



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire 2024 /
R.G. Trib. Trav. 21/128/A
Date du prononcé 18 avril 2024
Numéro du rôle 2023/AN/63
En cause de : SA C/

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
Droit judiciaire – compétence territoriale
Emploi des langues – traduction de la requête introductive d'instance
Délivrance de documents sociaux sous astreinte – demande de suppression ou réduction

EN CAUSE :**La S.A. *****

partie appelante, ci-après la SA ou l'employeur

comparaissant par Maître Odile BOTHUYNE *loco* Maître DAPSENS Bernard, avocat à 7500 TOURNAI, rue de l'Athénée 38 et Maître Ali HEERMAN, avocat à 9700 OUDENAARDE, Einestraat, 34,

CONTRE :**1. Monsieur ***,**

partie intimée, ci-après Monsieur S.

comparaissant par Monsieur , délégué syndical, porteur de procuration

2. Monsieur *,**

partie intimée, ci-après Monsieur D.

comparaissant par Mathieu , délégué syndical, porteur de procuration

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 21 mars 2024, et notamment :

- les jugements attaqués, rendu contradictoirement entre parties les 14 mars 2022 (R. G. n^{os} 21/128/A & 21/129/A) et 9 janvier 2023 (R. G. n^o 21/128/A) par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 3^e chambre, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ces jugements, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 21 avril 2023 et notifiée aux parties intimées par pli judiciaire le 24 avril 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 16 mai 2023 ;

- l'ordonnance rendue le 16 mai 2023, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 21 mars 2024 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse des parties intimées, remises au greffe de la cour les 13 juillet et 13 novembre 2023 ;
- les conclusions principales et conclusions de synthèse de la partie appelante, remises au greffe de la cour les 18 septembre 2023 et 16 janvier 2024 ;
- les dossiers de pièces déposés par la partie appelante au greffe de la cour les 22 janvier et 18 mars 2024 ;
- le dossier de pièces déposé par les parties intimées au greffe de la cour le 8 mars 2024.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 21 mars 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par requêtes introductives d'instance du 3 février 2021, Messieurs D. et S. ont sollicité la condamnation de la SA à leur verser une indemnité compensatoire de préavis, à leur délivrer une fiche de paie adaptée, et aux frais de l'instance.

En un jugement du 14 mars 2022, le tribunal du travail a considéré en substance que :

- les causes visant un seul complexe de faits, la connexité au sens de l'article 30 du Code judiciaire est justifiée, de sorte que les causes doivent être jointes ;
- il est territorialement compétent en application de l'article 627, 9° du Code judiciaire, les demandeurs étant rattachés au siège d'exploitation de Sombreffe où étaient entreposés le matériel, les véhicules, et auquel ils se rendaient tous les jours ;
- l'argument d'irrecevabilité tenant à l'application de la loi du 15 juin 1935 relative à l'emploi des langues en matière judiciaire est manifestement non fondé :
 - la traduction de l'acte introductif d'instance a été notifiée par pli judiciaire à la SA le 2 novembre 2021 ;
 - la SA a eu la possibilité d'en prendre connaissance dans les délais utiles pour préparer sa défense ;
 - la circonstance que la SA n'a pas été retirer les plis judiciaires ne peut avoir d'incidence sur la validité de la procédure ;
- en ce qui concerne le fond des demandes, soit si la réalisation de vidéos publiées sur TikTok est constitutive d'un motif grave, une réouverture des débats s'impose sur deux questions :
 - le tribunal souhaite être documenté utilement sur la réaction de l'employeur vis-à-vis de Monsieur L. F., personne ayant filmé Messieurs D. et S. et assuré la publicité des vidéos ;

- l'objectivation éventuelle de l'affirmation faite en audience publique par un des demandeurs selon laquelle la SA lui a offert de le réengager s'il abandonnait la procédure, et la position de la SA à cet égard.

Par jugement du 9 janvier 2023, le tribunal a constaté que :

- le collègue des demandeurs ayant réalisé et publié les vidéos a été licencié pour motif grave dans le même contexte factuel ;
- si un collègue de Monsieur D. a bien fait état d'une possibilité de réengagement, celui-ci ne semble pas faire partie de la direction de l'entreprise.

Les premiers juges ont en outre considéré que :

- le contexte temporel relaté par l'employeur n'est pas spécialement suspect et repose sur une attestation circonstanciée, de sorte que le respect du délai de 3 jours exigé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est établi à suffisance de droit ;
- si les faits de la cause méritaient de faire l'objet d'un recadrage par l'employeur, leur matérialisation concrète rend la qualification de motif grave excessive ;
- la contestation par l'employeur du calcul des indemnités compensatoires de préavis réclamées ne présente aucune apparence de fondement ;
- l'exécution provisoire est de droit et il n'y a pas de motif de s'écarter du principe légal ;
- en cas d'appel interjeté dans le délai légal, la SA aura la possibilité de cantonner le montant des condamnations auprès de la Caisse des dépôts et consignations.

Le tribunal du travail a en conséquence :

- dit les demandes recevables et fondées ;
- invalidé le motif grave du licenciement des deux demandeurs ;
- condamné la SA :
 - au paiement du montant brut de 10 949,40 €, équivalent à 51 semaines de rémunération, à titre d'indemnité compensatoire de préavis au bénéfice de Monsieur S., le montant étant majoré des intérêts au taux légal à partir du 19 mai 2020 jusqu'au jour du paiement effectif total ;
 - au paiement du montant brut de 4 097,52 €, équivalent à 7 semaines de rémunération, à titre d'indemnité compensatoire de préavis au bénéfice de Monsieur D., le montant étant à majorer des intérêts au taux légal à partir du 19 mai 2020 jusqu'au jour du paiement effectif total ;
 - à la délivrance des fiches de paie relatives aux indemnités compensatoires de préavis, au plus tard 15 jours après que ledit jugement soit devenu définitif, sous peine d'une astreinte de 5 € par jour de retard, pour chaque défendeur, l'astreinte étant plafonnée à 500 € par demandeur ;
- confirmé l'exécution provisoire dudit jugement ;

- en cas d'appel dans le délai légal, autorisé la SA à consigner le montant des condamnations à la Caisse des dépôts et consignations ;
- en application de l'article 1022 du code judiciaire, condamné la SA au paiement de l'intégralité des frais et dépens de la procédure, soit ses propres dépens, ainsi que l'indemnité due au fonds cofinçant l'aide juridique de 2^e ligne, soit en ce cas 2x20 €.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, la SA sollicite :

- à titre principal, que les demandes soient dites irrecevables ou à tout le moins non fondées, et la condamnation des demandeurs aux dépens ;
- à titre subsidiaire, que soit rejetée la demande de condamnation sous peine d'astreintes et d'exécution provisoire, et la compensation des dépens.

Messieurs D. et S. demandent pour leur part :

- La confirmation des jugements dont appel ;
- La condamnation de la SA aux frais et dépens de l'instance.

II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne résulte pas des pièces déposées que les jugements dont appel auraient fait l'objet d'une signification.

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

III. LES FAITS

La SA, entreprise spécialisée dans la conception *****sous l'appellation*****, occupe :

- Monsieur S. depuis le 1^{er} janvier 2017, en qualité d'ouvrier à temps plein dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, avec reprise de l'ancienneté acquise lors de son occupation pour compte de la ***du 15 juin 2015 au 31 décembre 2016 ;
- Monsieur D. depuis le 20 mai 2019, en qualité d'ouvrier à temps plein dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Par courriers recommandés datés du 19 mai 2020, Messieurs D. et S. ont été licenciés pour motif grave en ces termes :

« Nous avons le regret de vous notifier par la présente notre décision de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave. Cette rupture du contrat prend effet à la date d'aujourd'hui, 19 mai 2020.

Les faits constitutifs du motif grave vous sont décrits ci-dessous.

Nous avons pris note du fait que vous et vos collègues de votre équipe avez réalisé plusieurs films pendant que vous travailliez sur les chantiers. Ces vidéos ont été placées sur l'application TikTok. Ils montrent comment vous et vos collègues faites preuve d'une attitude inacceptable et non professionnelle dans un contexte de travail. En outre, la vie privée du client a été violée (atteinte à la vie privée). En conséquence, cette attitude est en totale violation avec la politique de protection des données que vous avez signée.

Sachant que de telles attitudes se produisent pendant les heures de travail et dans des vêtements portant le logo de l'entreprise, nous vous déclarons en défaut et considérons qu'il est impossible de poursuivre la collaboration professionnelle.

Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, cette rupture ne s'accompagne d'aucun préavis ni indemnité.

Votre décompte final ainsi que vos documents individuels vous seront envoyés dans les délais légaux. »

Messieurs D. et S. ont contesté la réalité du motif grave par un courrier recommandé de leur organisation syndicale du 16 décembre 2020.

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de l'employeur

L'employeur fait valoir en substance que :

- l'entreprise est située à *** et Messieurs D. et S. n'apportent pas la preuve qu'ils se rendaient au dépôt de Sombreffe ni que ce dépôt est suffisant à estimer qu'il peut fonder la compétence territoriale ;
- la cause est irrecevable pour défaut de traduction en néerlandais de l'acte introductif d'instance ;
- Monsieur T., détenteur du pouvoir de licenciement au sein de l'entreprise, a eu connaissance des faits le lundi 18 mai 2020, le licenciement étant dès lors régulier quant au délai de 3 jours ;
- les vidéos litigieuses dévoilent des parties privées d'habitations de clients et une situation non sécurisée sur des toits, ont été prises sur le lieu de travail, pendant les heures de travail, et diffusées sur les réseaux sociaux ; elles nuisent à l'image de l'entreprise, les travailleurs portant leurs vêtements de travail avec le logo de la société ;
- à titre subsidiaire, les sommes réclamées sont exagérées et leur détail non communiqué ;
- l'exécution provisoire n'est pas réaliste en matière de contrat de travail ;

- Messieurs D. et S. ne font nullement état du fondement légal et factuel de leur demande de condamnation à la délivrance des documents sociaux sous astreinte, alors que rien ne laisse supposer qu'elle ne s'exécuterait pas correctement ; en tout état de cause, les astreintes devraient être limitées à 500 € au total.

2. La position de Messieurs D. et S.

Messieurs D. et S. font valoir en substance que :

- c'est à bon droit que le premier juge a considéré que la nullité des requêtes contradictoires ne pouvait être prononcée dans la mesure où la SA ne démontre aucunement que l'introduction de la procédure par deux requêtes du 3 février 2021 rédigées en français et dont les traductions en néerlandais lui ont été adressées par pli judiciaire le 2 novembre 2021 avait nui à ses intérêts ;
- ils effectuaient leurs prestations au départ du dépôt de Sombreffe, y rejoignaient leurs collègues, y prenaient le matériel et les instructions, et se rendaient sur chantier avec une camionnette de l'entreprise, ce que confirment leurs fiches de paie où leurs frais de déplacement sont particulièrement faibles ;
- aucune pièce du dossier n'atteste que la personne ayant le pouvoir de licencier au sein de la SA a eu connaissance des faits reprochés le 18 mai 2020 ;
- rien n'indique que les vidéos litigieuses n'ont pas été prises pendant un temps de pause, ils n'en étaient pas les auteurs, ne savaient pas qu'elles seraient postées sur les réseaux sociaux, il est impossible de déterminer précisément le lieu où elles ont été réalisées, et il n'y est pas possible d'y voir le logo de la SA, de sorte que le comportement adopté pouvait tout au plus mener à un avertissement ;
- la critique du calcul de l'indemnité compensatoire de préavis réclamée est stéréotypée.

3. La décision de la cour du travail

a) Quant à la compétence territoriale

Aux termes de l'article 627, 9°, du Code judiciaire, norme de compétence territoriale impérative, toutes les contestations relatives au travail visées à l'article 578 dudit Code, doivent être portées devant le juge de la situation de la mine, de l'atelier, du magasin, du bureau et, en général, de l'endroit affecté à l'exploitation de l'entreprise, à l'exercice de la profession ou à l'activité de la société, de l'association ou du groupement.

Il est acquis que la compétence territoriale de la juridiction du travail est déterminée en fonction du lieu où l'activité s'exerce¹, sans qu'il y ait lieu de tenir compte du lieu où une société a son siège social². Plus précisément, s'agissant des litiges concernant les contrats de

¹ En ce sens, C. trav. Liège, 14 septembre 1978, *J.T.T.*, 1979, p. 147.

² En ce sens, C. trav. Bruxelles, 23 juin 1987, *J.T.T.*, 1988, p. 10.

louage de travail visés par l'article 578, 1° du Code judiciaire, le critère de compétence territoriale à retenir est celui de l'endroit où est exercée la profession³.

En l'espèce, Messieurs D. et S. produisent aux débats une photo provenant du site Google Maps d'un dépôt sis à Sombreffe portant le logo de l'entreprise exploitée par la SA, logo apparaissant également sur un des véhicules stationnés sur le parking de cet établissement.

Ils produisent en outre une fiche de paie où le montant déclaré à titre de remboursement de frais de déplacement est incompatible avec la réalité de prestations de travail dans leur chef au départ du siège social de la SA.

C'est dès lors à bon droit que les premiers juges ont estimé qu'ils étaient territorialement compétents.

b) Quant à la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire

L'article 1^{er} de la loi du 15 juin 1935 dispose que « *Devant les juridictions civiles et d'entreprises de première instance, et les tribunaux du travail qui exercent leur juridiction dans les arrondissements du Hainaut, de Liège, de Luxembourg, de Namur et du Brabant wallon ainsi que devant les tribunaux francophones de l'arrondissement de Bruxelles, toute la procédure en matière contentieuse est faite en français* ».

L'article 38 du même texte dispose que :

« [...] À tout acte de procédure, jugement ou arrêt rédigé en français, mais qui doit être signifié ou notifié dans la région de langue néerlandaise, il est joint une traduction néerlandaise.

[...]

Lorsque le greffier fait procéder à la notification dans les cas prévus aux alinéas précédents, il fait préalablement et dans le plus bref délai établir la traduction des actes à notifier.

Il peut être dérogé aux prescriptions du présent article, si la partie à laquelle la signification doit être faite a choisi ou accepté pour la procédure la langue dans laquelle l'acte, le jugement ou l'arrêt est rédigé.

Dans les litiges qui sont de la compétence des juridictions du travail, de même qu'en matière répressive, les frais de cette traduction sont à charge du Trésor ; en toute autre matière, ils entrent en taxe. [...] »

La requête introductive d'instance contradictoire constitue un acte de procédure au sens de l'article 38 de la loi du 15 juin 1935, de sorte qu'en l'espèce il appartenait au greffier de joindre une traduction en langue néerlandaise à la notification de celle-ci à l'employeur.

³ Voy. A. KOHL, *Jurisprudence du Code judiciaire, article 627, 9°/1*, La Charte.

Conformément à l'article 40 de la loi du 15 juin 1935, « *les règles qui précèdent sont prescrites à peine de nullité. Celle-ci est prononcée d'office par le juge. Cependant, tout jugement ou arrêt contradictoire qui n'est pas purement préparatoire couvre la nullité de l'exploit et des autres actes de procédure qui ont précédé le jugement ou l'arrêt* ».

Cette disposition a fait l'objet d'une modification par la loi Pot-Pourri VI du 25 mai 2018 (article 5), afin d'étendre le régime des nullités des articles 860 et suivants du Code judiciaire aux violations de la loi du 15 juin 1935. Cependant, par un arrêt du 19 septembre 2019⁴, la Cour constitutionnelle a annulé l'article 5 de la loi du 25 mai 2018. Il convient donc d'appliquer le texte, dans sa version antérieure à la modification de 2018⁵.

Par conséquent, il s'agit d'une nullité qui doit être soulevée et prononcée d'office par le juge⁶, elle peut également être soulevée par les parties. Par ailleurs, la nullité doit être prononcée sans qu'il soit nécessaire de démontrer un grief dans le chef d'une des parties⁷.

En cas de violation de l'article 38 de la loi du 15 juin 1935, la nullité ne vise que les conséquences attachées à la notification, mais pas l'acte de procédure, le jugement ou l'arrêt en tant que tel⁸. La nullité ne concerne donc que la convocation et non l'introduction de la cause en elle-même⁹.

Par conséquent, lorsque la requête introductive d'instance a été notifiée sans traduction, l'affaire doit être remise ou renvoyée au rôle dans l'attente d'une nouvelle convocation, conforme à la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire¹⁰.

En l'espèce, la procédure a été régularisée par la notification par pli judiciaire à l'employeur en date du 2 novembre 2021 d'une traduction des actes introductifs d'instance.

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

c) Quant au motif grave

Textes et principes

⁴ C.C., 19 septembre 2019, arrêt n° 120/2019.

⁵ G. de Leval, H. Boularbah et P. Knaepen, *Droit judiciaire*, Tome 2 (procédure civile), Volume 1, Larcier, 2021, p. 406.

⁶ F. Gosselin, *L'emploi des langues en matière judiciaire dans l'arrondissement de Bruxelles*, Kluwer, 2015, p. 254.

⁷ G. de Leval, H. Boularbah et P. Knaepen, *Droit judiciaire*, Tome 2 (procédure civile), Volume 1, Larcier, 2021, p. 407.

⁸ C. trav. Bruxelles, 5 février 2014, *J.T.T.*, 2014, p. 170.

⁹ Mons, 3 décembre 2007, *J.T.*, 2008, p. 92.

¹⁰ Civ. Nivelles, 14 mars 2003, *J.J.P.*, 2005, p. 265 ; G. de Leval, note sous trib. trav. Liège, 12 décembre 2001, *J.L.M.B.*, 2002, p. 339 ; H. Boularbah, « La notification dans une région linguistique autre que celle de la langue de la procédure et l'exigence de traduction : conditions, responsabilité et sanction », note sous Civ. Nivelles, 14 mars 2003, *J.J.P.*, 2005, p. 270.

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 »¹¹.*

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

¹¹ Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, 390 ; Cass., 07 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, 149 ; Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, 501 ; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, 58 ; Cass., 14 mai 1979, *J.T.T.*, 1980, 78.

parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail¹².

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 état¹³.

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* »¹⁴.

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 précise¹⁵.

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 faute¹⁶.

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 avisé¹⁷.

¹² Cass., 14 mai 2001, *op.cit.*

¹³ Voir en ce sens : Cass., 22 mai 2000, n° S990046F, *Pas.*, 2000, I, 311.

¹⁴ Cass., 24 mars 1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, 1978, I, 737 ; Cass., 02 juin 1976, *Pas.*, 1976, 1054.

¹⁵ Cass., 8 mars 2021, S.20.0018.N.

¹⁶ Voir en ce sens : Cass. 23 octobre 1989, *J.T.T.*, 1989, 432, note, *Pas.*, 1990, I, 215.

¹⁷ Voir en ce sens : Cass., 26 juin 2006, RG S.05.0004.F, *juridat.be, J.T.T.*, 2006, 404.

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 fond¹⁸.

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 de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave¹⁹. 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 reprochée²⁰.

Application

En ce qui concerne la régularité formelle du licenciement pour motif grave, la SA, qui indique en termes de conclusions que Monsieur T. a appris le 18 mai 2020 que Messieurs D. et S. avaient, avec d'autres collègues de leur équipe, réalisé plusieurs films diffusés alors qu'ils étaient occupés sur chantier, produit pour seule preuve du respect du délai de 3 jours de l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, un courriel du 2 juin 2020 adressé par Monsieur C., chef d'équipe au sein de la SA, à Monsieur T., dont le contenu est le suivant :

*« Tim,
Le lundi 18 mai à 7 h 21, j'ai reçu un appel du chef d'équipe Wesley Vandebussche.
Il m'a demandé si je connaissais TikTok, car il avait vu par hasard au cours du week-end des choses d'une équipe de placement de *** qui étaient inadmissibles.
Compte tenu de l'heure (7 h 21), il était urgent pour Wesley de m'en faire part, et j'ai aussi pu l'apprendre lors de notre entretien téléphonique.*

¹⁸ Voir en ce sens : Cass., 06 juin 2016, n° S.15.0067.F, juridat.

¹⁹ Voir en ce sens : Cass., 20 novembre 2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, 190 ; Cass., 06 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, 1978, I, 737.

²⁰ Voy. pour une application du principe en droit commun — article 1315 du code civil : Cass., 17 septembre 1999, *Pas.*, 1999, I, 467 ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : C. trav. Liège, 9^e ch., 24 avril 2002, RG n° 30.72502, juridat.

*Il a dit qu'il allait tout m'envoyer le soir à son retour à la maison, ce qu'il a fait.
J'ai moi-même regardé les vidéos le soir et je les ai transférées sur mon adresse mail professionnelle parce que je trouvais également cela intolérable.
Le lendemain, j'ai informé mes supérieurs par e-mail de ce comportement non professionnel et j'ai joint les vidéos.
Cependant, celles-ci ne peuvent plus être visionnées, car elles ont été supprimées de leur compte.
Vous trouverez ci-joint des captures d'écran de mon téléphone portable.
L'une des captures d'écran les montre encore en train de danser avec une radio sur les épaules dans le jardin du client »*

La cour constate que :

- le contenu de ce courriel est, quant à la chronologie des faits, incompatible avec la version des faits relatés par l'employeur en ses conclusions, dont question ci-dessus, selon laquelle la personne ayant le pouvoir de rompre le contrat de travail au sein de la SA a pris connaissance des faits le 18 mai 2020 ;
- il est largement postérieur à la date à laquelle la prise de connaissance des faits par l'employeur serait intervenue, et la cour ne peut qu'être interpellée par l'absence de production des échanges qui seraient intervenus le 18 mai 2020, voire même le 19 mai 2020 ;
- ce courriel ne respecte en rien le formalisme des articles 961/1 et suivants du Code judiciaire, et la cour considère qu'il ne peut faire preuve du respect du délai de 3 jours en tant que présomption grave, précise et concordante à défaut de tout autre élément.

Compte tenu de tout ceci, à l'estime de la cour de céans, la preuve du respect des délais prévus aux alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'est pas rapportée en l'espèce.

En conclusion, le licenciement pour motif grave de Messieurs D. et S. est irrégulier en la forme.

d) Quant aux indemnités compensatoires de préavis

Leur licenciement pour motif grave étant irrégulier, Messieurs D. et S. peuvent prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à charge de l'employeur.

Le calcul de ces indemnités par Messieurs D. et S. apparaît clair, précis et exact, alors qu'il ne fait l'objet d'aucune contestation concrète par l'employeur.

Le jugement dont appel doit dès lors être confirmé à cet égard.

e) Quant aux documents sociaux

Messieurs D. et S. ont obtenu en première instance la condamnation de l'employeur à leur délivrer les documents sociaux correspondants aux montants des indemnités compensatoires de préavis qu'ils réclamaient en la présente procédure.

Cette demande étant le corollaire de celle dont la cour de céans a confirmé que c'est à raison que les premiers juges y ont fait droit, l'appel est également non fondé à cet égard.

La condamnation de l'employeur à délivrer les documents sociaux peut être assortie, comme en l'espèce, de la condamnation à payer une astreinte en cas d'inexécution, car l'obligation de délivrer les documents sociaux constitue une obligation légale accessoire au contrat de travail, née à l'occasion de celui-ci et mise à charge de l'employeur par des dispositions légales sanctionnées pénalement.

L'employeur formule en appel une demande de suppression, et à titre subsidiaire de réduction, de l'astreinte portée par le jugement entrepris au motif que selon celui-ci il a « *toujours fait diligence pour le respect de ses obligations et l'émission des documents sociaux* » et « *rien ne permet de douter que tel ne serait pas le cas si une condamnation devait être prononcée à sa charge dans le cadre de la procédure judiciaire* ».

La cour rappelle que l'article 1385quinquies du Code judiciaire dispose à cet égard que « *Le juge qui a ordonné l'astreinte peut en prononcer la suppression, en suspendre le cours durant le délai qu'il indique ou la réduire, à la demande du condamné, si celui-ci est dans l'impossibilité définitive ou temporaire, totale ou partielle de satisfaire à la condamnation principale* ».

En conséquence, seul le juge qui a prononcé l'astreinte peut la modifier, et dans la seule hypothèse de l'impossibilité avérée de satisfaire à la condamnation principale, *quod non* en l'espèce.

En conclusion et en synthèse, le jugement sera donc confirmé sur ce point également.

f) Quant à l'exécution provisoire

Dès lors que l'exécution provisoire est une exception à l'effet suspensif des voies de recours ordinaires, et le jugement dont appel étant confirmé (sur base de motifs propres) par la cour de céans, l'appel est également non fondé à cet égard.

4. 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, la SA sera donc condamnée aux dépens d'appel.

L'indemnité de procédure étant définie par l'article 1022 du Code judiciaire comme une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires des avocats alors que Messieurs D. et S. sont représentés par un délégué syndical et que la Cour constitutionnelle, saisie d'un recours en annulation mû par les organisations syndicales qui représentent leurs membres devant les juridictions du travail, a validé le choix du législateur de réserver l'octroi de l'indemnité de procédure aux parties assistées d'un avocat à l'exclusion de celles assistées d'un délégué syndical²¹, Messieurs D. et S. ne peuvent prétendre à cette indemnité.

En conséquence, la SA verra sa condamnation aux dépens d'appel limitée en pratique au paiement de la somme de 24 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

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 et non fondé,

Confirme, sur base d'une motivation propre, le jugement du 9 janvier 2023 en toutes ses dispositions,

Délaisse à la SA ses propres dépens d'appel et condamne celle-ci aux dépens d'appel de Messieurs D. et S., liquidés à zéro euro, ainsi qu'à la contribution de 24 € destiné 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,

²¹ C. Const., n° 182/2008, 18 décembre 2008, www.const-court.be

Monsieur Geoffroy DOQUIRE, conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur Jean-Paul VAN STEEN, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Monsieur Denys DERAMAIX, greffier,

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le conseiller ff. président,

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 18 AVRIL 2024**, par :

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

Le greffier,

Le conseiller faisant fonction de président.