



N° d'ordre

### Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire <b>2025 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>23/1413/A</b>
Date du prononcé <b>8 août 2025 (par anticipation)</b>
Numéro du rôle <b>2024/AL/489</b>
En cause de :  SA C/ T Y

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

CHAMBRE 3-C siégeant en vacances

# Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire  
Définitif

Contrat de travail employé – licenciement pour motif grave – conseiller showroom en vente de salles de bain - surpris au repos dans une baignoire du showroom pendant les heures de travail – faute (oui) – grave (oui) – de nature à rendre immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur (non) – indemnité compensatoire de préavis et prime de fin d'année

#### **EN CAUSE :**

**La SA**, BCE

dont le siège est établi à

partie appelante, ci-après dénommée « la sa A. » ou « l'employeur »,

ayant pour conseils Maîtres J. H. et A. U., avocats à 8000 BRUGGE et ayant été représenté par Maître S. F.,

#### **CONTRE :**

**Monsieur Y T**, RRN

domicilié à

partie intimée, ci-après dénommée « monsieur T. » ou « le travailleur » ,

ayant pour conseil Maître S. R., avocat à 4100 BONCELLES, et ayant été représenté par Maître A. I.

•  
• •

#### **INDICATIONS DE PROCEDURE**

La cour a tenu compte des pièces figurant en forme régulière dans le dossier de la procédure à la clôture des débats et notamment des pièces suivantes :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre les parties le 28 juin 2024 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 7ème Chambre (R.G. 23/1413/A) ;
- la requête de la sa A. formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 19 septembre 2024 et notifiée à monsieur T. par pli judiciaire le 4 novembre 2024 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 novembre 2024 ;

- l'ordonnance rendue le 2 décembre 2024 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 20 mai 2025 devant la chambre 3-F ;
- l'ordonnance rectificative rendue le 27 janvier 2025 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 25 juin 2025 devant la chambre 3-C ;
- les conclusions et les conclusions de synthèse de monsieur T., remises au greffe de la cour respectivement les 23 décembre 2024 et 18 avril 2025, ainsi que le dossier de pièces remis au greffe de la cour le 18 avril 2025 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de la sa A., remis au greffe de la cour respectivement les 18 février 2025 et 6 juin 2025.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 25 juin 2025 et la cause a été prise en délibéré immédiatement après la clôture des débats.

## **I. LA DEMANDE ORIGINAIRe– LE JUGEMENT DONT APPEL– LES DEMANDES EN APPEL**

### **I.1. La demande originaire**

Par requête du 28 avril 2023 et sur base du dispositif de ses conclusions prises devant le tribunal, monsieur T. a demandé la condamnation de son employeur à lui payer:

- la somme brute de 7.235,54 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- la somme brute de 1.448,90 EUR à titre de prime de fin d'année 2022 ;
- sommes à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 6 septembre 2022 ;
- outre les dépens de l'instance liquidés à la somme de 1.350 EUR étant l'indemnité de procédure et de 24 EUR étant la contribution due au fonds d'aide juridique.

### **I.2. Le jugement dont appel**

Par un jugement du 28 juin 2024, le tribunal du travail a estimé que les faits à l'appui du licenciement ne présentaient pas une gravité suffisante pour justifier un licenciement immédiat et sans indemnité et a donc considéré que le licenciement était irrégulier.

Il a condamné la sa A. au paiement d'un montant de 7.235,54 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis et d'un montant de 1.448,90 EUR bruts à titre de prime de fin d'année, à majorer des intérêts de retard, calculés au taux légal, à dater du 6 septembre 2022.

Il a condamné la sa A. aux dépens, composés de l'indemnité de procédure d'un montant 1.350 EUR et de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2<sup>ème</sup> ligne d'un montant de 24 EUR.

### **I.3. Les demandes des parties en appel**

#### **I.3.1. La demande de la partie appelante, la sa A.**

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

- réformer le jugement dont appel et de dire la demande originaire de monsieur T. non-fondée ;
- condamner monsieur T. aux dépens liquidés comme suit :
  - l'indemnité de procédure pour la première instance : 1.350 EUR ;
  - l'indemnité de procédure pour l'instance d'appel : 1.350 EUR ;
  - la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne : 24 EUR.

#### **I.3.2. La demande de la partie intimée, monsieur T.**

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, monsieur T. postule la confirmation du jugement dont appel outre la condamnation de la sa A. aux dépens de l'instance d'appel liquidés à la somme de 1.412,79 EUR étant l'indemnité de procédure d'appel.

## **II. L'EXPOSÉ DES FAITS PERTINENTS POUR LA SOLUTION DU LITIGE**

Les faits pertinents de la cause, tels qu'ils résultent des dossiers de pièces et des actes de procédure déposés par les parties, peuvent être résumés comme suit.

La sa A. est active dans le secteur de la vente de salles-de-bain.

Monsieur T. a été engagé en qualité de « *conseiller showroom* », au terme d'un contrat de travail employé à durée indéterminée, à temps plein et horaire variable, prenant cours le 29 juin 2021<sup>1</sup>.

Il travaillait dans une salle d'exposition ouverte tous les jours, sauf le dimanche.

L'article 10 du contrat de travail prévoit que : « L'employé(e) défendra toujours les intérêts de l'employeur. Il/Elle veillera à ne pas jeter le discrédit sur le nom et la réputation de l'entreprise, sur l'employeur et sur sa politique ».

---

<sup>1</sup> Pièce n°1 du dossier de pièces de la sa A. et pièce n°1 du dossier de pièces de monsieur T.

L'article 15 du même contrat dispose : « L'employé(e) consacrera l'intégralité de son activité professionnelle à l'exécution du présent contrat. Il s'engage à ne pas travailler pour son propre compte ou pour le compte de tiers, sans accord écrit préalable de l'employeur ».

L'employeur expose que, le samedi 3 septembre 2022 au matin, alors que la salle d'exposition était ouverte aux clients, monsieur D., le gérant du magasin, a surpris monsieur T. allongé, les yeux fermés, dans une baignoire de la salle d'exposition. Il l'a invité à sortir de la baignoire et l'intéressé a poursuivi sa journée de travail.

Le travailleur conteste cette version des faits. Il expose dans ses conclusions que, « avant l'ouverture de la salle d'exposition au client, il s'est très brièvement installé dans une baignoire, dans l'attente de l'arrivée de client ».

Monsieur D. a aussitôt informé monsieur L., le directeur régional, de cet incident.

Le mardi 6 septembre 2022, lorsque monsieur T. est arrivé au travail, il a été entendu par monsieur D. et par monsieur L.

Monsieur L. décrit comme suit cet entretien dans une attestation du 22 juin 2023 <sup>2</sup> :

*« Le samedi 3/09/22, aux alentours de 11h, j'ai reçu un appel de [monsieur D.] (gérant de [la sa A.] Liège) pour m'expliquer la situation qu'il venait de vivre avec [monsieur T.]. Après l'avoir écouté, je lui ai demandé de rédiger le récit de ce qu'il s'était passé. J'en ai ensuite informé ma hiérarchie.*

*Le lundi 5/09/22, [monsieur T.] étant en jour d'inactivité.*

*Le mardi 6/09/22, je me suis rendu au [showroom] de Liège. Je me suis installé dans le local social et ai ensuite demandé à [monsieur D.] d'appeler [monsieur T.] qui se trouvait dans le magasin.*

*Tout le monde [...] s'est assis. J'ai alors commencé par demander à [monsieur T.] : "Est-ce que tu sais pourquoi je suis ici aujourd'hui ?" [Monsieur T.] me répond d'un air amusé : "Sûrement dans le cadre de tes visites en magasin."*

*A ce moment-là, je lui explique que je suis présent pour discuter de ce qu'il s'est passé le samedi 3 septembre. [Monsieur T.] a alors dit avec un sourire : "Aah oui ça !? Bah je me suis assoupi dans une baignoire, ce n'est pas si grave quand-même ?!"*

*Je lui ai alors répondu : "Au contraire, c'est une attitude, un geste qui porte gravement atteinte à l'image de [la sa A.], aux clients [de la sa A.] et surtout à ses collègues [...] qui se démènent tous les jours pour produire le meilleur service."*

*Lorsqu'il prend conscience, [monsieur T.] dit alors : "Je suis désolé [monsieur L.], si tu veux, on peut en parler et j'en assumerai toutes les conséquences."*

*A ce moment-là, je lui ai mentionné qu'au vu de ce qu'il s'était passé, nous avons décidé de mettre fin à son contrat. Il a réagi avec étonnement et son expression de visage a complètement changé.*

---

<sup>2</sup> Pièce n°13 du dossier de pièces de la sa A., attestation conforme au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire.

*[Monsieur T.] a dit : “Quoi ?! Mais non ! Vous ne pouvez pas. De toute façon, vous n’avez aucune preuve que cela s’est réellement passé, c’est la paroles de [monsieur D.] contre la mienne.”*

Au cours de cette entrevue, une convention de rupture de commun accord a été proposée à monsieur T., qui l’a refusée<sup>3</sup>.

Par courrier recommandé daté du mardi 6 septembre 2022, la sa A. a adressé à monsieur T. une lettre par laquelle elle l’informait de sa décision de mettre fin au contrat de travail qui les liaient « pour un motif urgent » en précisant que les raisons du licenciement lui seront expliquées en détail dans le délai légal de trois jours ouvrables<sup>4</sup>.

Le mercredi 7 septembre 2022, monsieur D. a adressé un courriel à monsieur L. dans lequel il a exposé sa version des faits du samedi 3 septembre 2022<sup>5</sup>.

Cette version sera reprise dans une attestation datée du 20 juin 2023<sup>6</sup> :

*« Samedi 3 septembre 2022, nous commençons le briefing avec [madame N.], [monsieur DE.], [monsieur T.] et moi-même. Il est 9h50.*

*[...]*

*10h00, nous ouvrons les portes du magasin aux clients.*

*Un peu avant 10h10, ma collègue [madame N.] demande à [monsieur T.] qui ne fait rien de l’aider à compter pour l’inventaire, réponse de [monsieur T.] : “Non, j’ai mal à la tête, je ne saurais pas me concentrer.”*

*10h13, comme l’atteste l’historique de vente de notre logiciel de commandes, [monsieur T.] passe une petite commande d’un robinet avec une cliente*

*Aux alentours de 10h20, je me dirige vers le fond du magasin afin de ranger le papier bulle qu’un client n’avait pas rangé. Arrivé au Box n°48 (voir plan) qui se trouve dans le magasin, je surprends [monsieur T.] en train de dormir dans la baignoire ! A ce moment-là, il se réveille en sursaut et sort de la baignoire. Voici mot à mot ce qu’il s’est dit:*

*[Monsieur D.] : Tu fais quoi la !? Tu dors dans une baignoire ?!*

*[Monsieur T.] : Ca va il n’y a pas de client*

*[Monsieur D.] : Même tu n’as pas à dormir.*

*[Monsieur T.] : en rigolant, ça va tu as l’air choqué que je sois en train de dormir*

<sup>3</sup> Pièces n°2 et 14 du dossier de pièces de la sa A.

<sup>4</sup> Pièce n°2 du dossier de pièces de la sa A. et pièce n°2 du dossier de pièces de monsieur T.

<sup>5</sup> Pièce n°3 du dossier de pièces de la sa A.

<sup>6</sup> Pièce n°12 du dossier de pièces de la sa A., attestation conforme au prescrit de l’article 961/2 du Code judiciaire.

*[Monsieur D.]: Oui complétement je suis choqué ! On se donne tous ici on a plein de boulot à faire ! [madame N.] qui compte tout le magasin et [monsieur DE.] fait les suivis et toi tu dors dans une baignoire. Il y a des brochures à remettre, des crayons, des fardes à plier, une palette à ranger.*

*[...]*

*10h53 : J'appelle mon responsable, [monsieur L.] afin de l'avertir de la situation et de ce qu'il vient de se passer dans mon magasin.*

*[...]».*

Par courrier recommandé daté du jeudi 8 septembre 2022, la sa A. a notifié à monsieur T. les motifs de son licenciement<sup>7</sup> :

*« Par lettre (recommandée et ordinaire) en date du mardi 6 septembre 2022, nous vous avons informé de notre décision de mettre fin au contrat de travail qui nous lie pour un motif urgent.*

*Par cette lettre, nous souhaitons vous informer des raisons de ce licenciement, qui ont été longuement discutées avec vous lors de l'entretien que nous avons eu avec vous le 6 septembre 2022.*

*En tant que conseiller en salle d'exposition, il fait partie de votre travail d'être un ambassadeur de notre entreprise. Chez [sa A.], nous attachons une grande importance à l'expérience client et nous nous efforçons de dépasser les attentes de nos clients. C'est pourquoi nous proposons souvent des formations et un accompagnement afin de donner à nos employés suffisamment d'outils pour être prêts pour le client à tout moment et en toutes circonstances et pour propager notre vision.*

*Le samedi 3 septembre, le directeur de l'agence de Liège a été étonné de vous trouver allongé dans une baignoire au milieu de la salle d'exposition, les yeux fermés, alors qu'il y avait des clients dans le showroom. Vous n'avez pas remarqué la présence de clients ou du directeur de l'agence, après quoi il vous a réveillé.*

*Ce comportement est absolument inacceptable pour nous. Entrer dans une baignoire et s'allonger au milieu de la salle d'exposition pendant les heures d'ouverture complètes est un acte délibéré qui était visible par tous : collègues, responsables et clients. Il s'agit d'une action délibérée que nous ne pouvons tolérer en aucune circonstance. Plus tôt dans la journée, vous aviez également confié à votre collègue [monsieur DE.] que vous n'aviez dormi que quelques heures car vous aviez travaillé cette nuit-là pour un autre employeur. Vous l'avez alors informé que vous alliez vous reposer dans un bain.*

*Le fait que vous l'avez signalé à un collègue au préalable nous confirme une fois de plus le caractère délibéré et volontaire de votre action.*

---

<sup>7</sup> Pièce n°4 du dossier de pièces de la sa A. et pièce n°3 du dossier de pièces de monsieur T.

*Non seulement vous avez manqué à vos devoirs de conseiller de salle d'exposition en voulant délibérément rattraper votre manque de sommeil pendant les heures de travail, mais vous avez également trahi la confiance de vos supérieurs en le faisant "ouvertement" et sans gêne au milieu de la salle d'exposition. De plus, c'est un manque de respect envers vos collègues qui font de leur mieux pour propager la vision [de la sa A.] et offrir une expérience client optimale dans la salle d'exposition qui dépasse les attentes du client. Enfin, votre comportement ternit la bonne réputation de notre entreprise auprès de nos clients et nous sommes profondément honteux envers les clients qui ont pu vous voir dormir. Votre action est diamétralement opposée à l'expérience client et à la centricité client que [la sa A.] apprécie tant.*

*Par conséquent, votre comportement scandaleux rend toute coopération professionnelle ultérieure impossible pour nous.*

*Nous vous avons confronté aux faits le mardi 6 septembre. Le directeur régional [monsieur L.] et le directeur d'agence [monsieur D.] étaient présents à cette réunion. Vous avez d'abord admis que vous avez été trouvé endormi dans la baignoire, mais vous n'avez pas immédiatement perçu la gravité des faits. En fait, vous ne pensiez pas que c'était un problème. Cela nous montre une fois de plus que votre attitude ne correspond pas à l'attitude souhaitée d'un employé de [la sa A.]. Lorsque vous avez compris que les faits étaient si graves, vous avez nuancé les faits en déclarant que vous étiez effectivement allongé dans le bain, les yeux fermés, mais que vous ne dormiez pas. Outre le fait qu'il y a plusieurs témoins et que vous avez également admis au départ que vous dormiez, il nous importe peu de savoir si vous dormiez ou non. Le fait que vous étiez allongé dans une baignoire au milieu de la salle d'exposition les yeux fermés pendant les heures d'ouverture est inadmissible.*

*Le samedi 3 septembre, votre directeur d'agence [monsieur D.] a informé le directeur régional, [monsieur L.], qui à son tour a informé les responsables, à savoir la directrice des ventes [madame B.] et la responsable RH [madame V.], le lundi matin 5 septembre. Vous avez été confronté aux faits le 6 septembre.*

*Le licenciement a donc été effectué dans le délai légal de trois jours ouvrables après avoir été informé des faits invoqués. Le licenciement a également été motivé dans le délai subséquent de trois jours ouvrables. Le licenciement était donc à la fois ponctuel et bien fondé.*

*Lors de l'entretien, nous vous avons donné la possibilité de convenir d'une résiliation à l'amiable du contrat de travail, comme alternative au licenciement pour motif urgent. Nous étions prêts à le faire, malgré la perte de confiance dans toute coopération ultérieure, non pas parce que nous pensions que les faits ne justifiaient pas un licenciement pour motif grave, mais pour ne pas trop compromettre votre avenir professionnel immédiat. Cependant, vous avez décidé de ne pas donner votre accord. En conséquence, vous ne nous avez pas laissé d'autre choix que de mettre fin au contrat de travail pour une raison urgente.*

*Vous êtes prié de renvoyer à [la sa A.], dans les trois jours ouvrables suivant la réception de la présente lettre, tous les biens que vous détenez encore, mais qui appartiennent à [la sa A.].*

*Si le contrat de travail contient une clause de non-concurrence, [la SA A.] renonce explicitement à l'application de cette clause. (...) ».*

Cette lettre est signée par le PDG de la sa A.

Dans un écrit daté du mercredi 14 juin 2022, monsieur DE., ancien collègue de monsieur T., a déclaré ce qui suit :

*« (...) Monsieur T., m'a dit sur le ton de la plaisanterie, qu'il pourrait se reposer dans une baignoire.*

*Je ne l'ai pas vu personnellement dans une baignoire. J'étais, quand tout s'est passé, à mon bureau à l'entrée du magasin où il n'y avait encore aucun client présent dans le magasin depuis l'ouverture. »<sup>8</sup>*

Dans une attestation datée du 9 novembre 2022, ce même collègue précise que lors des faits, il n'y avait aucun client en magasin.<sup>9</sup>

Par courrier de son syndicat daté du 13 septembre 2022<sup>10</sup>, monsieur T. conteste les motifs de son licenciement. En réponse, par courrier daté du 28 septembre 2022, l'employeur maintient sa position<sup>11</sup>.

Le formulaire C4 mentionne comme motif précis du chômage : « *Abus de confiance irréparable : un employé se reposait ou dormait dans une baignoire pendant les heures d'ouverture de la salle d'exposition, les yeux fermés. Action délibérée, irrespectueuse et délibérée portant atteinte à la réputation de l'entreprise* »<sup>12</sup>.

### **III. LA DECISION DE LA COUR**

#### **III.1. La recevabilité de l'appel**

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

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

---

<sup>8</sup> Pièce n°11 du dossier de pièces de la sa A., attestation non-conforme au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire.

<sup>9</sup> Pièce 6 du dossier de pièces de monsieur T., attestation conforme au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire.

<sup>10</sup> Pièce n° 5 du dossier de pièces de la sa A. et pièce n°4 du dossier de pièces de monsieur T.

<sup>11</sup> Pièce n° 6 du dossier de pièces de la sa A. et pièce n° 5 du dossier de pièces de monsieur T.

<sup>12</sup> Pièce n° 7 du dossier de pièces de la sa A.

L'appel est recevable.

## **III.2. Le fondement de l'appel**

### **III.2.1. Le licenciement pour motif grave et l'indemnité compensatoire de préavis**

#### **III.2.1.1. Le respect du délai et des formes prévus par l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail**

##### ***a) Le rappel des principes***

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins. Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice. Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification. La partie qui invoque le motif grave doit fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus.

La cour, saisie d'un litige sur cette base doit donc vérifier

- d'office<sup>13</sup>, sauf à vérifier au préalable l'existence d'une renonciation valable<sup>14</sup>, le respect du double délai de trois jours, c'est-à-dire, d'une part, le délai pour donner le congé (dans les trois jours ouvrables de la connaissance du fait à l'origine du motif grave) et, d'autre part, le délai pour notifier, selon les modalités prévues, les motifs invoqués pour justifier la rupture : le délai commence à courir à partir du moment où

---

<sup>13</sup> Cass (3<sup>e</sup> ch.), 22 mai 2000, R.G. n°S.99.0046.F : « *Attendu qu'aux termes de l'article 35, alinéas 3 et 4, de la même loi, 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 et 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 ; Que cette disposition est impérative en faveur du travailleur et de l'employeur, donc du demandeur ; Attendu que, partant, la cour du travail était tenue d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties, même si le demandeur s'était abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps* » ; voir également en ce sens C. trav. Mons (2<sup>e</sup> ch.), 6 février 2012, *Ch. D.S.*, 2013, p. 121 ; C. WANTIEZ, M.-L. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *Le licenciement pour motif grave*, 3<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Larcier-Intersentia, 2024, p. 72.

<sup>14</sup> Prem. Av. gén. J.-F. LECLERCQ, concl. préc. Cass (3<sup>e</sup> ch.), 22 mai 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 370 ; H. DECKERS et A. MORTIER, *Le licenciement pour motif grave*, partie 1<sup>er</sup> : *Le caractère impératif de l'article 35*, Etudes pratiques de droit social, Liège, Wolters Kluwer, 2020, p. 7 et 8 .

- l'auteur du congé a une certitude suffisante de l'existence des faits reprochés à l'autre partie et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave<sup>15</sup> ;
- la précision des motifs invoqués au titre de motif grave. Cette précision a un double objet : « *Les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé 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>16</sup> ;
  - le congé doit porter sur au moins un fait constitutif de faute dont l'auteur du congé a eu connaissance dans les trois jours qui le précèdent. La Cour de cassation a considéré que « *dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, l'arrêt n'a pas à examiner les faits qui se situent plus de trois jours ouvrables avant ledit congé : ceux-ci ne sont pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié* »<sup>17</sup> ;
  - en cas de contestation, il appartient à l'auteur du congé d'établir le moment de la prise de connaissance de ceux-ci en apportant des éléments de preuve suffisamment probants à charge pour le destinataire du congé d'apporter la preuve contraire d'une prise de connaissance antérieure<sup>18</sup> ; en cas de doute, il sera considéré que l'auteur du congé n'apporte pas la preuve requise<sup>19</sup>.

---

<sup>15</sup> V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 930 et s.

<sup>16</sup> Cass. 24 mars 1980, *Pas.* 1980, I p. 900 ; WANTIEZ, M.-L. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *Le licenciement pour motif grave*, 3<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Larcier-Intersentia, 2024, p. 102 et s. ; H. Deckers, « Le licenciement pour motif grave - Chronique de jurisprudence (2012-2016) - Définition et formalisme », *Or.*, 2018/5, p. 15 et 16 ; V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 921 ; B. PATERNOSTRE, « La précision du motif grave ... Le clair ou l'obscur ? », *Le congé pour motif grave. Notions, évolutions, questions spéciales*, S. Gilson (coord.), Limal, Anthémis, 2011, p. 141 et s.

<sup>17</sup> Cass. (3<sup>e</sup> ch.), 27 novembre 1989, *J.L.M.B.*, 1990, p. 654, obs. J. CLESSE ; Cass. (3<sup>e</sup> ch.) 11 septembre 2006. *Chr. D.S.* 2007, p. 275 ; C. trav. Liège (4<sup>e</sup> ch.), 16 mai 1991, *R.R.D.*, 1992, p. 125 ; cité dans M. DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion », *Le congé pour motif grave. Notions, évolutions, questions spéciales*, S. Gilson (coord.), Limal, Anthémis, 2011, p. 71. Voir également en ce sens C. trav. Mons, 16 mars 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 287 ; C. trav. Bruxelles (4<sup>e</sup> ch.), 10 décembre 2014, *J.T.T.*, 2015, p. 99, cité dans W. VAN EECKHOUTTE et N. NEUPREZ (collab. A. TAGHON, F. KURZ et D. DEMUYNCK), *Compendium social. Droit du travail, contenant des annotations fiscales. Tome 3*, Malines, Wolters Kluwer, 2024-2025, point 4886.

<sup>18</sup> C. trav. Liège, div. Liège (3<sup>e</sup> ch.), 12 mai 2025, inéd. R.G. n°2024/AL/278.

<sup>19</sup> M. DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion », *Le congé pour motif grave. Notions, évolutions, questions spéciales*, S. Gilson (coord.), Limal, Anthémis, 2011, p. 71 et 73.

### ***b) L'application au cas d'espèce***

Le respect des formes et du délai de la notification du congé et du motif grave ne sont pas litigieux : les faits invoqués se produisent le samedi 3 septembre 2022, la notification du congé intervient le mardi 6 septembre 2022 et les motifs sont notifiés le jeudi 8 septembre 2022.

Aucun élément du dossier ne permet de soulever le non-respect des formes et du délai imposés par la législation applicable.

### **III.2.1.2. Le fondement du motif grave**

#### ***a) Le rappel des principes***

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit 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. 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.

Trois éléments constitutifs sont requis pour retenir un motif grave : une faute, une faute grave, une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adoptée une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances<sup>20</sup>.

La gravité de la faute doit être appréciée *in concreto* en tenant compte de la faute en tant que telle et de toutes les circonstances dans lesquelles elle survient, de nature à, éventuellement, aggraver ou atténuer ce caractère de gravité.

---

<sup>20</sup> Cass. (3<sup>e</sup> ch.), 25 novembre 2002, *Chr. D.S.*, 2003, p. 115, concl. Av. gén. J.-F. Leclercq, cité dans C. trav. Liège, div. Namur (6<sup>e</sup> ch.), 25 avril 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 356 ; W. VAN EECKHOUTTE et N. NEUPREZ (collab. A. TAGHON, F. KURZ et D. DEMUYNCK), *Compendium social. Droit du travail, contenant des annotations fiscales. Tome 3*, Malines, Wolters Kluwer, 2024-2025, point 4871 ; H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave, déséquilibre mental et imputabilité morale », *Chr. D.S.* 2021, n° 10, p. 477 à 479 ; H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », *Ors*, 2015, n°8, p. 8 ; M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », *Le congé pour motif grave. Notions, évolutions, questions spéciales*, S. Gilson (coord.), Limal, Anthémis, 2011, p. 71 et 73.

Cette appréciation tient compte des circonstances invoquées dans la lettre de rupture mais peut aussi inclure des faits qui ne sont pas mentionnés dans cette lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à éclairer la gravité du motif invoqué. Le juge peut également tenir compte de faits qui n'ont rien à voir avec ce motif et qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, s'ils peuvent préciser le caractère de gravité du motif invoqué<sup>21</sup>.

Il peut s'agir notamment de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement.<sup>22</sup>

La faute doit être à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

*Ainsi, « la décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement », le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.*<sup>23</sup>

*« L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)<sup>24</sup> – et le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure,*

---

<sup>21</sup> Cass. (3<sup>e</sup> ch.), 12 février 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 265.

<sup>22</sup> W. VAN EECKHOUTTE et N. NEUPREZ (collab. A. TAGHON, F. KURZ et D. DEMUYNCK), *Compendium social. Droit du travail, contenant des annotations fiscales. Tome 3*, Malines, Wolters Kluwer, 2024-2025, points 4894 à 4898 ; V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 912 et 913 ; V. VANNES, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », *Contrats de travail : 20<sup>e</sup> anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, C. Wantiez (dir.), Bruxelles, éditions du jeune barreau de Bruxelles, 1998, page 228 ; H. DECKERS et A. MORTIER, *Le licenciement pour motif grave*, Etudes Pratiques de Droit Social, Wolters Kluwer, 2020, p. 19 et s.

<sup>23</sup> M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », *Le congé pour motif grave. Notions, évolutions, questions spéciales*, S. Gilson (coord.), Limal, Anthémis, 2011, p. 27 et s. ; M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender », *Ors.*, 2003, p. 2.

<sup>24</sup> Cass. (3<sup>e</sup> ch.), 6 juin 2016, RG n° S.15.0067.F : arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ; voir également en ce sens, S. GILSON et F. LAMBINET, « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », *B.J.S.*, 2017, n° 577, p. 6 ; H. DECKERS et A. MORTIER, *Le licenciement pour motif grave*, Etudes Pratiques de Droit social, Wolters Kluwer, 2020, p. 22.

*la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties ».*<sup>25</sup>

**b) L'application au cas d'espèce**

- *Les faits retenus par la cour*

Les faits reprochés à monsieur T. sont les suivants : le samedi 3 septembre, le directeur de l'agence de Liège est étonné de le trouver allongé dans une baignoire au milieu de la salle d'exposition, les yeux fermés, alors qu'il y avait des clients dans le *showroom*. Il n'a pas remarqué la présence de clients ou du directeur de l'agence qui l'a réveillé.

Il n'est pas contesté par monsieur T. qu'il s'est très brièvement installé dans une baignoire, après le briefing matinal, avant l'ouverture du *showroom*, dans l'attente de l'arrivée de clients. Il conteste qu'il était en train de dormir et que le gérant a dû le réveiller alors qu'il y avait de clients dans le magasin. Seul le gérant a pu constater sa présence dans une baignoire.

Il est établi, sur base des attestations précises, constantes et concordantes de messieurs D. et L., que monsieur T. s'est assoupi dans une baignoire et que son *manager*, monsieur D., l'a trouvé dans la baignoire dans cet état et l'a invité à en sortir. Monsieur T. utilise lui-même l'attestation de monsieur D. comme élément de preuve quant à la présence ou non de clients dans le magasin lors des faits.

Il est établi que l'incident a eu lieu pendant les heures d'ouverture du magasin. Cela ressort tant des déclarations de monsieur D. que de celle de monsieur DE., qui, bien qu'il n'ait pas vu monsieur T. allongé dans la baignoire, précise qu'il était « quand tout s'est passé, à [son] bureau à l'entrée du magasin où il n'y avait encore aucun client présent dans le magasin depuis l'ouverture »<sup>26</sup>.

En revanche, les pièces que l'employeur dépose ne permettent pas d'établir avec un degré raisonnable de certitude comme l'exige le Code civil, la présence de clients dans le magasin et *a fortiori* le fait que des clients auraient vu monsieur T. allongé dans la baignoire.

---

<sup>25</sup> H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », *Ors.*, 2015, n°8, p. 2 à 7 ; H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in *Le congé pour motif grave. Notions, évolutions, questions spéciales*, S. Gilson (coord.), Limal, Anthémis, 2011, p. 251 à 290.

<sup>26</sup> La cour souligne. Pièce n°11 du dossier de la SA A., attestation non-conforme au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire.

Aussi bien monsieur D. que monsieur DE. reconnaissent qu'il n'y a pas de clients dans le *showroom* au moment des faits.

L'employeur se base sur les pièces 8 et 9 de son dossier. La pièce 8 a déjà été épinglée par le tribunal comme étant peu compréhensible et donc exploitable. Sur interpellation de la cour à l'audience de plaidoiries du 26 juin 2025, aucune précision n'a pu être apportée sur l'origine de cette pièce de nature à éclaircir sa valeur probante. La pièce 9 atteste que monsieur T. a servi un client à 10h13 mais cela ne démontre pas la présence de clients lors des faits. Monsieur DE. atteste du contraire et un doute persiste donc quant à la chronologie précise des faits. Sont-ils intervenus avant ou après l'arrivée d'un ou de premier(s) client(s) ?

Cet élément factuel est cependant retenu dans le courrier recommandé du 8 septembre 2022 notifiant à monsieur T. les motifs de son licenciement<sup>27</sup>:

*« Le samedi 3 septembre, [Monsieur D.] a été étonné de vous trouver allongé dans une baignoire au milieu de la salle d'exposition, les yeux fermés, alors qu'il y avait des clients dans le showroom. Vous n'avez pas remarqué la présence de clients ou de [Monsieur D.], après quoi il vous a réveillé.*

*[...]*

*Lorsque vous avez compris que les faits étaient si graves, vous avez nuancé les faits en déclarant que vous étiez effectivement allongé dans le bain, les yeux fermés, mais que vous ne dormiez pas. Outre le fait qu'il y a plusieurs témoins et que vous avez également admis au départ que vous dormiez, il nous importe peu de savoir si vous dormiez ou non. »<sup>28</sup>*

A l'estime de la cour, il n'est donc pas établi qu'une autre personne que monsieur D. aurait vu monsieur T. allongé dans la baignoire, *a fortiori* des clients et même que des clients étaient présents dans le *showroom* au moment des faits.

- *Ces faits sont constitutifs d'une faute*

Le fait pour un conseiller *showroom* de s'allonger dans une baignoire et de fermer les yeux afin de se reposer, et ce pendant les heures d'ouverture du magasin, constitue une faute.

Premièrement, parce que monsieur T. avait l'obligation de fournir le travail convenu et d'exécuter son travail de bonne foi et ce, en application du principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions.

Le contrat de travail imposait, en outre, à monsieur T. de consacrer l'intégralité de son activité professionnelle à l'exécution de son contrat. Il s'était engagé à ne pas travailler pour son propre compte ou pour le compte de tiers, sans accord écrit préalable de l'employeur.

---

<sup>27</sup> Pièce n°4 du dossier de pièce de la sa A.

<sup>28</sup> La cour souligne.

Cet accord ne semble pas avoir été donné au vu de l'étonnement de l'employeur dans la lettre de licenciement (« *Plus tôt dans la journée, vous aviez également confié à votre collègue [monsieur DE.] que vous n'aviez dormi que quelques heures car vous aviez travaillé cette nuit-là pour un autre employeur. Vous l'avez alors informé que vous alliez vous reposer dans un bain* ») et de la pièce 14 du dossier de l'employeur (même étonnement par rapport à un autre travail réalisé la nuit) .

Deuxièmement, parce que ce comportement n'aurait pas été adopté par un conseiller *showroom* normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances. En ce sens, monsieur T. a assurément commis à tout le moins une erreur de conduite.

- *Ces faits sont constitutifs d'une faute grave*

Cette faute est grave et ce pour plusieurs raisons :

- monsieur T., en tant que conseiller *showroom*, était en contact direct avec les clients auprès desquels il exerçait une fonction de représentation. A ce titre, il était garant de l'image de marque de son employeur, dont il représentait les valeurs. Cette fonction d'« ambassadeur »<sup>29</sup> revêt une très grande importance aux yeux de la SA A. Le contrat de travail souligne également cette importance de ne pas porter atteinte aux intérêts de l'employeur, de ne pas jeter le discrédit sur le nom et la réputation de l'entreprise;
- alors que les collègues de monsieur T. s'afféraient dans le magasin en préparation d'une journée de travail chargée<sup>30</sup>, monsieur T. a pris la liberté de se reposer, potentiellement à la vue de tous, y compris de ceux-ci. L'acte est délibéré comme le soutient l'employeur et ce comportement est un manque total de respect vis-à-vis des autres travailleurs du *showroom* ;
- lorsque monsieur T. a été confronté aux faits, il a adopté, dans un premier temps, une attitude légère, voir désinvolte, ce qui démontre une absence de prise de conscience du manquement à ses obligations contractuelles. Il a ensuite nié les faits, alors qu'il les avait reconnus avant d'en connaître les conséquences.

- *Ces faits ne sont pas constitutifs d'une faute de nature à immédiatement et définitivement rendre impossible la collaboration entre les parties*

Néanmoins, la sanction du licenciement pour motif grave doit rester exceptionnelle et être réservée à des fautes extrêmement graves<sup>31</sup>. La cour considère que la faute de monsieur T.,

---

<sup>29</sup> Selon les termes des conclusions de l'employeur.

<sup>30</sup> Les faits se sont déroulés un samedi matin.

<sup>31</sup> V. VANNES, *La rupture du contrat de travail pour motif grave. Tome 1. Evolution, aspects techniques et applications diverses*, Limal, Anthemis, 2019, p. 41 à 44

certes grave, n'était pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec la sa A.

D'une part, monsieur T. n'a aucun antécédent. L'employeur n'invoque aucun autre manquement dans la qualité des prestations de monsieur T.

D'autre part, l'employeur n'apporte pas la preuve que des clients étaient présents dans la *showroom*, et encore moins que des clients auraient aperçu monsieur T. couché dans la baignoire. L'employeur dépose bien des éléments permettant d'établir que des clients auraient pu se trouver dans la *showroom*, et il est fort probable que monsieur T., allongé, les yeux fermés, n'aurait pas remarqué la présence de clients qui auraient pu le surprendre, mais cela n'est pas suffisant pour considérer que l'image de marque de l'employeur a effectivement été ternie par le comportement de monsieur T. Or, cet élément est déterminant dans le chef de l'employeur pour considérer que la faute commise est à ce point grave qu'elle rompt immédiatement toute confiance.

Enfin, même si dans le chef de monsieur T., il est tout à fait irrespectueux vis-à-vis de ses collègues de se reposer pendant ses heures de travail dans la *showroom*, force est de constater que la présence de ses collègues dans le magasin implique une forme de « surveillance » réciproque, qui prévient de la commission d'une dérive irréparable fut-ce durant la prestation d'un préavis. C'est un de ses collègues qui a découvert monsieur T. dans la baignoire et qui l'a invité à en sortir avant qu'un client ne l'aperçoive. Il faut donc avoir égard à la circonstance que monsieur T. n'était pas le seul vendeur dans la *showroom*, qu'il n'était pas responsable d'équipe, et qu'il n'était pas assigné à une fonction de surveillance.

La sanction d'un licenciement immédiat et définitif pour motif grave n'est donc pas proportionnelle au fait reproché à monsieur T. tel qu'il est établi.

L'employeur aurait pu adopter une autre mesure moins radicale comme un avertissement ferme ou, le cas échéant, une sanction prévue par le règlement de travail. Cette sanction aurait pu être accompagnée d'un rappel de ce qu'il était attendu de monsieur T. en tant qu'ambassadeur de l'image de marque de la société et de l'importance de cette fonction aux yeux de la sa A. et à tout le moins, avec cette mise en garde, faire prêter un préavis.

L'indemnité compensatoire de préavis est donc bien due. L'employeur n'élève aucune contestation quant à son montant.

### **III.2.2. La prime de fin d'année**

Monsieur T. demande que la somme de 1.448,90 EUR lui soit alloué à titre de prime de fin d'année. Le licenciement pour motif grave qui fait obstacle à l'octroi d'une prime de fin d'année n'est pas validé. La sa A. ne conteste ni le principe de cet octroi ni son montant.

### **III.3. Conclusion**

Le jugement dont appel est donc confirmé en ce qu'il a dit le licenciement pour motif grave de monsieur T. irrégulier et en ce qu'il a condamné la sa A. au montant de 7.235,54 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, et au montant de 1.448,90 EUR bruts à titre de prime de fin d'année, le tout à majorer des intérêts moratoires au taux légal, à dater du 6 septembre 2022.

### **IV. LES DEPENS**

Les dépens sont à charge de la partie qui succombe, la sa A.

Le jugement dont appel a statué sur les dépens de première instance. Aucun grief n'est formulé quant à ce. Le jugement dont appel persiste donc sur ce point.

En appel, l'indemnité de procédure est liquidée à la somme 1.412,79 EUR, ce qui correspond, au regard de l'enjeu du litige, au montant de base correctement indexé.

Les dépens comprennent la contribution due au fonds d'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 24 EUR pour la procédure d'appel.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

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

Dit l'appel recevable, mais non fondé,

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions, y compris en ce qu'il a statué sur les dépens,

Condamne la sa A. aux dépens d'appel liquidés à l'indemnité de procédure de 1.412,79 EUR et à la contribution de 24 EUR due au fonds d'aide juridique, déjà avancée par la sa A.



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

M. D., présidente de chambre,

P. C., conseiller social au titre d'employeur,

E. D., conseiller social au titre d'employé, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du Code judiciaire),

Assistés de N. F., greffière,

La greffière,

Les conseillers sociaux,

La présidente,

et **prononcé**, par anticipation, en langue française à l'audience publique de la **Chambre 3-C siégeant en vacances** de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **8 août 2025**, par :

M. D., présidente de chambre,

Assistée de N. P., greffier,

Le greffier,

La présidente.