



|   |
|---|
| Numéro du répertoire<br><b>2022 /</b>               |
| R.G. Trib. Trav.<br><b>17/276/A</b>                 |
| Date du prononcé<br><b>23 février 2022</b>          |
| Numéro du rôle<br><b>2020/AU/21</b>                 |
| En cause de :<br><b>LES NUTONS SA<br/>C/<br/>T.</b> |

### Expédition

|                              |
|------------------------------|
| Délivrée à<br>Pour la partie |
| le<br>€<br>JGR               |

# Cour du travail de Liège

## Division Neufchâteau

Chambre 8-B

# Arrêt

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

DROIT DU TRAVAIL - contrat de travail ouvrier - licenciement pour motif grave - modalités de notification des motifs - pli recommandé - retour avec la mention « adresse incorrecte/insuffisante » - précision des motifs

**EN CAUSE :**

**SA LES NUTONS** (ci-après, « la SA »), B.C.E. n° 0442.475.396, dont le siège est établi à 6900 MARCHE-EN-FAMENNE, Chemin Saint-Antoine, 5,

**Partie appelante**, comparaisant par Maître Frédéric HENRY, Avocat, qui se substitue à Maître Jean-Paul LACOMBLE, Avocat à 4020 LIEGE, Square des Conduites d'Eau, 7 - Bat.H - 2ème étage,

**CONTRE :**

**Monsieur T.** (ci-après, « Monsieur T. »)

**Partie intimée**, comparaisant par Maître Anne DE BIE, Avocate à 6840 NEUFCHATEAU, avenue de la Gare, 70.

•  
• •

**I.- INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 22 décembre 2021, et notamment :

- l'arrêt interlocutoire prononcé le 28 avril 2021 (et toutes les pièces y visées) par la présente chambre autrement composée, ordonnant la réouverture des débats au 22 décembre 2021 ;

- la notification aux parties de l'arrêt interlocutoire par plis judiciaires du 30 avril 2021 sur pied de l'article 775 du Code judiciaire ;
- les conclusions après réouverture des débats pour la partie appelante, remises au greffe de la Cour le 30 juin 2021 ;
- les conclusions après réouverture des débats et le dossier de pièces pour la partie intimée, remis au greffe de la Cour le 14 septembre 2021 ;
- les conclusions de synthèse après réouverture des débats et le dossier de pièces pour la partie appelante, remis au greffe de la Cour le 12 octobre 2021 ;
- les conclusions après réouverture des débats pour la partie intimée, remises au greffe de la Cour le 15 novembre 2021 ;

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 22 décembre 2021, au cours de laquelle des débats ont été repris *ab initio* sur les points non tranchés (vu l'impossibilité de reconstituer le précédent siège de la Cour).

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

## **II.- FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS (RAPPEL)**

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

- Monsieur T. a été engagé par la SA en qualité d'opérateur de production dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, à temps plein, à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2010. Précédemment, deux contrats de travail à durée déterminée avaient été conclus à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2008 ;
- le 05 janvier 2011, Monsieur T. a reçu un premier avertissement écrit pour avoir adopté un comportement dangereux et fait une remarque négative à un superviseur ;
- le 30 juin 2011, son évaluation est positive mais l'évaluateur attire son attention quant à son attitude de non-respect envers les autres, aux critiques négatives et au travail en équipe ;
- le 13 février 2013 et le 02 avril 2014, il a été constaté que Monsieur T. ne suivait pas les procédures applicables au contrôle des étiquettes (faux et falsification des contrôles) ;
- en 2016, Monsieur T. a publié sur Facebook des propos irrespectueux à l'égard de ses

- supérieurs et de son employeur (utilisant les mots « *usine de glandus. Superviseur, palme d'or des glandus* ») ;
- le 03 novembre 2016, il est sanctionné pour menaces envers un collègue ; il est précisé qu'il ne sera plus accepté d'excès de ce genre, que ce soit vis-à-vis de la hiérarchie ou des collègues ; la fiche de sanction n'est pas signée pour réception ;
- la SA dépose le compte-rendu de cinq plaintes émanant de cinq travailleurs de l'entreprise, dirigées contre Monsieur T. ; ces plaintes ont été reçues le 10 novembre 2016 par Madame M., HR manager ;
- le 14 novembre 2016, l'employeur rompt, par pli recommandé, le contrat de travail pour motif grave en ces termes :

*« Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre immédiatement fin à votre contrat de travail, et ce pour faute grave.*

*Cette rupture de contrat est effective à partir de ce jour et ne s'accompagnera de la notification d'aucun préavis, ni du paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.*

*En date du 10 novembre 2016, nous avons en effet acquis la connaissance certaine de faits de harcèlement moral et sexuels au travail, d'attouchements, de comportement sexuels déplacés au sein de l'entreprise et à l'égard de collègues. Il est à remarquer aussi votre comportement inacceptable vis-à-vis de d'un membre de l'encadrement qui relève de l'insubordination ».*

La SA annonce qu'un courrier relatant les faits sera envoyé ultérieurement dans les délais légaux ;

Préalablement, la SA avait convoqué Monsieur T. à une réunion en présence de deux délégués syndicaux ; la SA précise que lors de cette réunion, Monsieur T. a reconnu une partie des faits ;

- le 17 novembre 2016, la SA notifie précisément les motifs justifiant la rupture immédiate en ces termes :

*« Les victimes se sont plaintes des faits suivants, que nous vous avons exposés ce 14 novembre lors d'une réunion en présence de deux délégués (L. pour la FGTB et A. pour la CSC), et que vous n'avez pas entièrement contestés :*

*1. Vous vous êtes masturbé dans la tente, derrière la palette des bacs, et avez éjaculé devant une collègue que vous aviez expressément appelée.*

2. Vous avez réclamé à cette même collègue de surveiller la porte d'entrée afin de vous masturber sous la tente. Elle l'a fait dans un premier temps car elle ne savait pas ce que vous faisiez dans la tente et a ensuite continué par peur des représailles.

3. Vous avez demandé à plusieurs reprises à votre collègue si elle pensait que votre sexe passait à travers le trou d'un carton d'emballage ou d'une bobine de film. Vous l'appeliez ensuite derrière la palette à l'insu de tous pour vérifier si votre sexe entrait ou non dans les orifices susmentionnés.

4. Vous vous êtes adonné à des attouchements sur les parties intimes de certaines de vos collègues (seins, fesses voir encore plus intimes).

5. Vous avez tenté à plusieurs reprises d'embrasser des collègues sur la bouche, avec dans certains cas, une intimidation des victimes lorsqu'elles se permettaient de réagir.

6. Vous avez posé des questions indiscretes sur la vie sexuelle d'une des victimes et avez tenu des propos déplacés, vulgaires et irrespectueux envers vos collègues, dont notamment : « t'es bonne, .... On dirait un thon, ... »; les mots « salopes » et « putes » ont également été utilisés vis-à-vis d'autres victimes.

7. Vous avez ouvert la porte des toilettes au moment où une des victimes passait afin de lui montrer votre sexe.

8. Vous avez demandé de l'aide à une victime, qui était secouriste, et alors qu'elle voulait vous soigner au genou, vous avez abaissé sans gêne votre pantalon alors que vous ne portiez pas de slip.

9. Vous avez également délibérément jeté sur l'une des victimes une araignée fraîchement écrasée par un collègue alors que vous saviez bien qu'elle est arachnophobe afin de l'apeurer et de l'intimider.

10. Vous avez régulièrement réagi de manière explosive au vu et au su de pas mal de collègues. Vous n'acceptiez pas la discussion et réagissiez systématiquement de manière excessive lorsque l'on vous contredisait ou lorsque vous étiez contrarié. Vous rabaissiez vos collègues dans ces situations. Un de vos superviseurs a même dû intervenir lors d'une de ces altercations afin de résoudre ces problèmes.

La majorité des propos des victimes ont été corroborés par des témoins oculaires. Certains de ces témoins précisent également que les victimes ayant porté plainte n'étaient pas les seules victimes de votre comportement intolérable.

Ces témoins nous ont également rapportés des brimades vis-à-vis, non seulement des victimes, mais aussi vis-à-vis d'autres collègues « plus faibles » (les nouveaux, les

*intérimaires par exemple). Il s'agissait bien souvent de brimades et de propos vexatoires, voire des moqueries en rapport au physique ou à l'orientation sexuelle (...).»*

Ce courrier envoyé par recommandé a fait l'objet d'un retour à l'expéditeur avec apposition d'un autocollant « adresse insuffisante/incorrecte » resté vierge quant au choix de ces deux motifs de retour ;

- le 29 novembre 2016, l'organisation syndicale a envoyé une mise en demeure à la SA invoquant la nullité du licenciement pour motif grave, au motif que la lettre de notification des motifs n'avait pas été adressée puisqu'elle a été retournée à l'expéditeur pour adresse insuffisante et ouverte à son retour ;
- le 07 décembre 2016, la SA a répondu à cette mise en demeure et a confirmé avoir utilisé la même adresse que celle utilisée lors de l'envoi des autres courriers réceptionnés par Monsieur T.

Par requête du 17.10.2017 et sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises devant le Tribunal, Monsieur T. a demandé la condamnation de son employeur à lui payer :

- la somme de 15.314,00 euros bruts à titre d'indemnité de rupture, équivalente à 91 jours et 12 semaines de rémunération,
- la somme de 2.320,00 euros bruts à titre de prime de fin d'année 2016,
- à majorer des intérêts moratoires au taux de 5% à dater du 14 novembre 2016 et judiciaires,
- les dépens étant l'indemnité de procédure de 1.320,00 euros et de 20,00 euros de contributions au Fond d'aide juridique de 2ème ligne.

La SA conclut au non fondement de la demande et sollicite la condamnation de Monsieur T. au paiement de l'indemnité de procédure liquidée à son montant de base, soit 1.320,00 euros ; à titre subsidiaire, il demande la réduction du taux des intérêts au taux légal et la compensation des dépens.

### **III.- JUGEMENT CONTESTÉ (RAPPEL)**

Par un jugement du 14 mars 2019, le Tribunal du travail a dit la demande recevable et y a fait droit, à l'exception du taux des intérêts moratoires réduit au taux légal.

Il a condamné la SA aux dépens tels que liquidés par Monsieur T.

#### **IV.- OBJET DE L'APPEL ET RETROACTES EN DEGRE D'APPEL**

##### **La demande de la partie appelante - la SA**

Sur la base de sa requête d'appel et du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, la SA demande à la Cour de déclarer son appel recevable et fondé, de réformer le jugement dont appel et de déclarer non fondée la demande de Monsieur T.

Il est demandé de condamner Monsieur T. aux entiers dépens liquidés comme suit :

- indemnité de procédure d'instance : 1.320,00 euros ;
- indemnité de procédure d'appel : 1.320,00 euros.

##### **La demande de la partie intimée - Monsieur T.**

Sur la base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, Monsieur T. postule la confirmation du jugement dont appel outre la condamnation de l'employeur aux frais et dépens de l'instance d'appel, liquidés à la somme de 1.320,00 euros étant l'indemnité de procédure.

##### **L'arrêt interlocutoire prononcé le 28 avril 2021**

Par son arrêt prononcé le 28 avril 2021, la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, chambre 8-B (différemment composée) a :

- déclaré l'appel recevable ;
- réservé à statuer sur le fond ;
- ordonné la réouverture des débats sur les points précis énoncés dans les motifs de l'arrêt ;
- réservé les dépens.

La réouverture des débats est motivée comme suit :

##### ***« III.2. 1°- Le motif grave***

##### ***III.2.1°- a – Le respect du délai et des formes prévus par l'article 35 de la loi sur le contrat de travail***

*(...)*

*La notification des motifs par envoi recommandé à la poste*

(...)

*Ni l'employeur ni le travailleur n'ont donc commis une erreur ou une faute dans le processus d'envoi et de réception de ce recommandé.*

*Au départ d'un envoi recommandé expédié le dernier jour du délai légal de trois jours, l'employeur ne pouvait matériellement plus procéder à un nouvel envoi dans le délai légal.*

*La responsabilité de la poste doit donc être mise en cause au départ du constat retenu par la cour.*

***La question est donc celle de savoir, dans le litige qui oppose le destinataire à l'expéditeur de cet envoi, qui supporte la charge de cette erreur commise par un tiers sachant que la formalité d'un envoi enregistré sous une forme recommandée sans accusé de réception n'est pas déterminante?***

***A qui bénéficie la garantie offerte par l'envoi enregistré ?***

***Quelles informations auraient pu être recueillies en suite d'une plainte que l'employeur n'a pas déposée auprès des services postaux ? Comment l'employeur peut-il préciser que cette lettre lui a été retournée par la poste au motif d'une « adresse insuffisante à la poste » qui est un des deux choix prévus par la vignette autocollante en l'espèce restée vierge ?***

***Si le courrier n'avait pas été retourné à l'employeur (parce que l'adresse de l'expéditeur n'était pas connue par exemple) que peut-on imposer comme preuve à l'employeur pour démontrer qu'il a accompli la formalité légale à l'égard d'un travailleur qui prétendrait ne pas avoir reçu le recommandé : le dépôt d'un récépissé d'un envoi recommandé ou le dépôt de la preuve de sa présentation qu'il doit alors obtenir sur demande ?***

***Au regard de la ratio legis de la formalité (qui n'impose pas la réception dans le délai légal de trois jours ni ne fait courir un délai pour le destinataire mais tend à l'informer rapidement), Monsieur T. qui pouvait se prévaloir de l'apparence du non-respect de la formalité par l'employeur jusqu'en date du 07.12.2016 – étant celle à laquelle il reçoit une copie du descriptif détaillé des motifs dont la cour considère que l'original a été correctement envoyé – doit-il justifier d'un préjudice ? Quel serait-il en l'espèce ?***

***La cour entend soumettre ces questions à la contradiction des parties avant de trancher le point litigieux né de la non réception de l'envoi enregistré.***

*La précision des motifs*

*S'il fallait conclure à l'inexistence de l'envoi recommandé du 17.11.2016 (et donc à l'imputation à l'employeur du défaut de présentation de l'envoi recommandé au destinataire, du fait d'une erreur des services postaux) se posera la question de la prise en compte de la première notification par envoi recommandé du 14.11.2016*

*contenant la confirmation du congé donné lors de la réunion du 14.11.2016 et la notification de motifs dans une version non détaillée.*

*(...)*

***La cour souhaite savoir si une convocation écrite a été adressée à Monsieur T. et si un objet a été précisé.***

***La cour souhaite que Monsieur T. précise quel a été le contenu de la discussion tenue lors de cet entretien et que l'employeur dépose des attestations conformes au Code judiciaire émanant des deux délégués syndicaux et de toute autre personne qui y a assisté.***

***La responsable des RH précise dans son courriel du 10.11.2016 qu'elle prévoit la présence de deux « TL » (Team Leader) en plus des délégués syndicaux.***

***Ces attestations préciseront le mode et l'objet de la convocation à la réunion du 14.11.2016, l'identité des personnes présentes et le contenu de la discussion en répondant à la question de savoir si Monsieur T. a été confronté à des témoignages écrits recueillis en date du 10.11.2016 qui lui auraient été présentés ou relatés et si il a ou non contesté, totalement ou partiellement, les faits reprochés.***

***Une réouverture des débats s'impose donc également sur ce point.***

### ***III.2.1°- b- Le fondement du motif grave***

*(...)*

*La cour constate que les attestations déposées sont précises et concordantes. Elles sont contestées.*

*Monsieur T., en termes de conclusions, précise qu'il n'a harcelé personne ni moralement ni sexuellement et ne voit pas quel acte d'insubordination lui est reproché. Il répète qu'il conteste les motifs de son licenciement et notamment d'avoir été l'auteur d'un quelconque harcèlement. Cette contestation ne vise pas les attouchements et les comportements sexuels déplacés. Monsieur T. justifie par ailleurs les accusations portées contre lui par le fait qu'il a « notamment » entretenu une relation intime avec une collègue.*

***Sans préjuger de la validité de ces documents au regard des exigences formelles de l'article 961/1 du Code judiciaire et des contestations et justifications ambiguës de Monsieur T., l'employeur pourra mettre à profit la réouverture des débats pour déposer de telles attestations conformes. »***

### **La réaction des parties dans le cadre de la réouverture des débats**

Les parties ont toutes deux conclu.

Les demandes formulées en degré d'appel sont demeurées les mêmes que celles formulées avant la réouverture des débats, étant entendu que Monsieur T. porte les indemnités de procédure réclamées à la somme de 1.430,00 euros.

## **V.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL**

Par son arrêt prononcé le 28 avril 2021, la Cour du travail a déjà reçu l'appel.

## **VI.- DISCUSSION**

### **1. Quant à la validité du licenciement pour motif grave et à l'indemnité compensatoire de préavis**

#### **1.1. Respect des formes et délai pour donner le congé ?**

Par son arrêt prononcé le 28 avril 2021, la Cour du travail a déjà eu l'occasion de décider que la rupture du contrat de travail de Monsieur T. (par la lettre de congé du 14 novembre 2016) est bien intervenue dans les trois jours ouvrables suivant la connaissance, par la personne compétente pour licencier, des faits de harcèlement moral et sexuels, d'attouchements et de comportements sexuels déplacés reprochés à Monsieur T. :

*« Le congé intervient donc dans le délai légal pour ce qui concerne le motif portant sur les faits de harcèlement moral et sexuels au travail, d'attouchements, de comportement sexuel déplacé au sein de l'entreprise et à l'égard de collègues. » (page 8 de l'arrêt)*

En substance, le licenciement intervenu par courrier recommandé du 14 novembre 2016, intervient bien dans les trois jours ouvrables suivant la connaissance des faits, par la personne compétente, en date du 10 novembre 2016 (le 11 novembre étant férié et le 13 novembre étant un dimanche).

Aucune difficulté formelle n'est par ailleurs soulevée.

Le premier délai de trois jours visé à l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail <sup>1</sup>, a donc été respecté.

---

<sup>1</sup> « 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. »

## 1.2. Respect des formes et délai pour notifier les motifs ?

1.

La premier motif de réouverture des débats porte sur la question de savoir si le deuxième délai de trois jours visé à l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail<sup>2</sup>, a été respecté. En d'autres termes : le motif grave reproché à Monsieur T. lui a-t-il dûment été notifié, dans le respect des formes imposées et dans les trois jours ouvrables suivant le congé ?

Rien n'empêche de donner le congé et de notifier les motifs par un seul et même courrier recommandé. La question se pose donc, en l'espèce, de savoir si le courrier recommandé du 14 novembre 2016 ne peut pas être considéré comme un courrier ayant non seulement mis fin au contrat de travail de Monsieur T. mais lui ayant également notifié les motifs graves qui lui sont reprochés.

Pour rappel, ce courrier est rédigé comme suit :

*« (...) Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre immédiatement fin à votre contrat de travail, et ce pour faute grave.*

*Cette rupture de contrat est effective à partir de ce jour et ne s'accompagnera de la notification d'aucun préavis, ni du paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.*

*En date du 10 novembre 2016, nous avons en effet acquis la connaissance certaine de faits de harcèlement moral et sexuels au travail, d'attouchements, de comportement sexuels déplacés au sein de l'entreprise et à l'égard de collègues. Il est à remarquer aussi votre comportement inacceptable vis-à-vis de d'un membre de l'encadrement qui relève de l'insubordination.*

*Nous vous en avons fait part lors de notre entrevue de ce jour avec nous estimons que ceux-ci rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle. (...) ».*

Dans son arrêt du 28 avril 2021, la Cour a déjà eu l'occasion de rappeler les principes suivants (page 12):

*« La notification des motifs invoqués au titre de motif grave doit être énoncée précisément.*

*Les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le*

---

<sup>2</sup> « 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. »

*congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui.<sup>3</sup> »*

Dans le même sens, 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, la Cour du travail relevait dans son arrêt du 28 avril 2021 que (pp. 12 et 13):

*« Les autres éléments invoqués ne peuvent suppléer à l'absence de mention des faits ou à l'imprécision des faits mais peuvent compléter la précision des faits et permettre au juge d'apprécier de manière souveraine si les motifs reprochés répondent ou non au degré de gravité requis<sup>4</sup>. »*

*L'écrit peut donc être complété par une référence à d'autres faits ou événements sachant que l'ensemble doit permettre d'apprécier avec certitude et précision le motif du congé. »*

Dans le même sens (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. »*

---

<sup>3</sup> Cass. 24 mars 1980, Pas. 1980, I p. 900 ; B.PATERNOSTRE, « La précision du motif grave ... Le clair ou l'obscur ? » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 141 et suivantes ; Deckers, H., « Le licenciement pour motif grave - Chronique de jurisprudence (2012-2016) - Définition et formalisme », *Ors.*, 2018/5, pp. 15-16.

<sup>4</sup> Viviane Vannes, LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MOTIF GRAVE, Tome 1, Évolution, aspects techniques et applications diverses, Anthémis, 2019 pp.110-121

*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. »*

Si le courrier notifiant les motifs peut donc se référer à d'autres documents connus du travailleurs, il ne peut, par contre, être suppléé à l'imprécision des motifs par des témoignages. En ce sens :

- « 99. Lorsque le juge considère que les motifs invoqués sont imprécis, il ne peut autoriser l'employeur à pallier ce défaut de précision et à prouver la matérialité des motifs invoqués par toutes voies de droit, en ce compris par le biais d'une enquête par témoins.

*C'est ce que rappelle, fort à propos, la Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 3 janvier 2012 notamment, en soulignant qu'il ne peut être suppléé par témoignages ou d'autres éléments à l'imprécision de la notification des motifs graves :*

*« En l'espèce, la lettre de licenciement est un modèle d'imprécision. Elle contient une série d'insinuations à propos de faits qui restent inaccessibles au lecteur : la lettre ne donne aucun élément permettant d'identifier la date des faits, les circonstances dans lesquelles ils se seraient produits, les sociétés concernées par les prétendus agissements répréhensibles de Monsieur O., les personnes qui ont été l'objet des actes de dénigrement de Monsieur O. » et de poursuivre : « Les témoignages et autres déclarations déposés en cours de procédure ne peuvent, compte tenu de l'imprécision de la lettre elle-même, être pris en compte. Pour ce motif, l'offre de preuve n'est pas pertinente ».» (H. DECKERS et A. MORTIER, *Le licenciement pour motif grave*, 2020, Liège, Kluwer, p. 79)*

- « (...) Il ne peut être suppléé par des témoignages ou par d'autres éléments à l'imprécision de la notification des motifs (C. trav. Bruxelles, 10 décembre 2014, J.T.T., 2015, 99; Trib. trav. Anvers (div. Tongres), 2 octobre 2018, Limb. Rechtsl., 2019, 36).

*(...) La simple référence à une conversation ayant eu lieu à un certain moment à un certain endroit, sans autres précisions, en présence de certains témoins, est bien entendu insuffisante. Il n'est même pas question d'une quelconque notification d'un motif (C. trav. Anvers, 20 novembre 1995, R.W., 1995-1996, 1347). En revanche, le renvoi dans la lettre de licenciement à un rapport dans lequel les reproches adressés au travailleur sont exposés constitue une description suffisante du motif grave si le rapport a été notifié au travailleur et que ce dernier a eu la possibilité de présenter ses moyens de défense (C. trav. Mons, 1er décembre 2008, Chron. D.S., 2010, 371).*

*L'on ne peut pallier, par l'audition de témoins ou d'autres moyens de preuve, l'imprécision avec laquelle la faute grave a été notifiée (C. trav. Liège, 2 octobre 1997, J.T.T., 1999, 261; C. trav. Liège, 2 décembre 2006, J.T.T., 2007, 191; C. trav. Mons, 16 avril 2010, J.T.T., 2011, 94). » (W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium Social - Droit du travail 2021-2022*, 2021, Liège, Kluwer, 2021, pp. 2572-2575)*

2.

En l'espèce, la Cour estime que le courrier recommandé du 14 novembre 2016 ne peut être considéré comme notifiant, avec un degré de précision suffisant, les motifs graves de licenciement.

En effet, si ce courrier fait référence à l'entretien du même jour avec Monsieur T., aucun procès-verbal de cet entretien n'a été rédigé *in tempore non suspecto*. Il est par ailleurs confirmé que Monsieur T. a été convoqué oralement à cette réunion, de sorte qu'aucune trace écrite de cette convocation n'existe.

La lettre du 14 novembre 2016 fait référence à des faits dont la personne compétente pour licencier a eu connaissance le 10 novembre 2016, sans autre précision (il n'est, notamment, pas expressément fait référence aux attestations d'autres travailleurs établies à cette date).

La lettre du 14 novembre 2016 fait certes référence à des faits qui ne sont pas anodins (« *faits de harcèlement moral et sexuels au travail, d'attouchements, de comportement sexuels déplacés au sein de l'entreprise et à l'égard de collègues* », notamment) ; aucune précision quelconque n'est toutefois mentionnée, permettant de rattacher ces griefs à des faits concrets (il n'y a notamment aucune indication de date ni de personne concernée par les griefs invoqués). En d'autres termes, la Cour n'est pas en mesure de vérifier que lesdits griefs sont bien ceux concrètement relatés dans les attestations déposées par la SA en pièce 8.

Dès lors qu'il ne peut être suppléé à la précision des motifs par témoignages, les attestations déposées par la SA en pièces 23 à 25, relatives au contenu de l'entretien du 14 novembre 2016, ne peuvent permettre de pallier au manque de précision de cette première lettre.

La Cour relève, du reste, que la SA elle-même a considéré que son courrier du 14 novembre 2016 était peu précis, dès lors qu'elle y mentionnait déjà expressément que « *Un courrier relatant les faits vous sera envoyé ultérieurement, dans les délais légaux.* ».

3.

Il n'est pas contesté qu'un second courrier, précisant les faits concrètement considérés comme constitutifs d'un motif grave, a été établi le 17 novembre 2016 par la SA et dûment remis par ses soins aux services de la poste, à la même date, en vue de son envoi par recommandé. Un « *récépissé de dépôt d'un envoi recommandé national* », portant le cachet de la poste du 17 novembre 2016, renseignant l'adresse exacte de Monsieur T., est produit en pièce 12 par la SA.

Il n'est pas contesté que ce courrier (partiellement reproduit en pages 4 et 5 du présent arrêt) est suffisamment précis quant aux motifs graves évoqués. Pour autant que de besoin, la Cour constate qu'il présente un degré de précision suffisant au regard des exigences découlant de l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978.

Monsieur T. soulève, par contre, que ce courrier ne lui a jamais été notifié, de sorte que son licenciement pour motif grave doit être considéré comme irrégulier. La SA ne conteste pas que ce courrier recommandé n'ait pas effectivement été remis par la poste à Monsieur T. ; ce courrier lui a en effet été retourné par les services de la poste avec la mention – inexacte – « *adresse insuffisante/incorrecte* » (cf. sa pièce 26).

Par son arrêt du 28 avril 2021, la Cour a déjà eu l'occasion de préciser à ce propos que (p. 11 - la Cour met en évidence dans le cadre du présent arrêt) :

*« Ni l'employeur ni le travailleur n'ont donc commis une erreur ou une faute dans le processus d'envoi et de réception de ce recommandé.  
Au départ d'un envoi recommandé expédié le dernier jour du délai légal de trois jours, l'employeur ne pouvait matériellement plus procéder à un nouvel envoi dans le délai légal. »*

La Cour a également estimé devoir rouvrir les débats sur ce point, pour permettre aux parties de s'expliquer, notamment, sur la question de savoir qui supporte la charge de cette erreur commise par un tiers (cf. les différentes questions soulevées par la Cour en p. 11 et 12 de son arrêt du 28 avril 2021, reproduit ci-avant).

La Cour de céans, après avoir pris connaissance des arguments et pièces des parties, estime devoir considérer que l'absence de remise effective du courrier recommandé du 17 novembre 2016 par les services de la poste à Monsieur T., n'a pas pour effet d'invalider le licenciement pour motif grave décidé par l'employeur.

En effet :

- la Cour de cassation confirme, de longue date (voy. notamment, à une époque où l'envoi recommandé n'était pas encore prescrit à peine de nullité : Cass., 07 mai 1975, *J.T.T.*, 1976, p. 171), que la notification au travailleur, par courrier recommandé et dans les trois jours ouvrables du licenciement, des motifs graves invoqués « *a pour but d'informer avec exactitude la partie intéressée au sujet des griefs qui lui sont reprochés et d'empêcher qu'ultérieurement d'autres griefs soient invoqués* » ;

L'envoi par recommandé offre, dans ce contexte, une date certaine (en ce sens, H. DECKERS et A. MORTIER, *Le licenciement pour motif grave*, 2020, Liège, Kluwer, p. 82);

- à l'estime de la Cour, le courrier du 17 novembre 2016, produit en original en pièce 26 par la SA, a date certaine (le cachet de la poste fait foi) et permet donc d'atteindre cet objectif, de même que celui visant à circonscrire les faits à examiner en les limitant à ceux ayant réellement motivé la rupture, et uniquement à ceux-là ;

Pour la Cour, le fait que l'enveloppe ait été ouverte par la SA lorsque celle-ci lui a été retournée par la poste, ne permet pas conclure que le contenu de l'enveloppe serait incertain; la Cour relève d'abord que la copie de ce courrier a été envoyée à l'organisation syndicale de Monsieur T. par courrier recommandé du 07 décembre 2016, soit moins d'un mois après le licenciement ;

Ce courrier fait expressément référence aux faits dont la HR Manager a eu connaissance le 10 novembre 2016 et il n'est pas contesté que des attestations sont produites, portant la même date ;

Enfin, la SA produit trois attestations (ses pièces 23 à 25) qui confirment que le licenciement est fondé sur le contenu desdites attestations du 10 novembre 2016, puisque la teneur de ces attestations a été abordée lors de l'entretien du 14 novembre 2016 ;

La SA ne pouvait pas raisonnablement s'attendre à ce que le courrier recommandé destiné à Monsieur T. lui soit retourné par les services de la poste et aucun élément avancé par Monsieur T. ne permet de douter du fait que le courrier produit en pièce 26 est bien le courrier envoyé, le 17 novembre 2016, à Monsieur T. ;

- à l'estime de la Cour, il ne peut être considéré que l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 relatives aux contrats de travail, ferait peser sur l'employeur, dans le cadre de la notification par courrier recommandé des motifs de licenciement, une obligation de résultat quant à la remise effective du courrier au travailleur ; en effet :
  - il est admis que :

**« 35. La lettre recommandée doit être envoyée au domicile ou à la résidence du travailleur et être signée. Elle ne doit pas nécessairement être reçue. (...) »** (M. DAVAGLE, « Les conditions formelles du congé pour motif grave », *Ors.*, n° 3, février 2004, p. 20 – la Cour met en évidence)

Il n'en va autrement que si l'absence de réception du courrier recommandé est imputable à une faute de l'employeur :

*« Quand la lettre recommandée est envoyée à une mauvaise adresse et que l'autre cocontractant ne l'a pas reçue ou quand elle n'est pas signée, il faut conclure à l'irrégularité du congé pour motif grave. »* (M. DAVAGLE, « Les conditions formelles du congé pour motif grave », *Ors.*, n° 3, février 2004, p. 20)

Dans le même sens :

*« (...) la notification du motif grave, bien que réalisée à une adresse erronée, est valable dans les hypothèses suivantes :*

*– si le travailleur n'a pas avisé son employeur de son changement d'adresse.*

*En effet, le travailleur a l'obligation d'avertir son employeur de son changement d'adresse éventuel, a fortiori lorsque le règlement de travail le lui impose. Il appartient au travailleur de rapporter la preuve qu'il a bien informé son employeur de son changement d'adresse. La Cour du travail de Bruxelles a en effet jugé que cette preuve lui incombait « conformément à l'article 870 du Code judiciaire », à défaut de quoi il y avait lieu de considérer que l'employeur avait « rempli son obligation de notifier le motif grave dans le délai de trois jours ouvrables qui suivent le congé, même si Madame H. n'a reçu cette notification que plus tard ».*

*– si l'employeur démontre l'existence d'un cas de force majeure. »* (H. DECKERS et A. MORTIER, *Le licenciement pour motif grave*, 2020, Liège, Kluwer, p. 90)

- dans une cause qui concernait la notification d'un préavis, la Cour du travail de Bruxelles (26 oct. 2016, R.G. 2015/AB/381 – pièce 19.5 de la SA – la Cour de céans met en évidence) a statué comme suit :

*« (...) En la cause, l'A.S.B.L. produit le talon de l'envoi recommandé de la lettre de licenciement, revêtu du cachet de la poste avec la date du 25.02.2012.*

***Ce talon démontre à suffisance que l'employeur a respecté l'obligation de notification par voie recommandée imposée par l'article 37, § 1<sup>er</sup> LCT. L'affranchissement (5,55 €) est par ailleurs celui d'un envoi recommandée.***

*En décider autrement ferait perdre à tout expéditeur d'un pli recommandé la possibilité de prouver la réalité et la date de son envoi.*

*Il est vraisemblable que les services de la poste ont traité, par erreur, l'envoi comme un pli ordinaire. Cette erreur des services postaux est sans influence sur la régularité de la notification du congé moyennant préavis. Il importe dès lors peu que, suite à la demande qui lui a été adressée, la Poste atteste n'avoir trouvé aucune trace de l'envoi recommandé.*

*L'appel de Madame A. n'est pas fondé. »*

En l'espèce, par analogie à la jurisprudence précitée, la Cour considère que l'employeur a respecté l'obligation de notification par voie recommandée imposée par l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 relatives aux contrats de travail (l'erreur subséquente des services de la poste ne pouvant lui être imputée) ;

- un même raisonnement par analogie peut être fait dans une démarche de droit comparé ; en effet, alors que le droit français impose également à l'employeur, dans certains cas, l'envoi d'un courrier recommandé dans un délai déterminé, la Cour de cassation (française) a estimé (Cass. française, Civile, Chambre sociale, 30 nov. 2017, 16-22.569, librement consultable via le lien suivant : <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000036140124/>) que :

*« Sur le moyen unique :*

*Vu l'article L. 1332-2 du code du travail ;*

*Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., salarié de la société Groupe M en qualité de conducteur scolaire, a été convoqué par son employeur à un entretien préalable à un licenciement qui s'est tenu le 18 février 2014 ; que l'employeur lui a notifié, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 4 mars 2014, son licenciement ; que cette lettre a été retournée par la Poste à l'expéditeur avec la mention « défaut d'accès ou d'adressage » ; que, soutenant que le licenciement ne lui avait pas été notifié dans le délai d'un mois prévu à l'article L. 1332-2 du code du travail, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse ;*

*Attendu que pour accueillir cette demande, l'arrêt retient que, nonobstant le fait que l'adresse en cause soit bien celle du salarié, le licenciement de M. X... ne lui a pas été notifié dans le délai d'un mois prescrit par l'article L. 1332-2 du code du travail et que le licenciement prononcé dans ces conditions est abusif ;*

*Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur avait notifié le licenciement à l'adresse exacte du domicile du salarié dans le délai d'un mois, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ;*

*PAR CES MOTIFS :*

*CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 juin 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée »*

Si, bien entendu, les dispositions du droit belge diffèrent de celles du droit français, il n'en reste pas moins que la Cour aperçoit, dans les faits soumis à la Cour de cassation française une similarité évidente par rapport aux faits soumis dans le cadre de la présente cause ; la Cour de céans n'aperçoit par ailleurs pas ce qui, en droit belge, justifierait d'adopter une conclusion différente de celle adoptée par la Cour de cassation française ;

- Monsieur T. fait quant à lui référence à un arrêt de la Cour de cassation du 28 juin 1996 (R.G. F950090F, consultable sur le site juportal), prononcé en matière fiscale, à propos de la notification d'une décision statuant sur une réclamation et selon lequel :

*« Attendu que le délai de quarante jours, prévu à l'article 280 du Code des impôts sur les revenus (1964) pour exercer un recours devant la cour d'appel contre la décision du directeur des contributions, prend cours à partir de la notification de cette décision, c'est-à-dire en principe à partir de la présentation par la poste, au domicile du contribuable, du pli recommandé contenant la décision; que cette présentation est effectuée par la remise du pli à son destinataire ou, en cas d'absence, par le dépôt d'un avis écrit invitant celui-ci à retirer le pli au guichet du bureau de poste désigné sur l'avis;*

*Attendu que l'arrêt constate que le pli recommandé adressé aux demandeurs le 22 octobre 1992 a été renvoyé au directeur des contributions, avec la seule mention "N'habite plus à l'adresse indiquée"; que l'arrêt ne constate pas qu'un avis écrit a été déposé à cette adresse;*

*Attendu que, partant, en considérant comme régulière la notification faite aux demandeurs par pli recommandé confié à la poste le 22 octobre 1992 et en en*

*déduisant que le recours de ceux-ci était tardif, l'arrêt viole les dispositions légales citées au moyen (...) »*

Pour la Cour de céans, cet arrêt n'est pas transposable au cas d'espèce ; en effet, à la différence du justiciable qui, à défaut d'être en mesure d'exercer un recours dans le délai fixé par la loi, justifie d'un préjudice évident (cas visé par la Cour de cassation), Monsieur T. ne justifie, en l'espèce d'aucun préjudice ; si la Cour a déjà rappelé ci-dessus que l'un des objectifs poursuivis par l'envoi recommandé est d'informer le travailleur des faits concrets sur lesquels le licenciement se fonde, Monsieur T. ne peut soutenir qu'il n'aurait pu bénéficier de cet objectif en l'espèce ; au contraire, il ressort des pièces produites au dossier que Monsieur T. était clairement informé des griefs soulevés à son encontre :

- le courrier du 14 novembre 2016 se réfère à l'entretien qui s'est tenu le même jour notamment avec deux délégués syndicaux et trois managers (parmi lesquels la HR Manager) ;

Ce courrier fait, pour rappel, référence à des « *faits de harcèlement moral et sexuels au travail, d'attouchements, de comportement sexuels déplacés au sein de l'entreprise et à l'égard de collègues* » ;

Il mentionne également que les faits sont connus depuis le 10 novembre 2016 ;

- les attestations produites en pièces 23 à 25 – dont deux émanent de délégués syndicaux et dont l'objectivité paraît difficilement pouvoir être mise en doute – font référence au fait que Monsieur T. a été confronté à la teneur des témoignages recueillis le 10 novembre 2016 et a, à tout le moins, partiellement reconnu les faits ;
- les attestations produites en pièces 8 par la SA, datée du 10 novembre 2016, contiennent les témoignages relatifs aux « *faits de harcèlement moral et sexuels au travail, d'attouchements, de comportement sexuels déplacés au sein de l'entreprise et à l'égard de collègues* » reprochés ;

Monsieur T. connaissait donc clairement, dès le 14 novembre 2016, les faits ayant justifié son licenciement pour motif grave ; le fait que la remise effective du courrier recommandé du 17 novembre 2016 ait été tenue en échec par une erreur des services de la poste, et que ce courrier ne lui ait finalement effectivement été transmis, par l'entremise de son organisation syndicale, qu'au début du mois de décembre 2016, n'a *de facto* pas entraîné de préjudice à son égard ;

- A titre surabondant, la Cour précise encore que le fait que la SA n'ait pas déposé plainte contre les services de la poste, n'est pas un élément de nature à remettre en

cause le fait que l'employeur a satisfait aux obligations de notification que lui impose l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 ;

En effet, le dépôt d'une plainte contre les services de la poste n'aurait rien changé à l'erreur commise (par les services de la poste et uniquement par les services de la poste, comme l'a déjà décidé la Cour par son arrêt du 28 avril 2021) et aux conséquences qui en découlent.

A l'estime de la Cour et au vu des développements qui précèdent, il doit être considéré que l'employeur, par son courrier du 17 novembre 2016, envoyé par recommandé dans les trois jours ouvrables suivant le licenciement, a dûment respecté les dispositions de l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail quant au délai et au mode de notification des motifs de licenciement. Ce courrier répond, de surcroît, à l'exigence de précision qui s'attache à ladite notification des motifs.

### 1.3. Faits invoqués justifiant un licenciement pour motif grave ?

1.

Dans son arrêt du 28 avril 2021, la Cour a déjà eu l'occasion de préciser que (pp. 15 et 16 – la Cour de céans met en évidence) :

*« La cour partage l'analyse du tribunal et de l'employeur : **s'il est considéré que la preuve des faits est rapportée, ceux-ci sont fautifs, gravement fautifs et empêchent immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties dès lors que l'employeur doit assurer la sécurité et le bien-être des travailleurs mis en danger par des comportements qui violent le respect des personnes dans leur intégrité physique et mentale.***

*Dans sa requête introductive d'instance, dans ses premières conclusions et conclusions de synthèse prises en première instance, Monsieur T., sur le fond, conteste les faits en précisant qu'il reconnaît avoir entretenu une relation intime avec une collègue qui était en couple avec un autre travailleur de l'entreprise, que cette relation s'est ébruitée et que cette travailleuse s'est retrouvée dans une position délicate face à son couple.*

*En appel, il a ajouté le terme « notamment » : il a notamment entretenu une relation intime avec une collègue laissant supposer que ce serait le cas avec d'autres collègues.*

*Les faits sont dénoncés par Madame L.B. et Madame S.B.*

*Monsieur T. soutient-il en utilisant le terme « notamment » qu'il a entretenu une relation intime avec ces deux collègues ?*

*Un témoin dénonce des faits sur la personne de deux autres anciennes collègues, Mesdames K.I et J. et un autre évoque de tels agissements sur d'autres collègues qui n'ont pas autorisé le témoin à révéler leur identité.*

***La cour constate que les attestations déposées sont précises et concordantes. (...) »***

2.

A l'estime de la Cour, indépendamment des faits d'insubordination également reprochés à Monsieur T., les faits de harcèlement moral/sexuels, d'attouchements et de comportement sexuels déplacés invoqués à l'encontre de Monsieur T. sont dûment démontrés, au regard des attestations produites en pièces 8 par la SA.

Ces attestations ne sont pas établies dans les formes visées aux articles 961/1 et suivants du Code judiciaire.

Avec la Cour du travail de Liège (03 septembre 2015, inédit, R.G. 2014/AN/97 – le Tribunal met en évidence), le Tribunal relève que :

*« (...) les formalités prévues par ces nouvelles dispositions ne sont **pas prescrites à peine de nullité** ;*

*Il n'y a dès lors **pas lieu d'écarter une attestation écrite au motif qu'elle ne réponde pas aux conditions de forme** ou ne contient pas toutes les mentions prévues par l'article 961/2 du Code judiciaire ;*

*Cependant, le non-respect de ces conditions de forme ou l'absence de ces mentions est susceptible, le cas échéant, d'affecter la valeur probante des attestations, c'est-à-dire leur aptitude à emporter la conviction du juge [Cour trav Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 12 mars 2013, R.G. n° 2011/AB/735 inédit]. »*

En l'espèce, Monsieur T. n'avance pas d'argument – et ne dépose aucune pièce – permettant de remettre en cause les faits, intrinsèquement graves, mentionnés dans ces (cinq) attestations concordantes.

#### **1.4. Conclusion**

Au vu des développements qui précèdent, la Cour estime que le licenciement pour motif grave est régulier en la forme et sur le fond.

Aucune indemnité compensatoire de préavis n'est donc due par la SA.

L'appel est déclaré fondé et le jugement dont appel est réformé en ce qu'il a condamné la SA à payer à Monsieur T. la somme de 15.314,00 euros bruts à titre d'indemnité de rupture.

## **2. Quant à la prime de fin d'année**

1.

A l'audience du 22 décembre 2021, le conseil de Monsieur T. a précisé que dans l'hypothèse où le licenciement pour motif grave serait régulier, la prime de fin d'année, réclamée par Monsieur T., ne serait pas due au vu des dispositions applicables.

2.

La Cour relève qu'en vertu de l'article 6 de la C.C.T. sectorielle du 18 décembre 2013 relative à la prime de fin d'année, conclue en C.P. n° 118, les travailleurs licenciés pour motif grave ne peuvent pas prétendre à ladite prime.

La Cour ayant décidé que le licenciement pour motif grave de Monsieur T. était régulier, il ne peut prétendre à la prime de fin d'année sollicitée.

L'appel est déclaré fondé et le jugement dont appel est réformé en ce qu'il a condamné la SA à payer à Monsieur T. la somme de 2.320,00 euros bruts à titre de prime de fin d'année.

## **3. Quant aux frais et dépens**

Conformément à l'article 1017, al. 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire, il y a lieu de condamner Monsieur T. aux frais et dépens des deux instances, liquidés pour la SA, conformément à sa demande (la Cour ne pouvant statuer *ultra petita*), à la somme de 1.320,00 euros à titre d'indemnité de procédure pour la première instance et à la somme de 1.320,00 euros à titre d'indemnité de procédure pour l'appel.

Il y a par ailleurs lieu de délaisser à Monsieur T. ses propres frais et dépens des deux instances.

A défaut de demande de la SA en sens contraire, la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017 que la SA a été condamnée à rembourser à Monsieur T. par les premiers juges et celle versée par la SA dans le cadre de l'appel, restent à la charge de la SA.

**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,

Vu l'arrêt du 28 avril 2021 et les points qui y ont déjà été tranchés,

Dit l'appel fondé et réforme le jugement dont appel, dans la mesure reprise ci-après,

Dit non fondées les demandes originaires de Monsieur T. portant sur le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une prime de fin d'année,

Condamne Monsieur T. aux frais et dépens des deux instances, liquidés, dans le chef de la SA, conformément à sa demande, à la somme de 1.320,00 euros à titre d'indemnité de procédure pour la première instance et à la somme de 1.320,00 euros à titre d'indemnité de procédure pour l'appel ; délaisse à Monsieur T. ses propres frais et dépens des deux instances,

Dit pour droit, à défaut de demande de la SA en sens contraire, que la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017 que la SA a été condamnée à rembourser à Monsieur T. par les premiers juges et celle versée par la SA dans le cadre de l'appel, restent à la charge de la SA.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Marie-Noëlle BORLEE, conseiller faisant fonction de Président,  
Gérard PIRON, conseiller social au titre d'employeur,  
Anne-Françoise LESCEUX, conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de Stéphane HACKIN, greffier,

Conformément à l'article 785, alinéa 1er du Code judiciaire, il est constaté que Madame Anne-Françoise LESCEUX, ci-avant mieux identifiée, est dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel elle a participé.

Le Greffier

Le Conseiller social

Le Président

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la chambre 8-B de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh, 7 à 6840 Neufchâteau, **le 23 février 2022**

par Madame Muriel DURIAUX, conseiller faisant fonction de président, désignée à cette fin pour remplacer Madame Marie-Noëlle BORLEE, conseiller faisant fonction de président, légitimement empêchée, conformément à l'article 782bis, alinéa 2, du Code judiciaire, assistée de Monsieur Stéphane HACKIN, greffier, qui signent ci-dessous

Le Greffier

Le Président