



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2023 /
R.G. Trib. Trav. 21/206/A – 21/213/A
Date du prononcé 29 juin 2023
Numéro du rôle 2022/AN/129
En cause de :

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

CHAMBRE 6-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail - ouvrier
Arrêt contradictoire

Contrat de travail - ouvrier - licenciement pour motif grave
--

EN CAUSE :

partie appelante, ci-après Monsieur S.

comparaissant en personne assisté de Maître Olivier LAMBERT, avocat à 5000 NAMUR, rue Rogier 28

CONTRE :

partie intimée, ci-après l'OTW ou l'employeur

comparaissant par Maître Pierre PICHAULT, avocat à 4000 LIÈGE, rue Louvrex 55-57

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 25 mai 2023, et notamment :

- Le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 14 juin 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 3^e chambre (R.G. n° 21/206/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- La requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 5 août 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 8 août 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 20 septembre 2022 ;
- L'ordonnance rendue le 20 septembre 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 25 mai 2023 ;
- Les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 21 octobre 2022, 13 février et 11 avril 2023 ;
- Les conclusions principales et conclusions additionnelles de la partie appelante, remises au greffe de la cour respectivement les 16 janvier et 20 mars 2023 ;

- Le dossier de pièces déposé par la partie appelante au greffe de la cour le 26 avril 2023.
- Le dossier de pièces déposé par la partie intimée à l'audience du 25 mai 2023.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 25 mai 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par deux requêtes introductives d'instance identiques datées des 18 (R.G. n° 21/206/A) et 24 mars 2021 (R.G. n° 21/213/A), Monsieur S. a sollicité :

- La condamnation de l'OTW au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fixée à la somme provisionnelle de 1 €, à majorer des intérêts légaux et judiciaires jusqu'à complet paiement ;
- La condamnation de l'OTW aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

En ses dernières conclusions d'instance, Monsieur S. demandait la condamnation de l'OTW :

- Au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fixée à la somme de 32 051,20 €, ainsi qu'à une prime de fin d'année de 225,09 €, à majorer des intérêts légaux et judiciaires jusqu'à complet paiement ;
- À un montant brut provisionnel de 1 € pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts ;
- Aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

Par un jugement du 14 juin 2022, le tribunal du travail a considéré en substance que :

- L'employeur a auditionné Monsieur S. le 29 janvier 2021 sur les faits dénoncés le 21 janvier 2021 par la maman d'un usager de la ligne qu'il conduisait et sur lesquels il a fait part de sa version par écrit le 27 janvier 2021, et seuls ces éléments (version de Monsieur S. corroborée par son audition) permettaient à l'employeur d'avoir une connaissance suffisante des faits, de telle sorte que le licenciement pour motif grave intervenu le même jour n'est pas tardif ;
- Si le seul fait d'avoir écourté son trajet et d'avoir « oublié » un passager est déjà grave en soi, Monsieur S. a ruiné la relation de confiance qui l'unissait à l'employeur non seulement par cette faute, mais aussi par son absence totale de transparence vis-à-vis de l'employeur, de telle sorte que le licenciement pour motif grave était justifié.

Le tribunal a dès lors :

- Joint les causes portant les n^{os} de R.G. 21/206/A et 21/213/A ;
- Dit les demandes recevables, mais non fondées ;
- Condamné Monsieur S. aux dépens, liquidés à la somme de 2 800 € à titre d'indemnité de procédure, ainsi qu'à la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, Monsieur S. demande la condamnation de l'OTW :

- Au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fixée à la somme de 32 051,20 €, ainsi qu'à une prime de fin d'année de 225,09 €, à majorer des intérêts légaux et judiciaires jusqu'à complet paiement ;
- À un montant brut provisionnel de 1 € pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts ;
- Aux entiers frais et dépens des deux instances.

L'OTW demande pour sa part la confirmation du jugement d'instance et la condamnation de Monsieur S. aux frais et dépens d'appel.

II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne ressort d'aucun élément du dossier que le jugement dont appel aurait été signifié, de sorte que l'appel, régulier en la forme, est recevable.

III. LES FAITS

Monsieur S. a été occupé comme chauffeur de bus par la société régionale wallonne du transport (SRWT), devenue société de transport en commun de Namur-Luxembourg (TEC Namur-Luxembourg) puis OTW, à partir du 2 mai 1991, dans un premier temps dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée qui a pris fin le 30 septembre 1991, et ensuite dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Durant son occupation, Monsieur S. fera l'objet de plusieurs avertissements et sanctions disciplinaires, qui sont produits aux débats.

Le 19 janvier 2021, Monsieur S. va « raccourcir » son trajet, ne finissant pas sa tournée, et déposer à un arrêt qui n'était pas le sien un enfant de 13 ans.

Le même jour, la mère dudit enfant s'en plaindra, dans les termes suivants :

« *Bonjour,*

Cet après-midi, alors qu'il revenait de l'école, mon fils de 13 ans, Eliot, devait arriver au CHU de Mont-Godinne à 16 h 40 comme il était prévu à l'horaire du bus 4 (et sur internet).

Ne le voyant pas arriver, j'ai attendu le suivant...

Je lui ai alors téléphoné sur son GSM.

Il a essayé, non sans peine, de m'expliquer où il se trouvait.

Quelle stupeur quand j'ai compris qu'il était entre Dave et Jambes, à l'arrêt "chemin de l'institut", un endroit qui est bien éloigné de sa ligne d'origine.

Il m'explique alors que le chauffeur n'est pas allé jusqu'à l'hôpital (son terminus), qu'il a tourné à gauche après le pont de Rivière et est, semblerait-il, rentré au dépôt en oubliant qu'un enfant se trouvait encore là.

Le bus, mon fils me dit-il, indiquait "pas en service" quand il est sorti.

Eliot est un enfant extrêmement discret, plutôt angoissé et il peut se faire oublier. Il n'avait plus de crédit GSM et le temps que je me rende compte qu'il y avait un problème, il s'était passé une heure de temps... Je vous laisse imaginer son angoisse...

Je déplore cet incident et si l'erreur est humaine bien sûr, je n'accepte pas par contre et qui m'attriste profondément est le fait que le chauffeur ait laissé sortir mon enfant à un endroit tout à fait inconnu pour lui, bien loin de sa ligne de départ sans dire mot : "le chauffeur a eu l'air surpris de me voir quand j'ai sonné pour sortir" m'a dit Eliot.

Celui-ci étant probablement conscient de son erreur... Pourquoi le chauffeur ne l'a-t-il pas aidé ? Le réaiguiller sur Namur ou faire demi-tour ? Je ne sais pas et en suis navrée...

Il n'y a pas mort d'homme évidemment. Mais voyez-vous, nous faisons confiance au TEC et nous pensons qu'en prenant le bus, il est en sécurité. Cet après-midi, force est de constater que son moyen de transport n'a pu l'emmener comme il était prévu, de son école à son domicile.

Je vous remercie d'avance de prendre en considération cet incident. Respectueusement ».

À la suite de cette réclamation, une demande d'information sera adressée à Monsieur S. le 21 janvier 2021, à laquelle il répondra le 26 janvier 2021 en ces termes :

« C'est en éprouvant de profonds regrets que je reviens sur l'incident du 19 janvier au cours duquel j'ai effectivement écourté mon parcours.

Devant revenir du terminus de Mont CHU en haut-le-pied jusqu'au bâtiment du boulevard Mélot pour y récupérer les documents de sortie du lendemain, et conforté par la certitude d'avoir déposé mes derniers voyageurs à l'arrêt "Pont de Lustin" et de ne plus devoir embarquer de nouveau(x), je me suis projeté sur un retour plus rapide afin d'avoir le temps, en plus de ma mission de récupération, de passer par les commodités dont disposent les lieux de la société.

Mal m'en a pris, car quelle ne fut pas ma surprise lorsqu'après une bonne dizaine de minutes et neuf kilomètres plus loin, retentit une demande d'arrêt. Je me suis machinalement arrêté et ouvert mes portes arrière à hauteur du premier poteau rencontré à Jambes-Verlaine "Route de Sart Hulet".

Le temps de me retourner pour connaître l'identité de la personne restée inopinément dans le bus et au besoin avoir une explication, celle-ci était déjà descendue. J'ai fermé mes portes et j'ai repris mon parcours "hlp" non sans me poser des questions sur l'incident. J'en ai conclu que ce voyageur s'était probablement endormi et qu'en voyant les environs de Jambes, qu'il avait dû s'y reconnaître et qu'il avait choisi de descendre à cet endroit.

À la lumière du témoignage de la maman, il est évident qu'il en est allé tout autrement.

J'ai conscience d'avoir mal agi et, moi-même étant papa de trois filles, certes plus âgées maintenant, je réalise le désagrément engendré par mon initiative.

Je désire présenter ici mes plus sincères excuses à cette maman et à son enfant pour ce manquement. »

Le 27 janvier 2021, Monsieur S. est convoqué à une audition à la Direction régionale du TEC Namur le 29 janvier 2021, et invité à cet effet à compléter une demande d'explication, où il indiquera :

« C'est en éprouvant de profonds regrets que j'ai effectivement écourté mon parcours le 19/01/2021. Devant revenir hlp du CHU par Mélot pour y prendre le courrier, c'est conforté dans l'idée d'être seul à bord, et certain par expérience de 17 ans au dépôt qu'il n'y aurait plus de voyageurs à embarquer au-delà, que j'ai tourné à gauche après le pont de Lustin. Le besoin urgent de passer par les toilettes a également pesé dans ma prise de décision soudaine. Je n'ai pas eu le temps d'interroger le jeune et son âge n'aurait pu m'être connu, car avec son masque j'ai pensé qu'il devait être plus âgé que 13 ans ! j'ai conscience de mes actes et m'en excuse encore auprès de la maman et de l'enfant. »

Le 29 janvier 2021, Monsieur S., accompagné d'un délégué syndical, a été auditionné par Madame L., adjointe du directeur opérationnel d'exploitation de Namur, et sera licencié pour motif grave par un courrier recommandé du directeur exécutif de la direction territoriale Namur-Luxembourg (Monsieur E.) daté du même jour, rédigé comme suit :

« Ce mardi 19 janvier 2021, en assurant le parcours 85 de la ligne 4, vous avez commis diverses fautes professionnelles, dont le fait de ne pas assurer volontairement la desserte complète d'un parcours régulier et l'abandon d'un enfant de 13 ans, sans tentative de communication ni d'aide, à un endroit inconnu bien éloigné de sa destination prévue. Ces fautes ont été constatées alors que vous aviez été convoqué le 29 octobre 2020 à un entretien de sévère mise en garde par votre responsable exploitation et que vous aviez reçu à cette occasion un courrier de dernier avertissement consécutif à des problèmes relationnels, à des problèmes de comportement et aux fautes professionnelles constatées au cours de votre carrière.

L'ensemble de ces fautes commises depuis votre entrée en fonction, et récurrentes malgré les nombreuses sensibilisations et mises en garde opérées depuis lors, constitue un motif grave, rendant immédiatement et définitivement

impossible toute collaboration professionnelle entre l'OTW – Direction Namur-Luxembourg et vous. Il a été décidé ce jour, après audition auprès de la Direction exécutive, de vous licencier ce 29 janvier 2021 à 24 h, sans préavis ni indemnité, pour faute grave. [...] »

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de Monsieur S.

Monsieur S. fait valoir en substance que :

- Il ne conteste pas l'existence d'une faute, mais considère que celle-ci ne revêt pas le caractère grave qui lui est conféré par l'employeur ;
- Il n'a pas eu le temps de constater que la personne descendue du bus était un enfant âgé de seulement 13 ans ;
- Il justifie son absence de communication de l'incident à l'employeur par le fait qu'il était vu par celui-ci comme un « casse-pied » en raison des différents appels et fiches d'information qu'il transmettait, et qui restaient sans réponse ;
- Il reproche le caractère disproportionné et à la « tête du client » de la sanction, et invoque que celle-ci intervient alors qu'il est tout près de la pension après une longue carrière.

2. La position de l'OTW

L'OTW fait valoir en substance que :

- Les faits sont constitutifs d'une faute, ceux-ci constituant des erreurs de conduite et un comportement inexcusable de la part d'un chauffeur-receveur normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances ;
- En outre, Monsieur S. a abusé de la confiance de son employeur, en trichant sur la quantité comme la qualité du travail fourni, et de celle que ses usagers peuvent escompter pouvoir témoigner à l'égard de tout chauffeur en négligeant les conséquences de ses manquements pour ce passager mineur dont il devait savoir qu'il l'avait emporté hors la ligne desservie ;
- Cette faute est intrinsèquement grave :
 - Monsieur S. a interrompu de sa propre initiative le service d'une ligne régulière de transport public ;
 - Il a tenté de dissimuler cette interruption ;
 - Il a agi consciemment ;
 - Il a débarqué un enfant de 13 ans à un arrêt inconnu de lui, hors de son trajet régulier, sans s'inquiéter du sort de celui-ci ;
 - Il ne s'est pas plus inquiété du sort des autres utilisateurs du réseau, alors qu'il lui restait 4 arrêts à desservir ;

- Monsieur S. avait reçu de nombreuses mises en garde et s'est vu infliger de nombreuses sanctions disciplinaires, de telle sorte qu'il y a dans son chef un comportement répété de triche, de désinvolture et d'abus.

3. La décision de la cour du travail

a. Le licenciement pour motif grave

Les principes

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

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

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

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

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

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

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

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

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

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

Au sens de cette disposition légale, le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif

grave, « une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice »¹. À cette fin, une enquête peut se révéler utile et le délai légal ne commencera alors à courir qu'au terme de l'enquête, mais il ne résulte pas de l'article 35, al. 3, de loi du 3 juillet 1978 qu'elle doit être entamée sans délai et menée avec célérité².

La partie qui souhaite mettre fin sur-le-champ au contrat de travail, a en outre le droit d'entendre l'autre partie dans ses explications et peut, avant de procéder à la rupture, permettre à l'autre partie de donner dans un délai raisonnable ses explications ou ses justifications à propos des prétendues fautes graves³.

En tout état de cause, pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai de trois jours ouvrables, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail⁴.

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

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

L'article 35, al. 3 et 4 est une disposition impérative en faveur du travailleur et de l'employeur et le juge est dès lors tenu d'en examiner l'application, dans le respect des droits de la défense, même si les parties s'abstiennent d'en faire état⁵.

Le motif grave doit être décrit avec suffisamment de précision de manière, « d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui »⁶. L'imprécision quant à la description de la faute commise pourrait aussi empêcher le juge de situer le moment précis où a pris cours le délai de 3 jours ouvrables pour donner congé. L'exigence de précision du motif ne nécessite cependant pas *ipso facto* que soient mentionnés dans la notification les lieu(x) et date(s) du fait constitutif de faute grave, ni même la date où l'employeur en a eu une connaissance suffisante⁷. Autrement dit encore, il ne faut pas nécessairement que la date à laquelle les faits se sont passés soit indiquée, mais que les faits eux-mêmes soient décrits

¹ Cass., 14/05/2001, *J.T.T.*, 2001, 390 ; Cass., 07/12/1998, *J.T.T.*, 1999, 149 ; Cass., 14/10/1996, *J.T.T.*, 1996, 501 ; Cass., 11/01/1993, *J.T.T.*, 1993, 58 ; Cass., 14/05/1979, *J.T.T.*, 1980, 78.

² V. en ce sens : Cass., 17/01/2005, *C.D.S.*, 2005, 207.

³ C. trav. Bruxelles, 18 juin 1975, *Bull. F.E.B.*, 1976, 2608 ; C. trav. Bruxelles, 22 février 1978, *J.T.*, 1978, 349 ; C. trav. Bruxelles, 22 décembre 1982, *R.D.S.*, 1983, 523, note P. HALLEMANS ; C. trav. Mons, 8 décembre 2010, *J.L.M.B.*, 2011, 715 ; C. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, *J.T.T.*, 2013, 366 et *R.A.B.G.*, 2014, 869, note V. DOOMS

⁴ Cass., 14/05/2001, *op.cit.*

⁵ Voir en ce sens : Cass., 22/05/2000, n° S990046F, *Pas.*, 2000, I, 311.

⁶ Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, 1054.

⁷ V. en ce sens : CT Mons, 04/09/2000, *J.T.T.*, 2001, 87 ; v. aussi : W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social - Droit du travail - 2015-2016*, Tome 3, Kluwer, p. 2259, n° 4197 et la jurisprudence citée.

avec les circonstances qui permettent au travailleur licencié et au juge de circonscrire ce qui, lorsque la décision de licencier a été prise, était reproché au titre de motif grave⁸. Grâce aux précisions apportées, le travailleur licencié doit pouvoir situer exactement les faits reprochés pour faire valoir ses arguments, de sorte que la seule mention d'un comportement général ne peut suffire, tout comme l'utilisation d'un vocable trop général tel que « *insubordination* » sans autre explication sur le manquement reproché⁹.

Le juge statue souverainement en fait sur le point de savoir si les motifs graves énoncés dans la lettre de licenciement sont formulés de manière suffisamment précise¹⁰.

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

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

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute¹¹.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé¹².

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond¹³.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont

⁸ V. en ce sens : CT Bruxelles, 4^{ème} ch., 29/09/2015, R.G. n° 2013/AB/983.

⁹ V. en ce sens CT Bruxelles, 4^{ème} ch., 29/09/2015, *op.cit.*, qui cite sur ce point : CT. Liège, section Namur, 13^{ème} ch., 09/02/2006, R.G. n° 7539/2004, et CT. Liège, section Namur, 13^{ème} ch., 11/01/2011, R.G. n° 2010/AN/41.

¹⁰ Cass., 8 mars 2021, S.20.0018.N.

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

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

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

de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave¹⁴. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et des circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle.

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al. 8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée¹⁵.

Application

La régularité formelle du licenciement pour motif grave

Il résulte des éléments produits aux débats que la chronologie des faits fut la suivante :

- Les faits qui sont reprochés à Monsieur S. se sont déroulés le 19 janvier 2021 et ont fait l'objet d'une réclamation qui a été portée à la connaissance du service *Relation Client* de l'OTW le même jour ;
- Le 21 janvier 2021, le service *Relation Client* de l'OTW a demandé à Monsieur S. de fournir ses observations en ce qui concerne les faits dénoncés, ce que ce dernier a effectué le 26 janvier 2021 ;
- À la suite des explications fournies par Monsieur S., il a été convoqué le 27 janvier 2021 à une audition le 29 janvier 2021, et invité une nouvelle fois à donner ses explications par écrit, ce qu'il a fait le même jour ;
- Monsieur S. a été entendu en date du 29 janvier 2021, et la notification du congé ainsi que du motif grave est intervenue par courrier recommandé du même jour.

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

S'agissant de l'exigence de précision de la description des motifs, la cour considère que la notification du 29 janvier 2021 dont le contenu figure *supra* permet à Monsieur S. de comprendre ce qui lui était reproché, aux juridictions saisies de vérifier si les motifs énoncés s'identifient avec les faits allégués devant elles, et d'apprécier leur gravité.

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

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

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

Matérialité et gravité des motifs ayant justifié le licenciement

À l'estime de la cour, le motif grave invoqué par l'OTW en son courrier du 29 janvier 2021 à l'encontre de Monsieur S., et qu'il lui appartient de prouver, consiste en substance dans le fait que ce dernier a écourté le parcours régulier de la ligne de bus dont il était chargé en ne finissant pas sa tournée, et ce faisant d'avoir abandonné un enfant de 13 ans, sans tentative de communication ni d'aide, en un endroit inconnu de celui-ci et éloigné de sa destination.

Ceci n'est pas contesté par Monsieur S., dont l'argumentation consiste essentiellement à minimiser les faits tandis que l'employeur retient à titre de circonstances aggravantes l'existence de fautes antérieures ayant donné lieu à de nombreuses mises en garde, et est en outre confirmé par la production aux débats de la réclamation de la mère dudit enfant, reprise *in extenso* ci-dessus.

La cour estime qu'un tel comportement constitue un manquement aux obligations professionnelles qui étaient celles de Monsieur S., qui n'a incontestablement pas agi comme un chauffeur de bus normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances l'aurait fait. Il s'agit d'une faute professionnelle, commise de manière délibérée, qui témoigne d'une forme de malhonnêteté à l'égard de l'employeur. L'impact de cette faute est par ailleurs majoré par les circonstances que :

- Monsieur S. dans l'exécution de ses fonctions était chargé d'une mission de service public dont du fait de son comportement il ne s'est pas acquitté, tant vis-à-vis du mineur encore présent dans son bus que vis-à-vis des éventuels usagers qui auraient été présents sur la portion du trajet qu'il n'a volontairement pas effectué ;
- Il s'était vu adresser un courrier de dernier avertissement quelques semaines auparavant ainsi que de multiples mises en garde depuis son entrée en fonction, en ce compris diverses sanctions disciplinaires ;
- La faute en cause, en ce qui concerne l'abandon d'un enfant de 13 ans, était de nature à avoir des conséquences sérieuses en termes de responsabilité pour son employeur.

En conclusion et en synthèse, la cour considère que les faits sont établis, estime que ceux-ci sont constitutifs d'une faute intrinsèquement grave, et que c'est à juste titre que l'employeur a considéré qu'ils étaient de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec Monsieur S.

Les demandes d'indemnité compensatoire de préavis et de prime de fin d'année *prorata temporis* qui reposent sur le postulat inverse sont donc non fondées.

Monsieur S. ne fournit par ailleurs aucun élément qui justifierait de faire droit à sa demande de condamnation de l'employeur à un montant brut provisionnel de 1 € pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties.

Il ne sera dès lors pas fait droit à l'appel de Monsieur S.

b. Les dépens

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

En sa qualité de partie succombante, Monsieur S. sera donc condamné aux dépens d'appel ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt, tandis que le jugement subsiste en ce qui concerne les dépens de première instance.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

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

Déclare l'appel recevable, mais non fondé,

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

Délaisse à Monsieur S. ses propres dépens et condamne celui-ci aux dépens d'appel de l'employeur, liquidés au montant de 3 000 € à titre d'indemnité de procédure, ainsi qu'à la somme de 22 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Monsieur Claude DEDOYARD, Conseiller faisant fonction de président,
Monsieur Gilbert PIERRARD, Conseiller social au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (article 785 alinéa

1er du Code judiciaire)

Monsieur Jean-Pierre GOWIE, Conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Monsieur Denys DERAMAIX, greffier

Denys DERAMAIX,

Jean-Pierre GOWIE,

Claude DEDOYARD,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 6-B de la cour du travail de Liège, division Namur, place du Palais de Justice 5 à 5000 Namur, le **jeudi 29 juin 2023**, par :

Monsieur Claude DEDOYARD, Conseiller faisant fonction de président,
Monsieur Denys DERAMAIX, greffier,

Denys DERAMAIX,

Claude DEDOYARD.