/1998, *J.T.T.*, 1999, 149 ; Cass., 14/10/1996, *J.T.T.*, 1996, 501 ; Cass., 11/01/1993, *J.T.T.*, 1993, 58 ; Cass., 14/05/1979, *J.T.T.*, 1980, 78.

<sup>7</sup> Cass., 14/05/2001, *op.cit.*

L'article 35, al. 3 et 4 est une disposition impérative en faveur du travailleur et de l'employeur et le juge est dès lors tenu d'en examiner l'application, dans le respect des droits de la défense, même si les parties s'abstiennent d'en faire état<sup>8</sup>.

Le motif grave doit être décrit avec suffisamment de précision de manière, « *d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui* »<sup>9</sup>.

Le juge statue souverainement en fait sur le point de savoir si les motifs graves énoncés dans la lettre de licenciement sont formulés de manière suffisamment précise<sup>10</sup>.

Quant à la notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, elle comporte trois éléments :

- Une faute ;
- Le caractère grave de la faute ;
- L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute<sup>11</sup>.

La notion de faute n'est cependant 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<sup>12</sup>.

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond<sup>13</sup>.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment

---

<sup>8</sup> Voir en ce sens : Cass., 22/05/2000, n° S990046F, *Pas.*, 2000, I, 311.

<sup>9</sup> Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, 1054.

<sup>10</sup> Cass., 8 mars 2021, S.20.0018.N.

<sup>11</sup> Voir en ce sens : Cass. 23/10/1989, *J.T.T.*, 1989, 432, note, *Pas.*, 1990, I, 215.

<sup>12</sup> Voir en ce sens : Cass., 26/06/2006, RG S.05.0004.F, *juridat.be, J.T.T.*, 2006, 404.

<sup>13</sup> Voir en ce sens : Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, *juridat.*

sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave<sup>14</sup>. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et des circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle.

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al. 8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée<sup>15</sup>.

### Application

#### *La régularité formelle du licenciement pour motif grave*

En ce qui concerne la régularité formelle du licenciement pour motif grave, il résulte des éléments produits aux débats que la chronologie des faits fut la suivante :

- Les faits qui sont reprochés à Monsieur L. se sont déroulés le jeudi 22 septembre 2016 ;
- La notification du congé et du motif grave est intervenue par recommandé le vendredi 23 septembre 2016.

Compte tenu des principes en la matière rappelés ci-dessus, la preuve du respect des délais prévus aux alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est donc rapportée en l'espèce.

S'agissant de l'exigence de précision de la description des motifs, la cour considère que la notification du 23 septembre 2016 dont le contenu figure *supra* permet à Monsieur L. de comprendre ce qui lui était reproché, aux juridictions saisies de vérifier si les motifs énoncés s'identifient avec les faits allégués devant elles, et d'apprécier leur gravité.

En conclusion, le licenciement pour motif grave de Monsieur L. est régulier en la forme.

#### *Matérialité et gravité des motifs ayant justifié le licenciement*

---

<sup>14</sup> Voir en ce sens : Cass., 20/11/2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, 190 ; Cass., 06/09/2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737.

<sup>15</sup> Voy. pour une application du principe en droit commun — article 1315 du code civil : Cass., 17/09/1999, *Pas.*, 1999, I, 467 ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9<sup>ème</sup> ch., 24/04/2002, RG n° 30.72502, *juridat.*

Ainsi qu'il résulte de ce qui a été indiqué ci-dessus, le motif grave invoqué par l'employeur à l'encontre de Monsieur L. est un vol ou une tentative de vol d'un grille-pain en date du 22 septembre 2016.

Ces faits sont ceux qui ont été visés par la plainte avec constitution de partie civile en mains d'un juge d'instruction déposée le 20 février 2017 par le gérant de la SRL à l'encontre de Monsieur L., qui ont donné lieu au jugement du tribunal de première instance de Liège du 22 mai 2019.

Il a déjà été dit à cet égard ci-dessus que ce jugement était revêtu de l'autorité de la chose jugée au pénal dans le cadre de la présente procédure, et que l'acquiescement de Monsieur L. qu'il prononce est définitivement acquis dans son chef.

La cour rappelle que lorsque les faits qui sont reprochés au travailleur donnent lieu à une enquête judiciaire, si le travailleur est acquitté par le juge pénal, il est établi *erga omnes* et donc aussi pour le juge civil que les faits qui sont invoqués comme motif grave par l'employeur ne se sont pas produits, le congé pour motif grave sur base des mêmes faits n'étant dès lors pas possible<sup>16</sup>.

Il est donc définitivement acquis que Monsieur L. ne s'est pas rendu coupable d'un vol ou d'une tentative de vol en date du 22 septembre 2016 ainsi qu'il a déjà été dit *supra*.

Concrètement, ledit jugement est motivé comme suit :

*« [...] S'il est établi que Monsieur L. s'est emparé du grille-pain litigieux, il subsiste un doute quant à sa volonté de s'approprier celui-ci sans en payer le prix, dès lors qu'il a été intercepté avant que cette volonté puisse être établie avec certitude (Monsieur L. devait revenir au magasin et les relations commerciales entre les parties pouvaient justifier un retard dans le paiement). [...] »*

Les faits ainsi circonscrits, à l'estime de la cour, ne constituent en tous les cas pas un comportement fautif grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible dans le chef de Monsieur L., ce constat n'étant pas remis en cause par les divers avertissements qui lui avaient été adressés antérieurement.

Le licenciement de Monsieur L. pour motif grave étant irrégulier sur le fond, l'employeur lui est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis, dont le calcul n'est pas contesté. Pour la même raison, la prime de fin d'année réclamée par Monsieur L. lui est due.

---

<sup>16</sup> C. trav. Liège, 2 février 1977, *J.L.*, 1977, 250 ; C. trav. Anvers (sect. Hasselt), 18 février 1986, *Limb. Rechtsl.*, 1986, 171 ; C. trav. Bruxelles, 4 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, 59 ; C. trav. Bruxelles, 1<sup>er</sup> décembre 2021, *J.T.T.*, 2022, 365.

Le jugement entrepris sera dès lors confirmé à cet égard.

### 3. Quant à l'indemnité complémentaire de préavis

Monsieur L. fonde sa demande d'une indemnité complémentaire de préavis sur le fait qu'il conviendrait de tenir compte dans son chef d'une ancienneté en qualité de travailleur salarié remontant au 2 janvier 1995.

En ce qui concerne l'existence d'un contrat de travail, la Cour de cassation décide :

- Le « *lien de subordination qui est la caractéristique du contrat de travail existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne* » ;
- En règle, « *lorsque les éléments soumis à son appréciation ne permettent pas d'exclure la qualification donnée par les parties à la convention qu'elles ont conclue, le juge du fond ne peut y substituer une qualification différente* ».

La loi-programme (I) du 27 décembre 2006 prévoit dans le même sens que :

- « *Sans pouvoir contrevenir à l'ordre public, aux bonnes mœurs et aux lois impératives, les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail, dont l'exécution effective doit être en concordance avec la nature de la relation...* » (article 331),
- Même si « *lorsque l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la relation de travail (...), il y aura une requalification de la relation de travail et application du régime de sécurité sociale correspondant...* » (article 332).

Cette loi prévoit comme critères généraux permettant d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité :

- La volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que cette dernière soit exécutée conformément aux dispositions de l'article 331 ;
- La liberté d'organisation du temps de travail ;
- La liberté d'organisation du travail ;
- La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique (article 333, § 1<sup>er</sup>).

Par application du droit commun de la preuve, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue<sup>17</sup>. La preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de

---

<sup>17</sup> Article 870 du Code judiciaire, dans sa version en vigueur avant le 1<sup>er</sup> novembre 2020, et article 8.4, alinéa 1<sup>er</sup> du nouveau Code civil, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2020.

certitude<sup>18</sup>, ce qui signifie qu'il n'est donc pas requis une certitude absolue, mais bien une « conviction qui exclut tout doute raisonnable »<sup>19</sup>. En cas de doute, celui qui réclame l'exécution d'une obligation supporte le risque de la preuve et succombe au procès<sup>20</sup>.

La cour rappelle par ailleurs qu'il n'y a aucune objection de principe à ce qu'un travailleur puisse attester en faveur ou à l'encontre de son employeur ou de son ancien employeur, la doctrine relevant ainsi que « les attestations de travailleurs [...] ne peuvent être écartées d'office, sous peine, dans tout litige professionnel, d'être privé du témoignage de ceux qui sont le plus souvent les seuls témoins directs de ce qui se passe au sein de l'entreprise. (...) Le fait qu'elles soient sollicitées, que ce soit par l'employeur ou par le travailleur, n'exerce aucune influence sur leur valeur probante. On voit mal, en effet, comment, en pratique, il pourrait en être autrement, le travailleur n'allant pas de lui-même, dans la plupart des cas, dresser une attestation »<sup>21</sup>.

La cour rappelle en outre, s'agissant des attestations qui ne sont pas conformes aux conditions posées par l'article 961/2 du Code judiciaire, que le juge reste entièrement souverain dans l'appréciation de la force probante d'une attestation, qu'elle réponde ou non auxdites conditions, en tenant compte à cet égard de tous les éléments utiles à l'estimation de sa crédibilité<sup>22</sup>.

Monsieur L. affirme en substance avoir travaillé pour compte de la SRL du 2 janvier 1995 au 2 janvier 2001 à la même fonction et selon les mêmes modalités que dans le cadre du contrat de travail signé par les parties le 2 janvier 2001.

Ceci est contesté par l'employeur, qui indique que Monsieur L., alors ami proche de l'actuel gérant de la SRL, exploitait en qualité de travailleur indépendant un comptoir de vente de pièces détachées pour appareils électroménagers, selon des horaires librement déterminés par lui.

Les pièces auxquelles la cour peut avoir égard pour cette période sont :

- Une demande d'immatriculation au registre du commerce de Monsieur L. du 28 décembre 1994 en vue de l'exercice d'une activité commerciale d'intermédiaire

---

<sup>18</sup> Ce principe est dorénavant explicitement repris par l'article 8.5. du nouveau code civil : sauf lorsque la loi en dispose autrement, « la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude ».

<sup>19</sup> Projet de loi portant insertion du Livre 8 "La preuve" dans le nouveau Code civil, Doc. parl., Ch., sess. 2018-2019, 54-3349/001, p. 16.

<sup>20</sup> Voy. pour une application du principe en droit commun : Cass., 17.9.1999, R.G. n° C.98.0144.F, Pas., 1999, I, p. 467, juportal. Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2020, ce principe est dorénavant repris explicitement par l'article 8.4., al.4, du nouveau Code civil, qui dispose que : « 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 ».

<sup>21</sup> S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave », in *Le congé pour motif grave*, Limal, Anthemis, 2011, p. 188.

<sup>22</sup> En ce sens, Cass., 28 juin 2018, R.G. n° C.17.0319.N, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

commercial (placements de câbles de télédistribution, placements d'antennes, réglages et livraison de télévisions, vidéos, électroménagers) à dater du 2 janvier 1995 ;

- Une demande de radiation de l'immatriculation au registre du commerce de Monsieur L. du 9 janvier 2001, consécutive à la cessation de l'activité en date du 31 décembre 2000 ;
- Une attestation datée du 3 juin 2016 d'un sieur D., ancien travailleur de la SRL de 1995 à 1998, qui indique sans plus de précisions que « À cette époque, Monsieur L. était déjà présent en tant que vendeur depuis un certain temps » ;
- Une attestation datée du 14 juin 2016 d'un autre sieur D., ancien travailleur de la SRL de 1998 à 2002, qui indique sans plus de précisions « avoir durant cette période vu Monsieur L. occuper la place de vendeur. »

À l'estime de la cour, ces éléments ne permettent pas d'établir l'existence d'une relation de travail salarié entre Monsieur L. et la SRL durant la période litigieuse, de sorte que c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré qu'aucune indemnité complémentaire de préavis n'était due à celui-ci.

L'appel incident est dès lors non fondé à cet égard.

#### 4. Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

##### Textes et principes

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend selon l'article 8 de la CCT n° 109 comme « le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Il est précisé à cet égard dans le préambule de la CCT n° 109 que la convention vise « à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu » et que « Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée ».

Le commentaire de l'article 8 par les partenaires sociaux livre encore l'éclairage suivant :

*« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. »*

*En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*

*Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »*

La doctrine enseigne qu'il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances. En d'autres termes, le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles, sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives. Il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail<sup>23</sup>.

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n° 109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

À cet égard, la doctrine<sup>24</sup> propose que :

- Toute faute intentionnelle, tout acte de représailles, toute mauvaise foi contractuelle devraient en principe donner lieu à la sanction maximale de 17 semaines. Il devrait en aller de même chaque fois que le motif réel du congé vise à contrecarrer un droit du travailleur ;

---

<sup>23</sup> S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », in *Droit du travail tous azimuts*, C.U.P., 9 décembre 2016, pp.349 et ss.

<sup>24</sup> S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », op. cit., p. 370.

- Toute légèreté blâmable, toute négligence, tout comportement inadéquat, mais dénué de volonté de nuire, devraient donner lieu à la sanction minimale de trois semaines. Il en irait de même lorsque n'apparaît à l'examen, aucun motif invouable de licenciement ou encore, lorsque le motif allégué est crédible, mais dénué de preuves suffisantes ;
- Cette estimation de base pourrait être, le cas échéant, diminuée ou majorée selon, notamment, les antécédents du travailleur lorsqu'est en cause son attitude.

La charge de la preuve est ainsi réglée par l'article 10 de la CCT n° 109 :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

### *Application*

Lorsqu'un travailleur invoque devant le juge que son licenciement est manifestement déraisonnable, 4 éléments seront contrôlés par le juge :

- Les motifs ont-ils ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (contrôle de légalité) ;
- Ces motifs sont-ils avérés (contrôle de réalité) ;
- Ces motifs constituent-ils bien la cause réelle du licenciement (contrôle de causalité) ;
- En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable (contrôle de proportionnalité).

S'agissant de la preuve, l'employeur ayant communiqué les motifs, la charge de la preuve sera partagée de façon égale.

Par ailleurs et ainsi qu'il a déjà été dit ci-dessus, le jugement du tribunal de première instance de Liège du 22 mai 2019 est revêtu de l'autorité de la chose jugée au pénal dans le cadre de la présente procédure, de sorte qu'il est définitivement acquis que Monsieur L. ne s'est pas rendu coupable d'un vol ou d'une tentative de vol en date du 22 septembre 2016 ainsi qu'il a déjà été dit *supra*, et que les faits sont circonscrits comme suit :

*« [...] S'il est établi que Monsieur L. s'est emparé du grille-pain litigieux, il subsiste un doute quant à sa volonté de s'approprier celui-ci sans en payer le prix, dès lors qu'il a été intercepté avant que cette volonté puisse être établie avec certitude (Monsieur L.*

*devait revenir au magasin et les relations commerciales entre les parties pouvaient justifier un retard dans le paiement). [...] »*

La référence ainsi faite aux relations commerciales entre les parties provient de ce qu'il ressort des éléments du dossier que les deux parties se livraient régulièrement à des refacturations de marchandises (notamment parce que les clients se trouvant dans les locaux qui désiraient acheter ou échanger des biens ne faisait pas de distinction entre les rayons de la SRL et de B-SAT), les parties ne se prévenant pas nécessairement de cette diminution des stocks qu'elles signalaient *a posteriori*.

Si le motif du licenciement est effectivement fondé sur la conduite de Monsieur L., la cour considère dès lors, contrairement aux premiers juges, qu'il s'agissait là, potentiellement, d'une conduite qui était tolérée par l'employeur et habituelle entre les deux sociétés, de sorte que le licenciement sur le champ de Monsieur L. peut être qualifié de manifestement déraisonnable, ne relevant pas du comportement d'un employeur normal et prudent placé dans les mêmes circonstances.

En revanche, la cour estime que Monsieur L., qui indique en termes de conclusions que l'employeur a construit de manière artificielle un motif pour se séparer sans frais de lui, n'apporte pas d'élément probant à l'appui de cette affirmation.

En conséquence, la cour fixera à l'équivalent de 3 semaines de rémunération l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à laquelle peut prétendre Monsieur L., soit la somme de 2 002,80 €.

En conclusion et en synthèse, l'appel incident est dès lors partiellement fondé à cet égard.

##### 5. Quant à la demande d'indemnité pour licenciement abusif

La théorie de l'abus de droit développée en droit commun a également trouvé droit de cité en droit du travail, et plus précisément dans le cadre de la résiliation du contrat de travail.

En matière contractuelle, c'est l'article 1134 de l'ancien Code civil (5,73 du nouveau Code civil) qui constitue la base de l'abus de droit. Le principe d'exécution de bonne foi interdit à une partie contractante d'abuser des droits que le contrat lui octroie<sup>25</sup>.

Il y a abus de droit lorsqu'un droit est exercé d'une manière « *qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et avisée* »<sup>26</sup>.

Les deux parties à un contrat de travail ont le droit de résilier le contrat par l'expression de leur volonté unilatérale, moyennant préavis lorsque le contrat a été conclu pour une durée

<sup>25</sup> Cass., 19 septembre 1983, *R.C.J.B.*, 1986, 282.

<sup>26</sup> Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-1972, 321, concl. Av. gén. GANSHOF VAN DER MEERSCH.

indéterminée ou pour motif grave pour tous les types de contrat (art. 32, 3° de la loi relative aux contrats de travail). Ces modes de résiliation unilatérale sont des formes de congé et impliquent que chaque partie a le droit de donner congé. Ce droit découle du contrat et doit donc être exécuté de bonne foi. L'exercice du droit de résiliation peut dès lors faire l'objet d'un abus.

Il y a abus du droit de licencier lorsque ce droit est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent<sup>27</sup>.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014, la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement est applicable aux travailleurs du secteur privé. Les travailleurs peuvent toutefois toujours invoquer la théorie générale de l'abus de droit en cas de licenciement par l'employeur.

Lorsque comme en l'espèce le travailleur a décidé d'agir sur la base de la CCT n° 109, compte tenu de l'interdiction de cumul énoncée par l'article 9 de ladite CCT n° 109, le travailleur licencié ne peut invoquer la base civiliste de l'abus de droit pour solliciter des dommages et intérêts, qu'à la condition que la faute invoquée ne concerne pas les motifs du licenciement, mais qu'elle ait trait aux circonstances dans lesquelles il a été donné, ces circonstances n'étant pas visées par cette CCT.

Pour qu'il y ait abus de droit, il faut tout d'abord qu'il y ait une faute qui soit distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail.

Outre la faute distincte de la méconnaissance des règles relatives au congé, l'abus de droit en cas de licenciement des travailleurs requiert un dommage matériel ou moral particulier qui diffère de celui qui est causé par le licenciement lui-même ; il faut par conséquent qu'il découle des circonstances qui ont accompagné le licenciement. L'indemnité de préavis forfaitaire qui est due en cas de rupture irrégulière indemnise tous les dommages résultant de la rupture du contrat de travail<sup>28</sup>.

La charge de la preuve de l'abus du droit de licencier repose sur celui qui dit en être la victime. Conformément aux règles générales de la responsabilité, le travailleur doit prouver l'existence et l'étendue du dommage qu'il dit avoir subi et qui diffère de celui qui est couvert par l'indemnité de congé d'une part, et le lien de causalité entre l'abus de droit et ce dommage d'autre part.

En l'espèce, parmi les éléments invoqués par Monsieur L. à l'appui de cette demande, il est notamment fait état de son absence d'audition préalable au licenciement.

---

<sup>27</sup> Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, 155 ; Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, 1002, 117, concl. J.-M. GENICOT, note P. JOASSART ; Cass., 9 octobre 2017, *J.L.M.B.*, 2018, 118 note F. KÉFER et R. LINGUELET et *Chron. D.S.*, 2018, 188, concl. av.-gén. VANDERLINDEN.

<sup>28</sup> Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, 2005, 494.

La cour rappelle qu'aucune disposition légale n'impose à l'employeur l'obligation d'entendre le travailleur préalablement à son licenciement.

Pour le surplus, Monsieur L. indique en termes de conclusions que :

- La légèreté blâmable avec laquelle la SRL l'a licencié est également constitutive d'un abus de droit. À l'estime de la cour, si ainsi qu'il résulte de ce qui a été dit ci-dessus l'appréciation des faits prétendument fautifs dans le chef de Monsieur L. par l'employeur s'est révélée incorrecte, et que son licenciement immédiat doit en conséquence être considéré comme irrégulier et manifestement déraisonnable, il n'en résulte pas pour autant en l'espèce que Monsieur L. rapporte la preuve que la SRL a procédé à celui-ci avec une telle légèreté qu'elle aurait manifestement dépassé les limites de l'exercice normal du droit de licencier ;
- Le droit de rupture de l'employeur est détourné de sa finalité par la SRL, qui a poursuivi son activité après le départ des lieux loués de la SPRL B-SAT dont elle a aussi repris la clientèle sans bourse déliée. À l'estime de la cour, ce reproche ne concerne pas les circonstances du licenciement de Monsieur L. : il s'agit là d'un litige commercial entre la SRL et B-SAT qui a d'ailleurs donné lieu à une procédure en référé devant le tribunal de commerce de Liège puis la Cour d'appel de Liège.

La cour observe en outre et surabondamment que Monsieur L. demeure en défaut de prouver l'existence d'un dommage particulier dans son chef, qui serait distinct de celui qui est compensé forfaitairement par l'indemnité compensatoire de préavis et par l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable qui lui sont allouées par le présent arrêt.

Le jugement dont appel sera donc confirmé en ce qu'il a débouté Monsieur L. de sa demande de ce chef.

#### 6. Quant à la demande de délivrance d'un formulaire C4 rectifié

La cour rappelle rappelle qu'il a été jugé et la cour se rallie à cette jurisprudence, que la rectification d'un document social déjà délivré, ne peut être imposée à l'employeur<sup>29</sup>, et qu'en tout état de cause le présent arrêt en tient lieu<sup>30</sup>.

Le jugement dont appel sera dès lors réformé à cet égard.

#### 7. Les dépens

---

<sup>29</sup> C.T. Liège, sect. Namur, 13<sup>e</sup> ch., 13 janvier 2009, R.G. n° 8.645/08. *Contra*, T.T. Liège, 13 janvier 2--006, *JTT*, 2007, 251.

<sup>30</sup> En ce sens, C.T. Liège, sect. Namur, 13<sup>e</sup> ch., 22 juin 2004, R.G. n° 7.333/2003 et 8 septembre 2005, R.G. n° 7.679/04.

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens « *soit si les parties succombent sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés du même âge* ».

Dans un arrêt du 18 décembre 2009, la Cour de cassation<sup>31</sup> a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il répartit les dépens. Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil, mais bien d'une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties, sous la seule réserve que tous les dépens ne peuvent être mis à charge d'une seule partie si celle-ci obtient, fût-ce très partiellement, gain de cause.

En l'espèce, les deux parties succombant partiellement sur une partie des demandes originaires de Monsieur L., chacune d'elles supportera en conséquence ses propres dépens d'instance et d'appel, en ce compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà avancée par la SRL dans le cadre de la procédure d'appel qui restera à sa charge.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

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

Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé, dans la mesure indiquée ci-après,

Déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé, dans la mesure indiquée ci-après,

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SRL à délivrer à Monsieur L. un nouveau certificat de chômage C4 comportant un motif rectifié, et déboute Monsieur L. de ce chef de demande,

---

<sup>31</sup> Cass. (1<sup>ère</sup> ch.), R.G. n° C.08.0334.F, 18 décembre 2009, juridat.

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur L. de sa demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et faisant partiellement droit à cette demande, condamne la SRL à payer à ce titre à Monsieur L. la somme de 2 002,80 €, à majorer des intérêts légaux à dater du 23 septembre 2016 jusqu'à complet paiement,

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SRL aux dépens de Monsieur L., et compensant les dépens, délaisse à chaque partie ses propres dépens d'instance et d'appel, la contribution de 24 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà avancée dans le cadre de la procédure d'appel par la SRL, restant à sa charge,

Et confirme le jugement dont appel pour le surplus.

**Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :**

Claude DEDOYARD, Conseiller faisant fonction de Président,  
Brigitte MESTREZ, Conseillère sociale au titre d'employeur,  
Younes SRIDI, Conseiller social au titre d'employé,  
assistés de Joël HUTOIS, greffier,

lesquels signent ci-dessous, excepté Madame Brigitte MESTREZ qui se trouve dans l'impossibilité de le faire conformément à l'article 785 alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire,

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

le Président,

**ET PRONONCÉ**, en langue française et en audience publique de la **Chambre 3 J** de la cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, à Liège, le **VINGT-NEUF JANVIER DEUX MILLE VINGT-QUATRE**, par Monsieur Claude DEDOYARD, Conseiller faisant fonction de Président, assisté de Joël HUTOIS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

le Président,