



Numéro du répertoire 2022 /
R.G. Trib. Trav. 19/204/A
Date du prononcé 17 mars 2022
Numéro du rôle 2021/AN/23
En cause de : La Régie Sportive Communale Andennaise C/ D. B.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6B

Arrêt

(+) **Droit du travail – contrat de travail – licenciement pour motif grave
– homicide – loi du 3 juillet 1978, art 35**

EN CAUSE :

La Régie Sportive Communale Andennaise, BCE 0878.105.366, dont le siège social est établi à 5300 ANDENNE, Rue Docteur Melin 14,
partie appelante, ci-après dénommée la Régie
représentée par Maître RASE Laurence, avocat à 4000 LIEGE, Quai de Rome 2

CONTRE :

D. B.

partie intimée, ci-après dénommée Monsieur B.
représentée par Maître SAINT-REMY Wivine, avocat à 5100 JAMBES (NAMUR), Avenue de Luxembourg 152

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 17 février 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 10 novembre 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 3ème Chambre (R.G. 19/204/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 16 février 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 17 février 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 16 mars 2021 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 §2 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 17 février 2022 ;
- les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe de la Cour respectivement les 17 mai 2021, 27

septembre 2021 et 07 février 2022 ainsi que son dossier de pièces déposé au greffe de la cour le 16 février 2022 ;

- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe de la Cour respectivement les 19 juillet 2021 et 06 décembre 2021 ainsi que son dossier de pièces déposé le 14 février 2022 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie intimée à l'audience du 17 février 2022.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 17 février 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

1. ACTION ORIGINNAIRE

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Namur, le 14 mars 2019, Monsieur B. contestait la régularité de son licenciement pour motif grave.

Il sollicitait la condamnation de la Régie au versement des sommes suivantes :

- 9.751,76 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 6.501,17 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Le tout, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 15 novembre 2018 et des dépens.

2. LE JUGEMENT

Par jugement du 10 novembre 2020, le tribunal du travail a déclaré la demande fondée concernant le licenciement pour motif grave et a condamné l'employeur au paiement de la somme de 9.751,76 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

En effet, le tribunal a considéré que les répercussions du comportement de Monsieur B. devaient être appréciées en tenant compte d'une série d'éléments : le fait qu'il n'est pas en contact constant avec la clientèle, qu'il n'a jamais nié la matérialité des faits et que rien ne permet de considérer qu'il est un homme habituellement violent.

En revanche, le tribunal a estimé non fondée la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, le licenciement étant lié au comportement de Monsieur B.

Le tribunal n'indique rien quant à l'absence de condamnation des intérêts sur l'indemnité de rupture.

Il a compensé les dépens.

3. L'OBJET DE L'APPEL

La Régie a interjeté appel du jugement par une requête réceptionnée au greffe de la cour le 16 février 2021 au motif que c'est à tort que le tribunal a considéré le licenciement pour motif grave non fondé et l'a condamnée par conséquent au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 9.751,76 €.

Elle sollicite la réformation du jugement sur ce point et la condamnation de Monsieur B. aux entiers dépens des deux instances.

Monsieur B. a interjeté appel sur incident du jugement par voie de conclusions déposées le 17 mai 2021, en ce qu'il ne condamne pas la Régie au paiement des intérêts sur l'indemnité compensatoire de préavis, dont il estime qu'ils sont dus à partir du 15 novembre 2018 et jusqu'au complet paiement.

Il postule également la condamnation de l'employeur à une indemnité de procédure d'appel de 1.320,00 € et sollicite qu'il soit dit que ces dépens porteront intérêts au taux légal à dater de l'arrêt à intervenir et jusqu'à complet paiement.

Il demande également que s'il devait être condamné à une indemnité de procédure, celle-ci soit réduite à son montant minimum dès lors qu'il bénéficie de l'aide juridique.

4. LES FAITS

Monsieur B. a été engagé en qualité d'ouvrier polyvalent APE contractuel par la Régie le 10 avril 2014 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Sa fonction consiste en la préparation, l'entretien et la maintenance des installations de la Régie sportive, relative aux 3 implantations et 6 sites extérieurs, sous la supervision d'un supérieur hiérarchique. L'équipe technique est composée de 2,5 équivalents temps plein – hors supérieur hiérarchique et du concierge.

Monsieur B. a été arrêté en date du 25 février 2018 et placé en détention préventive suite au décès de son épouse. Durant cette période, son contrat de travail a été suspendu. Les journaux régionaux ont relayé l'information qu'il s'agissait d'un homicide de la part de Monsieur B.

Le 31 mai 2018, le conseil de Monsieur B. a voulu s'assurer que la Régie sportive le reprendrait au moment de sa libération, d'autant qu'il s'agissait d'une des conditions proposées pour sa libération. Le comité de direction a estimé qu'il n'était possible de prendre une décision en pleine connaissance de cause à cette date.

Monsieur B. fût libéré sous certaines conditions le 14 novembre 2018 et a pris contact avec son employeur aux fins de lui signaler qu'il souhaitait reprendre le travail.

Par courrier remis en mains propres le 14 novembre 2018 au soir, il a été convoqué pour une audition le lendemain, soit le 15 novembre, à 8h00. Il a alors été entendu par le Bureau exécutif de la Régie.

Le 15 novembre 2018, Monsieur B. fût licencié pour motif grave par exploit d'huissier. Le courrier de licenciement renvoie à la délibération du Bureau exécutif de la Régie sportive pour l'énoncé des motifs graves qui précise :

« le comportement de Monsieur B. (homicide de son épouse par étranglement) reconnu pour la première fois auprès de l'employeur le 15 novembre 2018 mais également ses conséquences sur l'image, la réputation et la crédibilité de la Régie constituent des fautes graves qui rendent impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. »

Il y est fait également allusion à un manquement à l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 (respect mutuel et respect des convenances et bonnes mœurs).

5. POSITION DES PARTIES

Monsieur B. invoque que :

- le non-respect du délai de 3 jours visé à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, considérant que la Régie avait une connaissance certaine et suffisante des faits le jour de son arrestation. Il estime que l'audition n'a pas permis d'en savoir davantage et n'était en outre pas nécessaire ni obligatoire.
- le non établissement du motif grave dès lors, entre autres, que ce sont des faits de sa vie privée qui n'ont aucune incidence sur sa vie professionnelle et il n'y a aucun comportement qui rendait immédiatement et définitivement impossible la relation professionnelle.
- L'omission du tribunal de lui accorder les intérêts.
- Le montant de l'indemnité est de 9.588,61 € tenant compte d'une rémunération annuelle de 33.240,52 €

Il réclame en outre une indemnité de procédure de 1430 € et les intérêts sur celle-ci.

La Régie considère que le délai de 3 jours entre la connaissance des faits et le licenciement est respecté puisqu'il a été licencié dans les 3 jours de son audition.

La matérialité des faits n'est pas contestée. Elle estime que les faits sont graves et répondent à la définition du motif grave puisqu'ils empêchent définitivement et immédiatement la poursuite des relations professionnelles, tenant compte du public de la Régie et de leur incidence sur son image, sa réputation et sa crédibilité.

De ce fait, l'appel incident est non fondé puisqu'aucune indemnité de rupture n'est due.

Le calcul de l'indemnité de rupture est erroné puisqu'il tient compte d'une prime de fin d'année équivalente à un mois de rémunération et du salaire repris sur le formulaire C4 et doit être réduit à la somme de 9.377,25 €. Par conséquent, l'indemnité de procédure doit également être réduite.

Elle conteste en outre le fondement légal des intérêts sur le montant de l'indemnité de procédure.

6. DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel et non écartement des conclusions

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 16 février 2021, introduit dans les formes et délai, est recevable.

L'appel incident est également recevable pour être introduit dans les premières conclusions.

La cour relève par ailleurs que les parties renoncent à l'application de l'article 747 du code judiciaire.

6.2 Fondement

6.2.1 Le formalisme du licenciement pour motif grave

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 sur les contrats de travail dispose :

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

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

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

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

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

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie . La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

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

Quant à la précision des motifs

Dans la mesure où il licencie un travailleur pour faute grave, l'employeur doit établir qu'il a respecté le formalisme prévu par cet article, notamment la notification des motifs, leur précision et les deux délais de trois jours.

La jurisprudence exige que la lettre de notification des motifs soit suffisamment précise pour que la personne qui se voit notifier la rupture pour faute grave sache exactement ce qui lui est reproché et puisse préparer sa défense et pour que le juge puisse apprécier la gravité de la faute.¹

La précision des motifs ne doit pas résulter de la seule lettre recommandée mais peut découler d'autres éléments pour autant que l'ensemble de ceux-ci permette d'apprécier les motifs de rupture avec certitude et précision². Le juge peut prendre en considération des faits qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif invoqué³.

¹ Cass. 27 février 1978, *JTT*, 1979, 43 ; Cass. 24 mars 1980, *Pas.* 80, 900; CT Liège, 24 mars 1986, *chr. dr. soc.*, 1986, 275 , CT Liège, (Namur), 13 mars 2003, RG 69 32/01, www.juridat.be

² CT Mons 16 mai 1991, *JTT*, 327 ; CT Liège, 26 juin 2013, section Neufchâteau, RG 2012/ au/ 065

³ Cass.28 octobre 1987, *JTT*, 1987, 494 ; Cass 21 mai 1990, *JTT*, 1990, 435

Quant aux délais de trois jours

Le congé doit intervenir dans les trois jours de la connaissance des faits par la personne compétente pour licencier. Ce délai prend cours au moment où cette personne a la connaissance effective des faits et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de faute grave⁴. Il ne correspond pas nécessairement au moment où cette personne aurait pu ou dû en prendre connaissance⁵ ou au moment où les faits peuvent être prouvés⁶.

La circonstance que certains membres de l'autorité compétente sont au courant des faits ne suffit pas pour faire débiter le délai de trois jours, pour autant que la décision ou l'enquête qui sera réalisée par cette autorité intervienne dans un délai raisonnable⁷.

Indépendamment des règles relatives à l'audition des travailleurs occupés dans le service public, il est admis⁸ et même recommandé⁹ d'auditionner le travailleur avant de le licencier pour faute grave pour autant que l'audition soit tenue à bref délai¹⁰. Il ne faut toutefois pas que l'audition constitue un moyen pour l'employeur de contourner le non-respect du délai de trois jours. Si l'audition doit permettre à l'employeur de s'assurer de toutes les circonstances qui entourent le licenciement et d'apprécier le caractère grave de la faute, elle ne dispense toutefois pas l'employeur d'établir le moment auquel il a eu connaissance des faits pour démontrer que cette audition a été réalisée dans un délai raisonnable.

Il en va de même lorsque l'employeur doit procéder à une enquête avant de se décider s'il licencie son travailleur pour faute grave, pour autant que l'enquête apporte des éléments nouveaux¹¹.

6.2.2. Quant à la notion de faute grave

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Il appartient à l'auteur de la rupture pour motif grave de prouver l'existence de la faute et son caractère grave.

En effet, pour qu'il y ait faute grave, il faut :

⁴ Cass. 14 octobre 1996, *JTT*, 1996, 501 ; Cass. 22 octobre 2001, *JT*, 2002, 197 ; Cass. 15.06.2015, S 130095.N, www.juridat.be ; CT Liège, 27 février 2015, *JTT* 2015, 236

⁵ Cass. 28.02.1994, *JTT*, 1994, p.286 ; Cass. 15 juin 2015, *JTT*, 2015, 486.

⁶ CT Liège, 24 avril 1997, *chr dr soc.*, 1998, 79.

⁷ CT Bruxelles 9 janvier 2018, *JTT*, 2018, 282

⁸ Cass. 14 octobre 1996, *JTT*, 1996, p 500 ; CT Liège, 20 septembre 2010, *JLMB*, 2010, p. 1899

⁹ Pour une partie de la doctrine, voire de la jurisprudence, il s'agirait d'une obligation morale. Voir à ce sujet W. Van Eeckhoutte et N. Neuprez, *Compendium social, droit du travail, 2020-2021*, page 2548, n° 4490

¹⁰ Ce délai doit être raisonnable mais il n'est pas requis qu'il soit lui-même de 3 jours.

¹¹ *Compendium social, op.cit.*, p.2556, n° 4502

- une faute ;
- de caractère grave ;
- qui soit de nature à rendre impossible immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle.

L'appréciation de la gravité se fait *in concreto*. La notion de faute n'est pas limitée aux manquements contractuels ou à une obligation légale mais s'étend à toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé¹².

Des faits de la vie privée peuvent être constitutifs de faute grave si ceux-ci rendent impossible la poursuite des relations contractuelles parce que la relation de confiance est irrévocablement rompue¹³.

Dans l'appréciation de la faute grave, il y a lieu d'appliquer le critère de proportionnalité. Ce critère impose à l'employeur d'agir avec modération et sans réaction excessive et de tenir compte des circonstances propres au cas d'espèce, par exemple l'ancienneté du travailleur, ses antécédents, ses capacités professionnelles¹⁴, le stress auquel il doit faire face ou éventuellement la responsabilité de l'employeur dans la survenance de la faute¹⁵. En revanche, il est admis que dès que la faute grave est reconnue, l'employeur a le droit de licencier sans préavis ni indemnité sans tenir compte des conséquences de la sanction¹⁶. D'aucuns prétendent qu'il ne convient plus d'apprécier la faute grave eu égard au critère de proportionnalité suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 6.06.2016¹⁷. Toutefois, cet arrêt insiste sur le fait de ne pas tenir compte des conséquences de la rupture du contrat de travail qui pourraient paraître disproportionnées et non d'une éventuelle disproportion dans l'appréciation de la faute elle-même¹⁸.

Il faut néanmoins que la faute porte définitivement atteinte à la confiance réciproque des parties¹⁹. Certaines hypothèses sont évidentes : le vol, le détournement d'argent, l'utilisation de documents confidentiels.

¹² Cass. 26 juin 2006, *JTT*, 2006, p. 404

¹³ Cass. 9 mars 1987, *JTT*, 1987, p.128

¹⁴ Cfr la jurisprudence citée in W Van Eeckhoutte et N. Neuprez, *Compendium social*, 2009-2010, TII, p.2019 et sv.

¹⁵ Voy. à ce sujet l'intéressant article de H. Deckers, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, sous la coordination scientifique de Steve Gilson, Anthémis, Limal, 2011, plus spécifiquement p.270.

¹⁶ H. Deckers, op. cit. p. 278 et sv..

¹⁷ Cass. 6 juin 2016, S150067F, www.juridat.be

¹⁸ Cfr en ce sens F. Lambinet et S Gilson « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », *BJS*, 2017, 577, p 6 et Cl. Wantiez, note sous Cass., 6 juin 2016, *JTT*, 2016, p. 351 et s.

¹⁹ V. Vannes, *La rupture du contrat pour motif grave : évolution, aspects techniques et applications diverses*, Limal, Anthémis 2019, p.57 citant CT Liège, 14 mars 1984, TSR, p.483

Le caractère immédiat et définitif de l'impossibilité de poursuivre les relations contractuelles est parfois plus difficile à apprécier. C'est l'élément de perte de confiance qui permet de faire la distinction entre le manquement qui donne lieu à une autre sanction (avertissement ou licenciement avec préavis) et celui qui donne lieu au licenciement pour motif grave parce que la relation de travail n'est plus possible même pendant une courte période²⁰. Par conséquent, le maintien de la relation du travail sous une autre forme est impossible²¹.

6.2.3 En l'espèce

6.2.3.1. Concernant le délai de trois jours

D'emblée, la cour constate que le tribunal ne s'est pas prononcé sur ce point alors que cet élément était contesté. Le jugement doit être réformé à cet égard.

L'autorité compétente pour licencier était le bureau exécutif en vertu d'une décision du conseil d'administration du 25 juin 2018.²²

Il ne ressort pas des pièces déposées au dossier que l'autorité compétente ait eu connaissance des faits constitutifs de faute grave, c'est-à-dire une connaissance des faits, entourés de toutes les circonstances à leur donner le caractère de motif grave, de façon suffisamment certaine avant l'audition de Monsieur B.

Il est évident que la Régie a été rapidement mise au courant que Monsieur B. était en détention préventive à partir du 25 février 2018. Il est vrai que plusieurs articles de presse ont fait état du fait qu'il avait étranglé sa femme et qu'il aurait même reconnu la matérialité des faits.

Toutefois, non seulement il est sage pour une autorité administrative de ne pas se fier à la presse pour conclure à la matérialité des faits mais la cour relève que Monsieur B. avait adressé un courrier le 28 avril 2018 dans lequel il indiquait qu'il s'agissait d'un accident, que l'enquête n'avancait pas vite, qu'une reconstitution était prévue et que des examens psychologiques devaient avoir lieu « pour voir s'il n'est pas fou ». Il terminait en disant que beaucoup de choses dans les journaux n'étaient pas exactes.

Manifestement, avant son audition, la Régie n'avait aucune certitude quant à l'imputabilité de l'infraction dans son chef ni quant à la qualification de l'infraction puisqu'au moment de son licenciement, son procès n'avait pas encore eu lieu. Il était donc légitime, nonobstant les règles relatives à l'audition préalable dans le secteur public, que l'employeur souhaite entendre Monsieur B. avant de prendre une décision.

²⁰ V. Vanes, *op.cit.* p 60 ; cass 1^{er} juin 1981, *JTT* 1981, p 195

²¹ V VANNES, *op.cit.*, p.62

²² Pièce 1 et 1bis du dossier de la Régie

Monsieur B. est sorti de prison le 13 novembre 2018. Dès le 14 novembre 2018, il a été convoqué pour une audition le lendemain de sorte que celle-ci a eu lieu rapidement. Concernant les conditions de cette audition, Monsieur B. n'en n'a pas sollicité le report pour consulter son avocat, et pour cause puisqu'il reconnaissait les faits.

Le licenciement est intervenu le 15 novembre et la lettre de licenciement lui a été signifiée par exploit de huissier le même jour.

Cette lettre fait référence à la délibération du bureau exécutif dont copie était annexée dans lequel il est indiqué que Monsieur B. reconnaît les faits qui lui sont reprochés (référence est faite aux différents articles de journaux relatifs au meurtre de son épouse).

Le délai de 3 jours est donc respecté.

6.2.3.2 Quant à la faute grave.

Il est évident qu'un homicide par étranglement est un fait grave, pouvant entraîner la perte de confiance dans le chef de l'employeur. Le Régie estime qu'il y a eu violation de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 qui dispose :

« L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat ».

En admettant qu'il y ait eu une violation de l'article 16, nonobstant que les faits se sont déroulés en dehors de l'exécution du contrat de travail, tenant compte des obligations imposées aux membres des services publics, comme le tribunal l'a indiqué, la question essentielle qui se pose est celle de savoir si le fait que Monsieur B. a étranglé sa femme était de nature à rompre cette confiance de manière immédiate et définitive.

Lors de son audition, Monsieur B. a précisé qu'il ne souhaitait pas communiquer d'informations dès lors que la procédure judiciaire était en cours mais qu'il reconnaissait les faits. Il a communiqué d'initiative :

- l'arrêt des chambres des mises en accusation duquel il ressort qu'il est en libération conditionnelle moyennant certaines conditions dont celles de reprendre son activité professionnelle et de s'abstenir de toute consommation d'alcool et en apporter la preuve régulièrement ;
- l'attestation de libération de laquelle il ressort qu'il est sorti le 13 novembre 2018 à 17 h30 ;
- un extrait d'une expertise psychiatrique d'où il ressort que Monsieur B. n'est pas atteint d'un trouble mental abolissant sa capacité de discernement au moment des faits et de l'expertise mais qu'il a souffert d'un épuisement psychologique face au

facteur de stress que représentait l'alcoolisme de son épouse et ses conséquences. Le risque de récurrence est improbable et il n'y a pas de fonctionnement de type psychopathique. Il présente toutefois une certaine impulsivité et un manque de sentiment de culpabilité²³.

Il apparaît clairement que l'homicide est intervenu dans un contexte familial particulier que Monsieur B. ne rencontrera pas sur son lieu de travail et qu'une récurrence est improbable. L'alcoolisme de son épouse était notoire ou à tout le moins connue au sein de la Régie.

A cet égard l'audition du 24 juillet 2018 du directeur est éloquente. Elle démontre que le directeur et d'autres membres du personnel étaient au courant des difficultés que rencontrait Monsieur B. avec son épouse. Il indique qu'il a compris l'ampleur du problème en décembre 2015 ou 2016 lorsque sa femme avait été hospitalisée suite à une chute alors qu'elle était en état d'ivresse. Il a constaté que Monsieur B. s'absentait de plus en plus souvent à cause de l'alcoolisme de celle-ci. En boutade, Monsieur B. disait parfois qu'il allait la « strongner ». Il précise même : « on voyait bien qu'il était à bout de voir sa déchéance » mais il ne voulait pas l'abandonner par crainte qu'elle ne replonge ; « elle en était vraiment au stade ultime de l'alcoolisme ». Il ajoute qu'il avait d'ailleurs constaté la maigreur de sa femme et le fait que son état général s'était dégradé quelques mois avant son décès ». On peut difficilement considérer que les membres du bureau exécutif n'étaient pas au courant de ces circonstances.

Monsieur B. n'a jamais nié les faits, a tenu son employeur au courant et lui a communiqué les documents pour que celui-ci puisse prendre une décision en toute connaissance de cause. Il n'a certainement pas abusé de la confiance de son employeur à cet égard.

Si l'on peut comprendre la décision de licencier, force est de constater que Monsieur B. était apprécié de ses collègues et que l'employeur ne démontre pas que la poursuite du contrat eut été impossible à cause de la réaction de ceux-ci. Madame D. précise même qu'elle ne se serait pas opposée à travailler avec lui²⁴.

Selon le directeur, la Régie disposait de 25 agents polyvalents et 3 personnes à l'entretien. Monsieur B. travaillait de 7h30 à 15h36, tout en assurant quelques gardes le week-end, il était « *peu confronté au public qui fréquente les complexes sportifs* » et travaillait en équipe avec deux autres ouvriers²⁵. Son travail donnait entière satisfaction. Il était le plus compétent de l'équipe technique et n'a jamais eu de problèmes relationnels avec le personnel.

²³ A noter que la Régie invoque la violation du secret d'instruction concernant cet extrait mais n'a pas sollicité d'explications complémentaires lors de l'audition de Monsieur B.

²⁴ Pièce 22 du dossier de Monsieur B

²⁵ Pièce 15 du dossier de monsieur B.

Dans la mesure où l'appréciation doit se faire in concreto, il est surprenant que la Régie s'étonne de ce que le tribunal ait pris en considération ces éléments.

Selon les autres témoins de moralité, il était notoire que sa femme était alcoolique, ce qui n'était pas le cas de Monsieur B., même s'il aimait boire de temps en temps. C'est une personne sociable et sympathique, prêt à rendre service et qui n'avait pas de problème avec ses collègues.

La cour est donc convaincue que si la confiance envers Monsieur B. a pu être ébranlée dans le chef de l'employeur, elle ne l'était pas au point de ne plus lui permettre de travailler le temps du préavis de 15 semaines. Son travail pouvait être organisé pour qu'il ne se retrouve pas seul avec des tiers, extérieurs à l'entreprise.

A partir du moment où Monsieur B. avait comme condition de ne plus consommer l'alcool, il eut été possible d'imposer à Monsieur B. de ne pas fréquenter la cafétéria, après ses journées de travail, ce qui aurait encore réduit les contacts avec l'extérieur.

L'argument selon lequel son comportement pouvait nuire à l'image de la Régie était relatif dans la mesure où Monsieur B. n'avait pas encore été jugé et bénéficiait encore de la présomption d'innocence. La date de son procès n'était pas encore prévue et à ce moment, il n'y avait plus d'articles de presse sur cette affaire.

Par conséquent, la cour ne peut que rejoindre la position des premiers juges en ce sens que le comportement de Monsieur B. n'a pas rendu définitivement ou en tout cas immédiatement impossibles les relations professionnelles, même si elles les a rendu plus difficiles.

Le jugement doit être confirmé sur ce point.

6.2.3.3. Quant au montant de l'indemnité de rupture

Monsieur B. estime que sa rémunération annuelle s'élève à la somme de 33.240,52 € alors que la Régie considère que celle-ci s'élève à la somme de 32.507,80 €.

Il ressort de la dernière fiche de salaire que la rémunération mensuelle de 2428,60 € reprise par les parties comporte déjà l'allocation de foyer.

Quant aux heures supplémentaires déclarées, Monsieur B. n'apporte pas la preuve de leur caractère récurrent de sorte qu'elles ne doivent pas faire partie de l'assiette de l'indemnité de rupture.

Le montant s'élève donc à la somme de 9.377,25 € (32.507,80/52 semaines x 15).

Le tribunal a omis de statuer sur ce chef de demande. Il y a lieu d'accorder les intérêts sur cette somme.

6.3 Dépens

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

Ils sont composés de l'indemnité de procédure de base et de la contribution au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne.

L'indemnité de procédure d'appel s'élève à la somme de 1.170€ eu égard à la valeur du litige.

Il n'y a pas lieu de revoir l'indemnité de procédure de 1^{ère} instance, les dépens ont été compensés puisque la demande de licenciement manifestement déraisonnable n'était pas fondée.

Quant aux intérêts sur l'indemnité de procédure, il s'agit bien du paiement d'une somme d'argent. La cour ne voit pas de raison pour que cette somme ne puisse produire des intérêts. Par conséquent, des intérêts sont dus à dater de la prononciation de l'arrêt²⁶.

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 ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé ;

Déclare l'appel incident recevable et fondé.

²⁶ Cass. 23 novembre 2017, www.juportal.be

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la Régie Sportive Communale Andennaise à payer à Monsieur D. B. une indemnité compensatoire de préavis et les dépens.

Réforme le jugement quant au montant de l'indemnité compensatoire de préavis qui s'élève à la somme de 9.377,25 €, à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 15 novembre 2018.

Condamne la Régie Sportive Communale Andennaise aux dépens d'appel de Monsieur D. B., liquidés à la somme de 1.170,20 €, étant l'indemnité de procédure de base, à augmenter des intérêts à dater du présent arrêt.

Délaisse à la Régie la contribution de 20€ destinée au Fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

, conseiller faisant fonction de président
, conseiller social au titre d'employeur
, conseiller social au titre d'ouvrier

Assistés de , greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6-B Chambre de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 17 mars 2022, où étaient présents :

, conseiller faisant fonction de président
Assistée de , greffier

