



Numéro du répertoire 2023 /
R.G. Trib. Trav. 20/677/A
Date du prononcé 20 juin 2023
Numéro du rôle 2022/AN/138
En cause de : D'A A C/ N L (curateur)

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6A

Arrêt

*** Contrat de travail employé – administrateurs provisoires désignés pour assurer l'administration et la gestion de la société - licenciement pour motif grave notifié par les administrateurs provisoires – preuve de l'envoi par recommandé (faisceau d'indices) – respect du (double) délai de trois jours et faute grave susceptible d'être invoquée par l'employeur – principalement art. 35 de la loi du 03 juillet 1978**

EN CAUSE :

Monsieur A D'A (ci-après, « Monsieur D. »), RRN n°, domicilié à

Partie appelante, comparissant par Maître S N, Avocat à

CONTRE :

Maître L N, Avocate, agissant en sa qualité de **curateur à la faillite** de la SA Ex (en abrégé « SA EX. » - ci-après, « la SA »), BCE n° 0421.078.879, dont le siège social est sis à 5004 BOUGE, chaussée de Louvain, 484,

Partie intimée, comparissant par Maître V D, Avocate,

•
• •

I.- INDICATIONS DE PROCEDURE

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

- le jugement attaqué, prononcé contradictoirement entre parties le 27 juin 2022 par le Tribunal du travail de Liège, division Namur, 2e Chambre (R.G. 20/677/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 02 septembre 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 05 septembre 2022, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 18 octobre 2022 ;

- l'ordonnance rendue le 18 octobre 2022 sur pied de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 11 avril 2023 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 21 octobre 2022 ;
- les conclusions pour la partie intimée, remises au greffe de la Cour le 06 décembre 2022 ;
- les conclusions et le dossier de pièces pour la partie appelante, remis au greffe de la Cour le 13 janvier 2023 ;
- les conclusions additionnelles et le dossier de pièces pour la partie intimée, remis au greffe de la Cour le 13 février 2023 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie appelante et le dossier de pièces, remis au greffe de la Cour le 28 février 2023 ;
- les conclusions additionnelles et le dossier de pièces pour la partie intimée, remis au greffe de la Cour le 03 avril 2023 ;
- le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience du 11 avril 2023.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications lors de l'audience publique du 11 avril 2023.

A la même audience, les parties ont précisé ne pas contester et marquer leur accord sur les dates auxquelles les conclusions et pièces ont été échangées.

La cause a été prise en délibéré.

II.- FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

Il ressort des documents déposés au dossier de la procédure et des explications fournies à l'audience que :

- Monsieur D. a été engagé en qualité d'employé (comme croupier) dans les liens d'un contrat de travail au service de la SA, exploitant le casino de Namur, avec effet au 24 avril 1982 ;
- il explique être ensuite devenu chef de table jusqu'en 2003, puis chef du personnel ;
- il n'est pas contesté que dans le courant des années 2003-2004, une enquête de police révèle l'existence d'une fraude dans le cadre de l'exploitation du casino de Namur, ayant entraîné le détournement de sommes très importantes ;

- c'est dans ce contexte que par ordonnance du Tribunal de commerce de Namur, rendue le 27 mars 2004, la SA est placée sous l'administration provisoire de Madame N. D-D (expert-comptable) et de Maître B H ;
- par courrier daté du 1^{er} avril 2004 et portant la mention « RECOMMANDE », la SA, par l'entremise de ses administrateurs provisoires, rompt le contrat de travail de Monsieur D., pour motif grave, dans les termes suivants :

« Par ordonnance (...) du 27 mars 2004 (...), Madame Nicole D-D et moi-même, Maître B H, (...) avons été désignés en qualité d'Administrateurs provisoires de [la SA], votre employeur, avec pouvoir de gestion et d'administration de la dite société.

Par la présente, nous vous notifions officiellement qu'il est mis un terme immédiat (sans prestation d'un préavis et sans indemnité de rupture) à votre contrat de travail pour motif grave.

Ce motif grave réside dans le fait de votre interpellation par les autorités judiciaires ayant entraîné votre mise sous mandat d'arrêt en date du 30 mars 2004 du chef de corruption passive, association de malfaiteurs.

Les chefs d'inculpation retenus dans votre mandat d'arrêt du 30 mars 2004 rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail, la confiance indispensable de votre employeur à votre égard étant irrémédiablement perdue.

Nous demandons au Secrétariat Social d'établir les documents de sortie que nous vous enverrons par plus prochain courrier. (...) »

- par une décision du 13 septembre 2004, l'ONEm a décidé d'exclure Monsieur D. du bénéfice des allocations de chômage à partir du 20 septembre 2004, pendant une période de 20 semaines, l'ONEm estimant qu'il a été licencié en raison de son attitude fautive et qu'il est donc devenu chômeur par suite de circonstances dépendant de sa volonté ;
- par jugement du 13 octobre 2005, le Tribunal de commerce de Namur a déclaré la faillite de la SA et désigné Maître B et R en qualité de curateurs ;

Maître B a par la suite été déchargé de la gestion de cette faillite ;

- par jugement du 16 décembre 2021, le Tribunal de l'entreprise de Liège, division Namur, a nommé Maître L N en qualité de curateur de la SA, aux côtés de Maître G R ;

Maître R a depuis lors mis un terme à ses activités ;
- par citation signifiée le 06 mai 2004 à la SA, Monsieur D., contestant son licenciement pour motif grave, a sollicité :
 - la condamnation de la SA à lui payer la somme brute de 108.448,00 euros à titre d'indemnité de rupture ;
 - la somme précitée à majorer des intérêts compensatoires depuis le 1^{er} avril, des intérêts judiciaires et des dépens ;
 - que le jugement à intervenir soit dit exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution et sans cantonnement.

Parallèlement à cette citation, Monsieur D. a fait l'objet de poursuites pénales ; la procédure pénale a connu diverses étapes (renvoi devant le Tribunal correctionnel de Namur, appel devant la Cour d'appel de Liège, cassation partielle et renvoi devant la Cour d'appel de Mons, laquelle a rendu son dernier arrêt le 17 mai 2018, constatant l'extinction des poursuites en raison de la prescription) ;

Le dossier pendant devant le Tribunal du travail a été renvoyé au rôle dans l'attente de l'issue de la procédure pénale.

III.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué, prononcé le 27 juin 2022, les premiers juges ont :

- dit la demande recevable et non fondée ;
- condamné Monsieur D. aux dépens, non liquidés pour la partie défenderesse.

IV.- OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES

1.

Par requête remise au greffe de la Cour le 02 septembre 2022, Monsieur D. a interjeté appel du jugement critiqué.

Tel que précisé en termes de conclusions, il demande à la Cour de dire son appel recevable et fondé et, par conséquent, de réformer le jugement critiqué :

- en disant pour droit que le motif grave justifiant son licenciement n'est pas fondé ;
- à titre principal : en disant pour droit qu'il doit lui être alloué une indemnité de rupture d'un montant brut de 99.650,06 euros, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 1^{er} avril 2004 ;
- à titre subsidiaire : en disant pour droit qu'il doit lui être alloué une indemnité de rupture d'un montant brut de 87.692,22 euros, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 1^{er} avril 2004 ;
- en toute hypothèse, en disant pour droit qu'il doit lui être alloué des dépens, liquidés à deux indemnités de procédures d'un montant de 4.500,00 euros chacune et des frais de citation d'un montant de 131,87 euros ;
- en disant pour droit que les montants réclamés feront l'objet d'une admission de créance au passif privilégié de la faillite et renvoyer la cause pour le surplus devant le Tribunal de l'entreprise de Liège, division Namur.

Monsieur D. fait notamment valoir que :

- la partie intimée ne rapporte pas la preuve du fait que le courrier notifiant le licenciement pour motif grave a été envoyé par recommandé dans le respect du double délai de trois jours; le courrier est, de surcroît, insuffisamment motivé ;

Le licenciement pour motif grave est irrégulier et doit par conséquent donner lieu au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;

- la partie intimée ne rapporte pas la preuve des motifs qu'elle invoque ; aucune infraction n'a été retenue à l'encontre de Monsieur D. et aucune peine prononcée ; dans son arrêt du 17 mai 2018, la Cour d'appel de Mons souligne expressément que la partie civile ne rapporte pas la preuve, de manière individualisée, des fautes qu'elles reproches à chacune des personnes poursuivies ;

Monsieur D. souligne dans ce contexte que les décisions de l'ONEm ont été contestées en temps utile et sont toujours pendantes devant le Tribunal ;

- s'agissant de l'indemnité de rupture réclamée, il y a lieu de se référer à la réglementation applicable à l'époque (antérieure à l'entrée en vigueur de la réglementation relative au statut unique) ;

Monsieur D. estime qu'au vu de son âge (44 ans), de son ancienneté (22 ans), de sa fonction et des circonstances du licenciement (motifs non retenus sur le plan pénal),

il peut prétendre au paiement d'une indemnité couvrant 25 mois de rémunération (soit 99.650,06 euros);

A titre subsidiaire et en application de la formule Claeys, il peut à tout le moins prétendre à une indemnité couvrant 22 mois de rémunération (soit 87.692,22 euros).

2.

Le curateur n'a pas introduit d'appel incident. Tel que précisé en termes de conclusions, le curateur sollicite :

- que l'appel soit déclaré recevable, mais non fondé ;
- que le jugement dont appel soit confirmé purement et simplement ;
- en conséquence, que la demande originaire soit dite recevable et non fondée ;
- que les dépens soient délaissés à Monsieur D. ;
- à titre subsidiaire, qu'il soit dit pour droit que les montants réclamés par Monsieur D. feront l'objet d'une admission de créance au passif privilégié de la faillite sur base de l'article 19.3 de la loi hypothécaire et renvoyer la cause devant le Tribunal de l'entreprise de Namur.

Le curateur fait notamment valoir que :

- les administrateurs provisoires étaient compétents pour procéder au licenciement ; Monsieur D. n'a en tout état de cause pas soulevé d'éventuelle irrégularité en temps utile ;
- le curateur n'est pas en mesure de produire la preuve de l'envoi par recommandé de la lettre de rupture ; le courrier de licenciement fait expressément référence à ce mode d'envoi et Monsieur D. a, en l'espèce, expressément écrit en termes de citation que le courrier litigieux avait été envoyé par recommandé ; cet argument (tiré de l'absence de production du récépissé) n'a, de surcroît, été soulevé que de manière tardive par Monsieur D.;
- sur le fond, Monsieur D. n'a pas nié les faits clairement visés dans la lettre de rupture, notamment dans le cadre de sa procédure contre l'ONEm ; l'arrêt de la Cour d'appel de Mons confirme du reste l'implication de Monsieur D. dans cette vaste fraude ;

A titre subsidiaire, l'indemnité de rupture peut tout au plus être fixée à la somme de 87.692,22 euros.

V.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

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

La Cour constate par ailleurs que les autres conditions de l'appel sont remplies (cf. notamment l'article 1057 du Code judiciaire).

L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

Sa recevabilité n'a, du reste, pas expressément été contestée.

VI.- DISCUSSION

1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1.1. Rappel des principes

1.

Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Aux termes de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : « *Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins* ».

En vertu de l'alinéa 4, « *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* ».

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave (art. 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

Dans les relations de travail, le lien de confiance est capital.

La question de la rupture dudit lien de confiance est par conséquent centrale dans l'appréciation d'un licenciement pour motif grave, comme le soulignent M. DUMONT et L.

PELTZER (M. DUMONT et L. PELTZER, « Chronique de jurisprudence inédite : licenciement pour motif grave », *Chron.D.S.*, 2001, p. 231.):

« 1. La notion de motif grave

1. Dès l'instant où l'attitude reprochée entraîne une perte de confiance de l'employeur à l'égard de son employé, elle est de nature à justifier une rupture sur l'heure (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 5 septembre 2000, R.G. n° 38.800).

2. Parce qu'elles trompent la nécessaire confiance que doit pouvoir avoir l'employeur, les fautes graves reprochées sont constitutives de motif grave (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 6 septembre 2000, R.G., n° 37.325).

3. Le comportement du travailleur était, par la gravité de la faute commise – la confiance qui doit pouvoir être placée dans tout travailleur ayant disparu – de nature à rendre impossible la poursuite des relations contractuelles (Cour Trav. Liège, 4ème ch., 30 juin 2000, R.G. n° 23.656/95).

4. L'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, en général tout comportement malhonnête est considéré comme un motif grave de rupture car il est de nature à miner le sentiment de confiance qui doit présider aux relations entre parties (Cour Trav. Liège, 3ème ch., 19 juin 2000, R.G. n° 28.045/99). »

2.

La preuve incontestable de l'envoi recommandé, est son récépissé.

Il reste que dans certains cas, doctrine et jurisprudence admettent qu'en l'absence dudit récépissé, la preuve peut résulter d'un faisceau d'indices convergents ; ainsi :

- « (...) l'employeur veillera encore à se ménager la preuve de la notification de rupture du contrat de travail par recommandé. La seule indication de la mention "recommandé" sur la copie du courrier adressé au travailleur ne suffit bien évidemment pas à rapporter cette preuve, à défaut pour l'employeur de produire le récépissé d'envoi recommandé.

*Néanmoins, et suivant la Cour du travail de Bruxelles, l'employeur qui ne parvient pas à produire le bordereau d'envoi pour prouver que le courrier a été adressé par pli recommandé à la poste, peut se fonder sur des présomptions factuelles qui démontrent qu'il a satisfait au prescrit de la loi. Toutefois, pour être recevables, de telles présomptions doivent pouvoir donner une certitude à propos de l'existence du fait à constater, étant l'envoi du courrier par recommandé postal. » (B. PATERNOSTRE, *La notification du licenciement*, dans *Recueil de jurisprudence – Le motif grave*, 2014, Waterloo, Wolters Kluwer, p. 84) ;*

- *« La preuve de la notification par lettre recommandée du licenciement pour motif grave peut être apportée par la confirmation expresse de cet envoi recommandé par l'organisation syndicale dûment mandatée, à laquelle le travailleur est affilié (C. trav. Liège, 8 juin 2018, Chron. D.S., 2020, 26). » (W. VAN EECKHOUTTE, Compendium Social – Droit du travail 2022-2023, 2022, Waterloo, Wolters Kluwer, p. 2621)*
- *« (...) La preuve normale de la recommandation d'un pli à la poste est son récépissé.*

Pour des motifs singulièrement anormaux qu'il n'explique pas, l'employeur appelant ne peut communiquer cette preuve.

Cette circonstance ne peut signifier que d'autres modes de preuve ne seraient pas admissibles, quant à l'accomplissement de cette formalité qui, si elle est transgressée, entraîne la nullité de la notification du congé pour motif grave¹.

Il ne peut être fait grief à Monsieur S.C. de ne pas avoir lui-même soulevé le moyen de droit, auquel il peut renoncer pour autant que la volonté de renoncer se manifeste à un moment où la protection légale n'a plus d'objet.

Pour ce qui concerne le renoncement, la difficulté consiste à déterminer à partir de quand la règle cesse d'être impérative. En la cause litigieuse, l'employeur met pertinemment en évidence que trois courriers et deux actes posés en première instance par son organisation syndicale ou son conseil, ne relèvent pas le problème du respect par l'employeur des conditions substantielles de la notification de la rupture pour motif grave. Ceci relève donc de l'examen avisé de conseils avisés, postérieurement à la cessation de la relation de subordination. Le lien contractuel avait pris fin et les droits du travailleur étaient donc nés.

En outre, les circonstances établissent une présomption suffisante du respect par l'employeur de la formalité substantielle prescrite par l'article 35 al.5 de la loi sur le contrat de travail.

***(...) Dans la mesure où l'organisation syndicale de Monsieur S.C., dûment mandatée, a elle-même expressément reconnu que le congé avait fait l'objet d'un pli recommandé, la formalité substantielle est présumée avoir été en effet respectée. (...)** » (C.T. Liège, 08 juin 2018, Chron.D.S., 2020, p. 26 et s.)*

¹ C.trav.Gand, 14 novembre 2011, *J.T.T.*, 2012, p. 158

3.

S'agissant du degré de précision que doit revêtir le courrier notifiant les motifs de licenciement, W. VAN EECKHOUTTE (*Compendium Social - Droit du travail 2021-2022*, 2021, Liège, Kluwer, 2021, p. 2572 – voy. également M. DAVAGLE, « Les conditions formelles du congé pour motif grave », *Ors.*, n° 3, février 2004, p. 20) écrit que :

« La jurisprudence exige de longue date que cette notification se fasse avec la plus grande précision. Cette précision n'est pas seulement nécessaire pour que l'autre partie soit informée des faits qui lui sont reprochés, mais aussi pour que le juge puisse examiner si le motif grave invoqué est suffisamment grave et si le motif qui est avancé devant lui est bien le même que celui qui est notifié à la partie qui a reçu le congé (Cass., 2 juin 1976, R.W., 1976-1977, 1022; Cass., 27 février 1978, R.W., 1978-1979, 331; Cass., 8 mars 2021, S.20.0018.N). »

Le courrier notifiant les motifs de licenciement doit donc permettre au travailleur, d'une part, mais également aux juridictions du travail, d'autre part, de cerner avec un degré de précision raisonnable les faits concrètement reprochés.

Il est acquis que la lettre notifiant les motifs peut être complétée par une référence à d'autres éléments ; ainsi, d'après la doctrine (H. DECKERS et A. MORTIER, *Le licenciement pour motif grave*, 2020, Liège, Kluwer, p. 74-75):

« 96. Il est toutefois généralement admis que l'exigence de précision des motifs ne peut mener à un formalisme excessif.

Toutes les circonstances (telles que le lieu et la date des faits reprochés et de leur prise de connaissance par l'employeur, etc.) ne doivent pas nécessairement être détaillées dans la lettre de congé. Cette lettre peut être complétée par une référence à d'autres éléments, pour autant que ceux-ci soient connus du travailleur et que cet ensemble permette à ce dernier mais également au juge qui serait ultérieurement saisi d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé.

Ces éléments complémentaires permettant d'étayer le courrier de notification du motif grave et de satisfaire ainsi à l'exigence de précision des motifs consistent, par exemple, en la prise en compte du dépôt d'une plainte pénale au cours de laquelle le travailleur a été entendu précédemment ou consécutivement au licenciement; le renvoi, dans la lettre de licenciement, à un procès-verbal de police dans lequel le travailleur a divulgué abusivement certaines informations; la référence à un entretien tenu avec le travailleur antérieurement au licenciement et dont le contenu a été acté (dans un procès-verbal de constat dressé par un huissier de justice, par exemple); la référence à une déclaration d'un collègue de travail connue du travailleur; etc. »

4.

Il a par ailleurs été jugé par le Tribunal du travail de Bruxelles (T.T. Bruxelles, 06 oct. 1986, *J.T.T.*, 1986, p. 467)

« Il est (...) montré que la société, par l'intermédiaire de son directeur général de l'époque [M. O.], non seulement était au courant des pratiques illégales dans la répartition du tronc mais bien plus que c'est [M. O.] qui donna instruction de procéder au changement. La société ne peut donc soutenir aujourd'hui que constitue un motif grave imputable à [M. D.], un comportement qu'elle a elle-même en sa qualité d'employeur, inauguré.

Certes, [M. D.] a commis une faute en acceptant une pratique qu'il savait illégale; cette faute ne constitue toutefois pas un motif grave au sens de l'alinéa 2 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978; l'employeur ne peut estimer que le comportement de [M. D.] rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle dès lors qu'il est à l'origine du système frauduleux. »

1.2. Application des principes au cas d'espèce

1.

Le licenciement a été notifié par courrier daté du 1^{er} avril 2004... soit il y a plus de 19 ans.

Ce licenciement n'est pas notifié par les représentants « classiques » de la SA, puisqu'il intervient à l'initiative d'administrateurs provisoires désignés par le Tribunal de commerce, dans le cadre d'une importante fraude mise à jour à propos de l'exploitation du casino de Namur. La société est déclarée en faillite l'année suivante et les administrateurs provisoires cèdent la place à deux curateurs, dès 2005.

Le courrier de licenciement mentionne expressément qu'il est envoyé par courrier recommandé.

La citation introductive d'instance mentionne « *Que par lettre recommandée des administrateurs provisoires désignés (...), le requérant a été licencié le 1^{er} avril 2004, sans préavis ni indemnité de rupture, au motif de son implication dans l'enquête de corruption et détournement d'argent, menée à charge des responsables du casino de Namur (...)* ».

Aucun argument formel (absence de recommandé, absence de respect du double délai de trois jours) n'est avancé dans la citation précitée; Monsieur D. conteste le licenciement pour motif grave quant à son fondement :

« (...) Que le requérant conteste les motifs graves et la participation coupable aux faits qui les sous-tendent ;

Que le requérant fait aussi valoir que son employeur a été l'organisateur depuis très longtemps d'un système de dissimulation d'une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise pour échapper aux taxes sur les jeux et à l'impôt des sociétés ;

Qu'après avoir contraint divers membres du personnel de participer à cette activité, le cité n'est plus recevable à opposer au requérant le comportement qu'il lui a imposé (...) »

A l'examen du dossier de procédure de première instance, la Cour relève que les conclusions déposées au greffe du Tribunal le 29 mars 2021 constituent la première trace du fait que Monsieur D. conteste le fait que le courrier daté du 1^{er} avril 2004 lui a été envoyé par recommandé.

Cette contestation intervient près de 17 ans après l'envoi dudit courrier.

A l'estime de la Cour, les éléments suivants, considérés dans leurs ensemble, permettent de conclure que le courrier de licenciement a bien été envoyé, par recommandé, en date du 1^{er} avril 2004 :

- mention « **RECOMMANDE** » et date « 1^{er} avril 2004 » reprise sur le courrier de licenciement ;
- l'affirmation de Monsieur D. lui-même, expressément reprise dans la citation introductive d'instance dont a été saisie le Tribunal du travail, selon laquelle il a été licencié le 1^{er} avril 2004, par courrier recommandé ;
- le fait que Monsieur D. a consulté un avocat avant d'introduire son action devant le Tribunal du travail, et n'a pas estimé devoir contester la validité dudit licenciement sur le plan formel en termes de citation ;
- l'absence de contestation de la validité formelle du licenciement pour motif grave (par rapport au courrier recommandé, ou à la date à laquelle il a été notifié) dans les mois (et même dans les premières années), qui ont suivi le licenciement.

2.

La Cour s'estime insuffisamment informée pour pouvoir statuer sur le surplus.

En effet, la Cour relève qu'alors même que les parties font toutes deux état de la – longue – procédure pénale qui a pris place dans la foulée des irrégularités dénoncées dans le cadre de l'exploitation du casino de Namur, très peu de pièces sont produites au dossier de la procédure, pour permettre à la Cour d'appréhender les faits concrètement reprochés à Monsieur D. et les faits éventuellement admis par celui-ci dans le cadre de la procédure pénale.

Le mandat d'arrêt visé dans la lettre de licenciement n'est, notamment, produit par aucune des parties.

Même l'arrêt de la Cour d'appel de Mons, produit par Monsieur D., n'est pas produit dans son intégralité (des pages manquent).

Par rapport au fondement du motif grave en tant que tel, la Cour relève que Monsieur D. a initialement entendu contester le motif grave reproché en raison du fait que c'est l'employeur lui-même qui lui avait donné instruction d'agir comme il l'avait fait. Ainsi, la citation introductive d'instance précise que :

« (...) Que le requérant fait aussi valoir que son employeur a été l'organisateur depuis très longtemps d'un système de dissimulation d'une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise pour échapper aux taxes sur les jeux et à l'impôt des sociétés ;

Qu'après avoir contraint divers membres du personnel de participer à cette activité, le cité n'est plus recevable à opposer au requérant le comportement qu'il lui a imposé (...) »

Cette argumentation laisse entendre que :

- Monsieur D. ne conteste pas avoir pris part à un « système de dissimulation d'une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise pour échapper aux taxes sur les jeux et à l'impôt des sociétés » ;
- Monsieur D. fait valoir que les faits reprochés ont été commis en pleine transparence vis-à-vis de l'employeur, lequel était du reste à leur initiative.

D'après une jurisprudence bien établie de la Cour de cassation (Cass., 15 déc. 2022, RG C.21.0485.F, consultable sur le site juportal ; dans le même sens, voy. notamment : Cass., 14 avril 2005, *J.L.M.B.*, 2005, p. 856, obs. G. DE LEVAL et *J.T.*, 2005, p. 659, note J. VAN COMPERNOLLE ; Cass., 09 mai 2008, inédit, R.G. C.06.0641.F, consultable sur le site juportal):

« Le juge est tenu de trancher le litige conformément à la règle de droit qui lui est applicable. Il a l'obligation, en respectant les droits de la défense, de relever d'office les moyens de droit dont l'application est commandée par les faits spécialement invoqués par les parties au soutien de leurs prétentions. »

La Cour reproduit, ci-avant, un extrait de jugement du Tribunal du travail de Bruxelles du 06 octobre 1986, ayant considéré que l'implication de l'employeur dans les faits reprochés au travailleur, empêche de considérer que le travailleur avait pu commettre une faute grave.

En l'espèce, la Cour constate que les parties ne se sont pas formellement expliquées, par leurs conclusions, sur la question de savoir si l'employeur (à tout le moins les organes et/ou personnes physiques représentant valablement l'employeur) était en l'espèce impliqué dans les faits reprochés (et dans l'affirmative, dans quelle mesure).

Les parties sont formellement invitées à s'expliquer, pièces à l'appui (copie du mandat d'arrêt relatif à Monsieur D., copie d'auditions dans le cadre de l'enquête pénale, copie de l'ensemble des décisions pénales intervenues, etc.) quant aux faits concrètement reprochés à Monsieur D., et en particulier quant à l'implication de l'employeur lui-même (à travers les organes et/ou personnes physiques le représentant) dans lesdits faits.

Dans l'hypothèse où l'employeur devrait être considéré comme impliqué dans les faits reprochés, la Cour invite les parties à s'expliquer quant aux éventuelles conséquences que cela entraîne, le cas échéant :

- par rapport au respect du double délai de trois jours visé à l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 (la SA avait-elle connaissance des faits avant que Monsieur D. soit placé sous mandat d'arrêt le 30 mars 2004 ?);
- par rapport à l'existence, sur le fond, d'un motif grave (la SA, qui s'est vu désigner de nouveaux représentants par le Tribunal de commerce en qualité d'administrateurs provisoires, pouvait-elle soulever l'existence d'un motif grave si ses précédents organes et/ou représentants étaient parties prenantes et/ou avaient initié les faits reprochés ?).

La Cour réserve à statuer pour le surplus.

2. Quant aux frais et dépens

La Cour rouvrant les débats, il y a lieu de réserver à statuer à propos des frais et dépens.

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,

Reçoit l'appel,

Dit d'ores et déjà pour droit que la SA rapporte, au vu des circonstances concrètes de la présente cause, la preuve du fait que la courrier de licenciement de Monsieur D. a été envoyé par courrier recommandé du 1^{er} avril 2004,

Avant dire droit pour le surplus,

- Ordonne la **réouverture des débats** aux fins précisées dans les motifs du présent arrêt ;

La partie intimée est invitée à remettre ses observations et pièces complémentaires sur ces points au greffe et à les communiquer à la partie appelante pour le **08 août 2023** au plus tard,

Les éventuelles observations et pièces complémentaires **la partie appelante** devront être déposées au greffe et communiquées à la partie intimée, pour le **19 septembre 2023** au plus tard,

Les éventuelles observations et pièces complémentaires **de la partie intimée** devront être déposées au greffe et communiquées à la partie appelante, pour le **17 octobre 2023** au plus tard,

Fixe à cette fin la cause à l'audience publique de la **chambre 6-A** de la Cour du travail de Liège, division Namur, siégeant au lieu ordinaire de ses audiences, **le 12 décembre 2023 à 16 heures 00**, la durée des débats étant fixée à **30 minutes**,

Les parties seront averties par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775 du Code judiciaire,

- Réserve à statuer pour le surplus (en ce compris les frais et dépens).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Marie-Noëlle BORLÉE, conseiller faisant fonction de président,
Geoffroy DOQUIRE, conseiller social au titre d'employeur,
Jean-Marc GILBERT, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christelle DELHAISE, greffier

Geoffroy DOQUIRE

Jean-Marc GILBERT

Christelle DELHAISE

Marie-Noëlle BORLÉE

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6-A Chambre de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice, 5 à 5000 NAMUR, le 20 juin 2023, où étaient présents :

Marie-Noëlle BORLÉE, conseiller faisant fonction de président,

Christelle DELHAISE, greffier,

Christelle DELHAISE

Marie-Noëlle BORLÉE