



numéro de répertoire <b>2023/</b>
date du jugement <b><u>12/01/2024</u></b>
numéro de rôle <b>R.G. : 21/ 1666/ A</b>

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de  
LIEGE, Division LIEGE**

**Jugement**

**Septième chambre**

présenté le
ne pas enregistrer

**En cause :****Monsieur S**

Partie demanderesse au principal, défenderesse sur reconvention,  
ayant comparu personnellement et assisté de son conseil, Maître MAUSEN José,  
avocat à 4000 LIEGE, rue de l'Académie, 73,

**Contre :**

**LA SPRL AU PETIT BONHEUR**, (BCE: 0875.600.093),  
Thier Saint-Léonard, 50 à 4460 GRACE-HOLLOGNE

Partie défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention,  
ayant comparu par son conseil, Maître PAPART Laure, avocat à 4000 LIEGE, rue  
de la Faille, 2,

---

**PROCEDURE**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

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

- Le jugement rendu le 19/05/2023 par le Tribunal de céans et ordonnant la réouverture des débats.
- Les conclusions après réouverture des débats des parties.
- Le nouveau dossier de la partie demanderesse déposé à l'audience du 15/12/2023.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **15/12/2023**.

**A. FAITS ET ANTECEDENTS**

La SPRL AU PETIT BONHEUR exploite un foyer occupationnel et d'accueil médicalisé pour adultes polyhandicapés mentaux.

Monsieur S a été engagé par la SPRL AU PETIT BONHEUR pour exercer la fonction d'éducateur dans le cadre d'un contrat de remplacement à partir du 21 mars 2017 sur le site de Sart-lez-Spa.

Il a ensuite été engagé dans le cadre de deux contrats de travail à durée déterminée et a finalement été engagé sous contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1<sup>er</sup> mai 2018, toujours pour exercer ses fonctions sur le site de Sart-lez-Spa.

Sans être contredite sur ce point, la SPRL AU PETIT BONHEUR expose que :

- à la demande de l'AVIQ, elle a demandé à Monsieur S de lui fournir un extrait de son casier judiciaire ;
- après plusieurs demandes restées sans réponse, Monsieur S s'est exécuté le 19 janvier 2018 ;
- constatant que Monsieur S avait fait l'objet de plusieurs condamnations notamment pour des faits de coups et blessures volontaires et de harcèlement, la SPRL AU PETIT BONHEUR a alerté l'AVIQ qui a, dans un premier temps, considéré que ces condamnations étaient incompatibles avec une fonction d'éducateur au sein d'un service accueillant des personnes handicapées ;
- suite à une réunion en présence de l'AVIQ le 30 mars 2018, il a été convenu de faire signer à Monsieur S une annexe à son contrat de travail ; cette annexe signée par les deux parties précise *« suite à la réception du casier judiciaire du travailleur, et suite à un entretien avec l'AVIQ, nous avons pris la décision de prendre la responsabilité de votre engagement. Les faits relatés sont incompatibles avec la fonction, néanmoins si nous remarquons les faits de violence ou harcèlement, nous mettrons fin unilatéralement et sans préavis à notre collaboration. »*.

Le 2 juin 2020, Monsieur S a été placé en détention préventive.

Il précise en terme de conclusions que cette détention faisait suite à une inculpation relative à des faits de harcèlement téléphonique à l'égard de sa compagne et d'entrave méchante à la circulation.

La SPRL AU PETIT BONHEUR a été avertie de cette détention préventive et il lui a été demandé de fournir des attestations en faveur de Monsieur S afin que celui-ci puisse être libéré.

Les parties sont en désaccord quant aux modalités de la communication de cette information et quant à son contenu exact :

- Monsieur S soutient qu'il a personnellement pris contact avec Madame M (Directrice de la SPRL AU PETIT BONHEUR), qu'il lui a exposé les motifs de sa détention et qu'il lui a demandé de lui délivrer des attestations en sa faveur.
- La SPRL AU PETIT BONHEUR soutient que c'est le frère de Monsieur S qui a pris contact avec la Direction, qu'il a seulement précisé que Monsieur S se trouvait en détention préventive pour une infraction aux lois de la circulation routière, sans autre précision, et qu'il a sollicité la délivrance d'attestations en faveur de son frère.

Dans une attestation datée du 18 juin 2020, Madame M et Monsieur J. (Directeur général) précisent notamment : *« Nous étions informés du casier judiciaire de Monsieur S qui a été transparent avec nous. Nous avons donc décidé de lui faire confiance, et avons introduit une demande auprès de l'AVIQ afin d'obtenir l'accord de son engagement. Jusqu'à ce jour, Monsieur S a toujours présenté un comportement professionnel avec nos résidents ainsi qu'avec ses collègues. »*

Dans une attestation du 19 juin 2020, Monsieur K fait l'éloge des qualités professionnelles de Monsieur S et atteste de toute la confiance qu'il lui accorde.

Par courrier du 16 juillet 2020, la SPRL AU PETIT BONHEUR a fait part à Monsieur S de ses interrogations en ces termes :

*« Je reviens vers vous car je viens d'apprendre la prolongation de votre détention.*

*Vos congés ont été épuisés. Vous êtes actuellement en absence injustifié. Ce qui pourrait être un motif de licenciement.*

*J'ai besoin de clarté dans votre situation car vous aviez la responsabilité de personnes porteuses d'un handicap.*

*J'ai besoin de savoir quand vous pourrez revenir prendre vos fonctions pour la bonne organisation du service.*

*Nous sommes en période de congés pour nos travailleurs, et, suite à la période que nous venons de vivre avec le COVID. Il serait appréciable pour vos collègues de pouvoir compter sur votre présence.*

*Il restera la question du casier judiciaire à mettre à plat dès votre retour. Que sera-t-il inscrit sur votre modèle 2. Pourrez-vous encore exercer dans le secteur ?*

*Dans l'attente de vos nouvelles, je vous prie de croire, Monsieur S en mes sentiments respectueux. »*

Monsieur S est resté en détention préventive jusqu'au 29 juillet 2020.

Alors qu'il soutenait dans ses conclusions de synthèse qu'il avait repris le travail dès sa libération, il admet dans ses conclusions sur réouverture des débats, conformément aux dires de la SPRL AU PETIT BONHEUR, qu'il n'a repris le travail (à Sart-lez-Spa) que le 25 août 2020 après quelques semaines de congé.

La SPRL AU PETIT BONHEUR soutient qu'il a alors été vu dans le cadre d'un entretien individuel et qu'il n'a souhaité donner aucune information concernant les motifs de sa détention préventive, et ce malgré les interpellations de la direction à cet égard, ce que Monsieur S conteste.

Monsieur S soutient que son conseil a informé Madame M par e-mail du 7 août 2020 des motifs de son incarcération en ces termes :

*« J'ai l'honneur de vous écrire en ma qualité de conseil de Monsieur S qui m'a demandé de vous écrire afin de vous relater les différentes préventions qui ont amené à son incarcération.*

*Il s'agit de fait d'harcèlement et fait d'entrave méchante à la circulation.*

*Je vous informe que mon client a décidé d'interjeter appel de cette décision et qu'il est dès lors présumé innocent jusqu'à une éventuelle condamnation devant la Cour d'Appel.*

*Je vous informe également à la demande de mon client que ce dernier a jamais été poursuivi pour des faits de violences. »*

La SPRL AU PETIT BONHEUR soutient que Madame M ne se souvient pas d'avoir reçu cet e-mail.

Dans le courant du mois de septembre 2020, la SPRL AU PETIT BONHEUR a été interpellée par la Zone de Police de Nivelles-Genappe concernant le véhicule utilisé par Monsieur S. Madame M n'a pas été en mesure de préciser à la Police quel véhicule Monsieur S utilisait mais lui a indiqué par e-mail du 15 septembre 2020 qu'une éducatrice qui travaillait en binôme avec Monsieur S et qu'elle venait de licencier le jour même utilisait le véhicule que la Police semblait rechercher.

Le 10 septembre 2020, la SPRL AU PETIT BONHEUR a interpellé son conseil par e-mail suite à cette interpellation de la Police en ces termes :

« Madame M souhaite vous mandater afin d'en savoir un peu plus sur la situation et ce qu'il y a lieu de faire.

Veillez noter que nous venons d'être questionnés par de la zone de police Nivelles-Genappe (...) concernant l'horaire de Me S du véhicule avec lequel il vient travailler, où il se gare, si nous avons des caméras etc ... Ils sont surtout préoccupés par la journée du 31/08.

La police ne veut rien dire bien entendu mais nous nous posons quand même la question de savoir si il a toujours son permis de conduire car il part avec des résidents et nos camionnettes dans le cadre de son travail. (...) »

Monsieur S a été victime d'un accident du travail le 24 septembre 2020 et a subi une incapacité de travail de plusieurs mois.

Par courrier du 2 décembre 2020, le conseil de la SPRL AU PETIT BONHEUR a fait part à celle-ci de ses découvertes en ces termes :

« Monsieur est bien connu des forces de l'ordre pour des faits divers ayant trait notamment à des faits de harcèlement, rébellion, entrave méchante à la circulation, vol simple, menaces, coups et/ou blessures volontaires, outrages et atteinte à l'honneur. Des procès-verbaux en lien avec la détention d'armes et l'association de malfaiteurs ont également été établis.

L'intéressé a récemment fait l'objet d'une condamnation par le Tribunal correctionnel du Brabant wallon, intervenue le 29 juillet 2020, à deux ans de prison assorti d'un sursis probatoire pour ce qui excède la détention préventive qu'il subissait depuis le début du mois de juin.

Cette condamnation est consécutive à des faits de harcèlement envers une ex-compagne et au non-respect des conditions imposées par le juge d'instruction dans le cadre d'une libération conditionnelle.

Il est notamment question du fait que le 2 juin 2020, alors que les mesures de confinement restaient en vigueur et que l'intéressé était sous le coup d'une interdiction de circuler en Brabant wallon, il aurait été surpris en début de matinée à proximité du lieu de travail de son ex-compagne. La police l'a surpris sur place et il a pris la fuite en voiture. A cette occasion, il aurait commis diverses infractions en matière de roulage, forçant par ailleurs plusieurs barrages de police. Ces faits ont impliqué pas moins de 13 patrouilles de différentes zones de police ainsi qu'un hélicoptère de la police fédérale. (...) »

Le 3 décembre 2020, alors que Monsieur S était toujours en incapacité de travail, la SPRL AU PETIT BONHEUR lui a notifié son licenciement pour motif grave.

Les faits qui sont mentionnés par la SPRL AU PETIT BONHEUR à titre de motif grave sont exactement ceux qui lui ont été relatés par son conseil la veille et qui sont reproduits ci-dessus.

La SPRL AU PETIT BONHEUR y a ajouté ceci : « Comme vous le savez, postérieurement à votre engagement au sein de notre société, nous avons pris connaissance d'un extrait de votre casier judiciaire, reprenant certaines condamnations relatives à des faits de coups et blessures volontaires, de harcèlement ou de menaces.

En conséquence, nous vous avons précisé que ces faits étaient incompatibles avec votre fonction et nous vous avons averti que si nous devions remarquer le renouvellement de faits de violence ou de harcèlement, nous mettrions fin unilatéralement et sans préavis à notre collaboration.

Les faits prévus, et particulièrement ceux qui ont donné lieu à votre condamnation par le Tribunal correctionnel du Brabant wallon le 29 juillet 2020, constituent la violation manifeste de votre engagement de vous abstenir de tout fait incompatible avec votre fonction.

Ils rendent en conséquence immédiatement et définitivement impossible la poursuite de nos relations contractuelles. »

Le 1<sup>er</sup> décembre 2020, Monsieur S a été contacté par l'un de ses collègues concernant une enveloppe contenant environ 500,00 € appartenant à l'un des résidents de la SPRL AU PETIT BONHEUR et qui était en sa possession. Le 3 décembre 2020, Monsieur S a répondu que l'enveloppe était dans sa voiture, dont il ne disposait pas pour le moment, mais qu'il allait verser la somme par comptes bancaires afin de rassurer le résident concerné, et ce dès le week-end suivant.

Monsieur S a ensuite reçu la lettre de licenciement.

Il a contesté son licenciement par le biais d'un courrier de son conseil du 9 janvier 2021, auquel le conseil de la SPRL AU PETIT BONHEUR a répondu le 16 février 2021, en réfutant la position de Monsieur S.

Le 14 décembre 2020, Monsieur S a été ré-interpellé par son collègue concernant le versement des 500,00 € qu'il n'avait pas encore effectué. Il a répondu le 22 décembre 2020 qu'il attendait que son « affaire » soit réglée.

Son collègue lui a indiqué qu'un dernier délai lui était laissé jusqu'au 28 décembre pour rembourser la somme due.

Monsieur S a ensuite introduit la présente procédure par requête déposée le 2 juin 2021.

La SPRL AU PETIT BONHEUR a, de son côté, introduit une demande reconventionnelle à l'encontre de Monsieur S par conclusions déposées le 27 juin 2022.

## **B. OBJET DES DEMANDES**

Au terme de ses conclusions de synthèse, **Monsieur S** demande que La SPRL AU PETIT BONHEUR soit condamnée à titre provisionnel au paiement de :

- 7.460,00 € à titre d'indemnité de rupture ;
- 1.965,04 € à titre de prime de fin d'année ;
- 1,00 € à titre de pécule de vacances et d'arriérés de rémunération ;
- 9.755,39 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Il demande également la condamnation de la SPRL AU PETIT BONHEUR :

- aux intérêts moratoires au taux légal sur les montants bruts depuis le 3 décembre 2020 ;
- à produire ses feuilles de paie pour les 12 mois qui précèdent le licenciement, le cas échéant sous astreinte ;
- à délivrer un nouveau formulaire C4 stipulant le versement d'une indemnité de préavis et non un licenciement pour motif grave ;
- aux dépens.

**La SPRL AU PETIT BONHEUR** demande que Monsieur S soit condamné à lui payer la somme de 500,00 € à majorer des intérêts au taux légal depuis le 27 juin 2022 jusqu'à complet paiement, en remboursement de la somme que Monsieur S a conservée indûment et qui appartenait à l'un des pensionnaires de la SPRL AU PETIT BONHEUR.

### C. RECEVABILITE DES DEMANDES

Les demandes sont recevables, aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

### D. EXAMEN DES DEMANDES

#### D.1. INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS

##### 1. Position des parties

**Monsieur S** conteste le respect du délai de trois jours prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

Il soutient qu'il a pleinement informé son employeur des faits à l'origine de sa détention préventive dès le mois de juin 2020 en sorte que celui-ci était informé des faits depuis bien plus de trois jours ouvrables lorsqu'il a procédé à son licenciement le 3 décembre 2020.

Il reproche à la SPRL AU PETIT BONHEUR de ne donner aucune information sur les démarches accomplies entre le moment où elle a interpellé son conseil par e-mail du 10 septembre 2020 et la réponse que son conseil lui a apportée le 2 décembre 2020.

Il soutient que la collecte de données à laquelle s'est livré le conseil de la SPRL AU PETIT BONHEUR est illégale car elle est :

- Contraire aux dispositions du Règlement général de protection des données et de la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel ;
- Contraire au secret professionnel tel que prévu par l'article 458 du Code pénal ;
- Contraire à la loi du 19 juillet 1991 organisant la profession de détective privée.

Selon lui, le courrier du conseil de la SPRL AU PETIT BONHEUR du 2 décembre 2020 doit par conséquent être écarté et la lettre de licenciement doit être invalidée pour non-respect du délai de trois jours.

**Monsieur S** soutient ensuite que les faits invoqués à titre de motif grave sont des faits qui relèvent strictement de la vie privée et qui ne pouvaient avoir la moindre répercussion sur ses fonctions professionnelles. Il considère qu'ils n'étaient donc pas de nature à rompre définitivement la confiance que la SPRL AU PETIT BONHEUR lui accordait.

Il rappelle qu'il n'a jamais commis le moindre comportement inapproprié et *a fortiori* la moindre violence ou le moindre harcèlement dans le cadre de ses fonctions. Selon lui, l'annexe au contrat de travail qui a été signée suite à la prise de connaissance de son casier judiciaire par la SPRL AU PETIT BONHEUR ne visait que des faits de violence ou de harcèlement qui seraient constatés dans le cadre de l'exécution du travail. Cette annexe est donc sans pertinence en l'espèce.

La **SPRL AU PETIT BONHEUR** conteste avoir été informée des motifs de la détention de **Monsieur S** dès le mois de juin 2020. Elle soutient qu'elle n'a accepté d'établir les attestations demandées par **Monsieur S** quant à sa bonne conduite professionnelle que parce qu'elle pensait qu'il était en détention pour des infractions aux lois de la circulation routière.

Elle soutient que les données ont été collectées de façon régulière par son conseil :

- Elle considère que le jugement du Tribunal correctionnel du 29 juillet 2020 n'est pas une donnée à caractère personnel au sens du RGPD et de la loi du 30 juillet 2018.
- Elle soutient que son conseil a recueilli cette information non pas par le biais du Ministère public ou par l'exercice de sa profession, mais par le biais d'un détective privé en sorte qu'il n'a pas violé l'article 458 du Code pénal.
- Elle soutient enfin que l'absence de convention écrite signée avec le détective privé n'a pas pour conséquence de rendre nulles les informations collectées ; la nullité de la convention ne peut en outre être invoquée que par le client du détective et non par un tiers à la convention.

A titre subsidiaire, la SPRL AU PETIT BONHEUR soutient que la jurisprudence dite « Antigone » l'autorise en l'espèce à faire état des données récoltées même si elles ont été recueillies irrégulièrement.

Quant au bienfondé du motif grave, la SPRL AU PETIT BONHEUR souligne que Monsieur S ne conteste pas les faits qui sont à l'origine du licenciement et qu'il reste en défaut de produire le jugement du Tribunal correctionnel, l'arrêt de la Cour d'appel et le dossier répressif qui a mené à ces condamnations.

Elle considère que les faits invoqués ont une incidence sur l'exécution de ses fonctions car :

- Ils sont d'une extrême gravité car ils démontrent un mépris évident pour les règles, les injonctions d'un juge et de la Police ;
- il a violé l'engagement qu'il avait pris à l'égard de la SPRL AU PETIT BONHEUR dans le cadre de l'annexe au contrat de travail ;
- ses fonctions impliquent un contact direct avec des personnes présentant une déficience mentale.

## **2. Position du Tribunal**

### **A. Délai de trois jours**

#### Rappel des principes

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail,

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

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

*(...)*

*La 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.»*

Il résulte de la combinaison de l'article 35 dernier alinéa, de l'articles 870 du Code judiciaire et de l'article 8.4 du Nouveau code civil, qu'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a eu connaissance des faits dans le délai de trois jours ouvrables précédent le licenciement mais qu'une fois cette preuve rapportée, il appartient au travailleur qui soutient que l'employeur en avait connaissance plus tôt, de l'établir.

Il ne peut en effet être exigé de l'employeur qu'il prouve une absence de connaissance antérieure, la preuve d'un fait négatif étant particulièrement difficile et chaque partie ayant la

charge de prouver ses propres allégations. Si l'article 35 met à charge de l'employeur la preuve de la connaissance du fait constitutif du motif grave dans un délai de trois jours ouvrables avant la notification du congé, il ne dispense pas le travailleur, conformément à l'article 870 du Code judiciaire, d'apporter la preuve des faits qu'il allègue pour démontrer une connaissance antérieure à ce délai.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le fait est connu de l'employeur lorsqu'il a une certitude suffisante, à savoir une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de la partie licenciée et de la justice, pour pouvoir prendre en connaissance de cause une décision quant à l'existence de ce fait et des circonstances qui en font un motif grave de licenciement immédiat<sup>1</sup>.

Il y a lieu en outre de rappeler que le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ou l'organe compétent pour donner le congé a acquis cette connaissance<sup>2</sup>.

Si l'employeur estime qu'il n'a pas une connaissance suffisante des faits, il peut procéder à une enquête plus approfondie, pour autant que cette enquête soit nécessaire pour acquérir une certitude suffisante quant à la matérialité des faits et/ou à leur caractère grave.

L'employeur ne peut, en revanche, artificiellement reporter le début du délai de trois jours en menant une enquête qui ne serait pas nécessaire pour acquérir la certitude suffisante des faits.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, l'article 35 n'impose pas que les mesures d'enquête requises pour prendre une décision en toute connaissance de cause soient entamées sans délai et menées avec célérité<sup>3</sup>.

#### Application dans les faits

1.

Il appartient à la SPRL AU PETIT BONHEUR de démontrer qu'elle a procédé au licenciement dans les 3 jours ouvrables de la connaissance des faits.

Elle soutient qu'elle a eu connaissance des faits le 2 décembre 2020 par le biais de l'e-mail de son conseil du même jour.

Il est exact, comme Monsieur S le souligne, que la SPRL AU PETIT BONHEUR ne donne que peu d'informations concernant la façon dont son conseil s'est renseigné sur sa situation et sur la façon dont il a obtenu les informations qu'il a livrées à sa cliente le 2 décembre 2020. Après avoir indiqué, dans cet e-mail, qu'il avait obtenu les informations auprès des autorités compétentes, il a ensuite indiqué qu'elles avaient été obtenues de manière légale pour enfin préciser qu'il les avait obtenues via les services d'un détective privé, dont l'identité n'est pas fournie.

Le Tribunal constate toutefois que cette question est sans pertinence pour la solution du présent litige.

<sup>1</sup> Voy. Notamment Cass., 15 juin 2015, S.13.0095.N, disponible sur juportal.be.

<sup>2</sup> Cass., 10 mai 1951, *Pas.*, 1951, I, 618; Cass., 24 juin 1996, *R. cass.*, 1997, 35, disponible sur www.juportal.be; Cass., 7 décembre 1998, J.T.T. 1999, 149, note, disponible sur www.juportal.be.

<sup>3</sup> Cass., 17 janvier 2005, J.T.T., 2005, p. 137.

En effet, les irrégularités invoquées par Monsieur S , si elles étaient établies, n'auraient pour effet que d'invalider les preuves recueillies par ces moyens illégaux.

Or d'une part, les faits ne sont pas contestés (la question sera abordée ci-dessous), et d'autre part, l'e-mail du 2 décembre 2020 n'est pas, en lui-même, affecté par une quelconque irrégularité.

Monsieur S n'avance aucun argument ou fondement juridique de nature à invalider cet e-mail en lui-même. En d'autres mots, ce n'est pas parce qu'éventuellement, les informations reprises dans cet e-mail ont été recueillies illégalement que l'e-mail qui transmet ces informations est illégal et doit être écarté.

Cet e-mail n'est pas invoqué en l'espèce à titre de preuve des informations qu'il renferme mais à titre de preuve du moment de la prise de connaissance de ces faits par la SPRL AU PETIT BONHEUR.

Monsieur S se contente d'indiquer que cet e-mail doit être écarté mais ne justifie pas cette demande d'écartement par le moindre fondement légal.

Le Tribunal constate que la SPRL AU PETIT BONHEUR a été informée des faits litigieux le 2 décembre 2020 par une voie parfaitement légale, à savoir un e-mail de son conseil qui lui était destiné.

Les éventuels manquements (à supposer qu'ils soient établis) commis par son conseil ne peuvent rejaillir sur elle. Le Tribunal rappelle en effet que l'avocat n'est présumé bénéficiaire d'un mandat de son client que pour les actes qu'il pose dans le cadre de la procédure judiciaire (article 440 du Code judiciaire). Il n'agit pas au nom de son client lorsqu'il pose des actes hors procédure judiciaire. Les éventuels manquements (à les supposer établis) commis par le conseil de la SPRL AU PETIT BONHEUR dans le cadre de la collecte des informations relatives à Monsieur S ne peuvent donc être imputés à la SPRL AU PETIT BONHEUR, d'autant que celle-ci a confié à un professionnel du droit une mission et qu'elle a raisonnablement pu se fier aux démarches que celui-ci décidait d'accomplir pour l'accomplir.

En conclusion, l'e-mail du 2 décembre 2020 ne doit pas être écarté. Il peut constituer la preuve, dans le chef de la SPRL AU PETIT BONHEUR, de la date de prise de connaissance des faits litigieux.

2.

Reste toutefois à vérifier si la SPRL AU PETIT BONHEUR avait connaissance des faits avant le 2 décembre 2020, comme le soutient Monsieur S .

Conformément aux principes rappelés ci-dessus, il appartient à Monsieur S de faire la preuve de ses allégations ; il a donc la charge de prouver que la SPRL AU PETIT BONHEUR a eu connaissance des faits à une date antérieure.

Force est de constater qu'il ne rapporte pas cette preuve :

En effet, il ne démontre pas qu'il a informé la SPRL AU PETIT BONHEUR des raisons exactes de sa détention préventive dès le mois de juin 2020, comme il le soutient.

Contrairement à ce qu'il avance, le fait que la SPRL AU PETIT BONHEUR ait accepté de rédiger des attestations en sa faveur en juin 2020 ne démontre pas, loin s'en faut, qu'elle était parfaitement informée de la nature des faits qui lui étaient alors reprochés.

Le contenu de ces attestations ne permet pas non plus d'en déduire que la SPRL AU PETIT BONHEUR était informée des faits à l'origine de la détention. Elles ne contiennent aucune indication à cet égard.

L'attestation de Monsieur K ne le démontre pas non plus.

En effet, d'une part, le Tribunal estime qu'il ne peut accorder foi aux dires de ce témoin, pour les motifs suivants (avancés par la SPRL AU PETIT BONHEUR, étayés par ses pièces et non utilement contredits par Monsieur S ) :

- Les liens amicaux qu'il entretient avec Monsieur S de longue date ;
- Le fait qu'il a également été licencié par la SPRL AU PETIT BONHEUR ;
- les agissements dont il s'est rendu coupable après son licenciement : fondation d'un centre « pirate » non agréé par l'AVIQ ;
- le fait qu'il a engagé Monsieur S pour travailler dans ce centre ;
- le fait que la SPRL AU PETIT BONHEUR a déposé plainte pour viol (sur une résidente) à son encontre après son licenciement.

D'autre part, force est d'admettre que le libellé de cette attestation manque de précision.

Monsieur K indique seulement qu'il était informé des « raisons de son incarcération » et que l'ensemble des informations a été transmis à sa direction générale. Il ne précise toutefois pas quelles sont les raisons de cette incarcération dont il aurait été informé ! Or le nœud du problème est là puisque la SPRL AU PETIT BONHEUR soutient qu'elle n'était informée que d'infractions de roulage et non de faits de harcèlement, de non-respect de conditions imposées par un juge et d'actes de rébellion.

Le fait qu'un article ait été publié dans la presse le 29 juillet 2020 relatant l'objet de la condamnation de Monsieur S intervenue le jour même ne permet pas non plus de démontrer que la SPRL AU PETIT BONHEUR était informée des faits.

Outre que cet article ne reprend pas en entier le nom de Monsieur S , rien ne permet d'affirmer que la SPRL AU PETIT BONHEUR a eu connaissance de cet article ni de démontrer à quelle date elle en aurait pris connaissance. Monsieur S n'apporte pas le moindre commencement de preuve de ce qu'il allègue. Le seul fait que certains propos repris dans la lettre de notification du motif grave sont similaires (non identiques) au contenu de cet article ne constitue manifestement pas une telle preuve. Il n'est pas impossible que Maître DE lui-même ait pris connaissance de cet article avant d'informer la SPRL AU PETIT BONHEUR ou encore que les informations de Maître DE et de l'auteur de l'article proviennent simplement du contenu du Jugement de condamnation, que Monsieur S se refuse toutefois de produire.

Enfin, le Tribunal estime que l'e-mail de Maître DE du 7 août 2020 adressé à Madame M ne démontre pas non plus que la SPRL AU PETIT BONHEUR avait connaissance des faits à l'origine du licenciement plus de trois jours avant celui-ci.

En effet, dans cet e-mail, il est seulement question de façon vague de « *fait d'harcèlement et d'entrave méchante à la circulation* » sans autre précision alors que le licenciement est, selon la lettre de notification du motif grave du 3 décembre 2020, fondé sur des faits décrits précisément et qui consistent notamment dans la condamnation pour des faits de harcèlement envers son ex-compagne, le non-respect des conditions imposées par le juge d'instruction dans le cadre de sa libération conditionnelle, la fuite en voiture pour échapper à la police et la violation de plusieurs barrages de police.

Contrairement à ce que soutient Monsieur S ces précisions ne sont pas sans importance. En effet, ainsi qu'il a été rappelé ci-dessus, le délai de trois jours commence à courir lorsque l'employeur a une connaissance suffisante des faits et des circonstances de nature à influencer l'appréciation de leur gravité.

Les notions de harcèlement et d'entrave méchante à la circulation sont trop vagues pour donner à l'employeur une connaissance suffisante des faits.

Comment en effet, sur cette seule base, un employeur pourrait-il considérer que toute confiance est rompue et qu'il ne pourra définitivement plus collaborer avec son travailleur ?

Sans compter que le motif grave doit être libellé avec précision, ce qui s'oppose à ce que l'employeur fonde le licenciement sur des motifs vagues du type « injures »<sup>4</sup>, « comportements déplacés répétés »<sup>5</sup>, « laxisme, incompétence et mauvaise foi, ... »<sup>6</sup> ou encore « vol »<sup>7</sup>.

Cette précision est 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<sup>8</sup>.

La SPRL AU PETIT BONHEUR n'aurait donc pu valablement fonder le licenciement sur les faits de « harcèlement et entrave méchante à la circulation » sans autre précision.

Au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation évoquée ci-dessus, il ne peut non plus être reproché à la SPRL AU PETIT BONHEUR de n'avoir pas investigué davantage dès la réception de cet e-mail de Maître DE

Le délai de trois jours court à partir du moment où la personne compétente pour licencier a connaissance des faits et non à partir du moment où elle aurait dû ou pu prendre connaissance des faits.

L'e-mail du 2 décembre de Maître DE apporte manifestement des informations bien plus précises à la SPRL AU PETIT BONHEUR. Ces précisions ne sont pas anodines puisqu'il est question pour la journée du 2 juin 2020, au-delà des simples notions de harcèlement et d'entrave méchante à la circulation, du fait que :

- Monsieur S était sous le coup d'une libération conditionnelle pour des faits de harcèlement
- Monsieur S n'a pas respecté les conditions de cette libération

<sup>4</sup> Cass., 2 juin 1976, R.W., 1976-1977, 1022

<sup>5</sup> C. trav. Bruxelles, 11 janvier 1978, J.T.T., 1978, 201

<sup>6</sup> C. trav. Liège, 4 décembre 1986, Chron. D.S., 1987, 253

<sup>7</sup> C. trav. Bruxelles, 8 juin 2018, J.T.T., 2019, 101; Trib. trav. Liège, 2 octobre 1987, J.L.M.B., 1987, 1357.

<sup>8</sup> Cass., 2 juin 1976, R.W., 1976-1977, 1022; Cass., 27 février 1978, R.W., 1978-1979, 331, disponible sur [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

- Monsieur S n'a pas obtempéré aux ordres de la Police
- Monsieur S s'est enfuit en voiture et a forcé des barrages de Police.

Il est en outre question du fait que Monsieur S est connu des forces de l'ordre, ce que la SPRL AU PETIT BONHEUR n'ignorait pas compte tenu de son casier judiciaire, mais sont évoqués certains faits non évoqués dans le casier judiciaire, soit notamment des procès-verbaux en lien avec la législation sur la détention d'armes et l'association de malfaiteurs.

Il n'est pas démontré que la SPRL AU PETIT BONHEUR était informée de toutes ces circonstances avant le 2 décembre. Il s'agit manifestement de circonstances importantes pour apprécier la gravité du motif.

Au regard de ce qui précède, Monsieur S ne démontre pas que la SPRL AU PETIT BONHEUR a eu connaissance des faits avancés à titre de motif grave avant l'e-mail de son conseil du 2 décembre 2020.

3.

Conformément aux principes rappelés ci-dessus, il importe peu que la SPRL AU PETIT BONHEUR ait dû attendre près de trois mois pour obtenir de la part de son conseil les informations sollicitées le 10 septembre 2020.

Conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, il n'y a pas d'obligation de mener l'enquête avec célérité et dans des délais brefs.

C'est d'autant plus le cas en l'espèce que la SPRL AU PETIT BONHEUR ne suspectait pas nécessairement des faits constitutifs d'un motif grave lorsqu'elle a demandé à son conseil de se renseigner.

Son e-mail et les échanges qu'elle a eus avec la Police à l'époque révèlent qu'elle nourrissait certaines inquiétudes en lien avec des infractions aux lois sur la circulation routière mais non qu'elle suspectait des faits de non-respect d'injonctions judiciaires ou de rébellion.

En conclusion, le délai de trois jours ouvrables a été respecté puisque la SPRL AU PETIT BONHEUR a eu connaissance des faits le 2 décembre 2020 et qu'elle a procédé au licenciement et à la notification du motif grave dès le 3 décembre 2020 par courrier recommandé.

## **B. Motif grave**

### Rappel des principes

En vertu de l'article 35 de la loi sur le contrat de travail, « *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.* »

Cet article n'exige pas que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice; il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Cass., 6 mars 1995, RG n° S940071F, J.T.T., 1995, 281, note C.W, disponible sur juportal.be.

Le juge ne peut donc pas écarter un fait et considérer qu'il ne s'agit pas d'une faute grave au motif qu'il s'agit d'un fait relevant de la vie privée, sans rechercher si ce fait rend ou non impossible la poursuite du contrat<sup>10</sup>.

Ont ainsi notamment été considérés comme constitutifs d'un motif grave :

- la condamnation pénale pour faits de mœurs sur mineurs d'âge, d'un ouvrier communal exerçant tant dans les écoles de la commune que dans les infrastructures sportives fréquentées par des enfants, même si les faits reprochés ont été commis en dehors de l'activité professionnelle<sup>11</sup>;
- les vols commis par un employé qui a accès à la caisse et qui est en contact direct avec les clients<sup>12</sup>;
- le comportement du travailleur qui, à son domicile, tente de tuer son épouse et la blesse gravement; le tribunal correctionnel avait condamné le travailleur à une peine de prison effective et l'intéressé s'était déjà par le passé rendu coupable, envers un collègue, d'actes de violence pour lesquels il avait été sanctionné disciplinairement.<sup>13</sup>

#### Application dans les faits

1.

Les faits invoqués à titre de motif grave ont été libellés comme suit dans la lettre de licenciement:

*« Vous êtes bien connu des forces de l'ordre pour des faits divers ayant trait notamment à des faits de harcèlement, rébellion, entrave méchante à la circulation, vol simple, menaces, coups et/ou blessures volontaires, outrages et atteinte à l'honneur. Des procès-verbaux en lien avec la détention d'armes et l'association de malfaiteurs ont également été établis.*

*Vous avez récemment fait l'objet d'une condamnation par le Tribunal correctionnel du Brabant wallon, intervenue le 29 juillet 2020, à deux ans de prison assorti d'un sursis probatoire pour ce qui excède la détention préventive que vous subissiez depuis le début du mois de juin.*

*Cette condamnation est consécutive à des faits de harcèlement envers votre ex-compagne et au non-respect des conditions imposées par le juge d'instruction dans le cadre de votre libération conditionnelle.*

*Il est notamment question du fait que le 2 juin 2020, alors que les mesures de confinement restaient en vigueur et que vous étiez sous le coup d'une interdiction de circuler en Brabant wallon, vous avez été surpris en début de matinée à proximité du lieu de travail de votre ex-compagne. La police vous a surpris sur place et vous avez pris la fuite en voiture. A cette occasion, vous auriez commis diverses infractions en matière de roulage, forçant par ailleurs plusieurs barrages de police. Ces faits ont impliqué pas moins de 13 patrouilles de différentes zones de police ainsi qu'un hélicoptère de la police fédérale. »*

2.

<sup>10</sup> Cass., 9 mars 1987, RG° 7733, R.W., 1987-1988, 258, disponible sur juportal.be.

<sup>11</sup> C. trav. Liège, 22 décembre 2010, Chron. D.S., 2013, p. 368

<sup>12</sup> C. trav. Mons, 24 mars 1988, Chron. D.S., 1989, p. 47

<sup>13</sup> Cas cité par W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium (Trib. trav. Gand, 16 mai 1997, Chron. D.S., 1998, 92)

Monsieur S ne conteste pas la matérialité de ces faits.

Il importe donc peu de savoir comment le conseil de la SPRL AU PETIT BONHEUR a obtenu ces informations puisque son e-mail du 2 décembre 2020 n'est pas nécessaire pour démontrer l'exactitude des faits.

Ceux-ci sont établis par les aveux de Monsieur S

Sans doute pourraient-ils également être établis par le jugement du Tribunal correctionnel et l'arrêt de la Cour d'appel de Bruxelles. Monsieur S n'a toutefois pas souhaité les produire, ce dont on peut déduire avec certitude qu'ils n'auraient pas servi sa cause.

3.

Monsieur S conteste en revanche que les faits litigieux puissent être qualifiés de motif grave car ils relèvent selon lui exclusivement de sa vie privée et sont sans la moindre répercussion sur l'exercice de ses fonctions.

Le Tribunal ne partage pas ce point de vue.

En effet, conformément aux principes rappelés ci-dessus, des faits commis dans le cadre de la vie privée et en dehors de toute sphère professionnelle peuvent constituer un motif grave s'ils sont de nature à rompre la confiance que l'employeur place en son travailleur.

Tel est le cas en l'espèce car :

- les faits précités témoignent d'un manque de respect de règles fondamentales de la vie en société, de la commission d'infractions pénales sur les personnes, d'un manque de respect de l'autorité des instances judiciaires et des forces de l'ordre.
- en qualité d'éducateur au sein de la SPRL AU PETIT BONHEUR, il était en contact direct avec un public particulièrement fragile (personnes atteintes de handicaps mentaux) qui nécessite une protection particulière ; la SPRL AU PETIT BONHEUR devait donc pouvoir lui accorder une confiance totale ;
- L'AVIQ, organisme public qui fournit l'agrégation à la SPRL AU PETIT BONHEUR, n'avait accepté que Monsieur S soit maintenu au service de celle-ci que moyennant la signature d'une annexe au contrat de travail ;
- Cette annexe était tout à fait claire quant aux conditions du maintien de la relation contractuelle : Monsieur S devait s'abstenir de nouveaux faits de violence ou de harcèlement. Monsieur S ne peut être suivi lorsqu'il soutient que cette annexe ne visait que des faits de violence ou de harcèlement commis sur les lieux du travail ; il n'a pu se méprendre à cet égard dès lors que cette annexe fait expressément référence au contenu de son casier judiciaire (qui ne concerne pas des faits commis sur les lieux du travail) et précise que ces faits sont incompatibles avec la fonction. L'attention de Monsieur S avait donc d'ores et déjà été attirée à l'époque sur l'impact que ces faits de la vie privée pourraient avoir sur la relation contractuelle.

Au regard de ce qui précède, le fait que Monsieur S n'a jamais commis le moindre manquement sur son lieu de travail ou dans le cadre de l'exercice de ses fonctions comme il le soutient est sans pertinence. Ce qui est en cause ici c'est la répercussion de ses agissements sur la confiance que la SPRL AU PETIT BONHEUR lui accordait.

La SPRL AU PETIT BONHEUR a légitimement pu considérer que cette confiance était définitivement et immédiatement rompue lorsqu'elle a pris connaissance des faits litigieux, d'autant que Monsieur S avait fait l'objet d'une mise en garde claire à cet égard.

Le licenciement pour motif grave est donc parfaitement justifié.

La demande de Monsieur S est non fondée.

## **D.2. INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE**

### **1. Rappel des principes**

En vertu de l'article 8 de la CCT 109,

*« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »*

### **2. Application dans les faits**

Le Tribunal a jugé ci-dessus que les faits invoqués à l'appui du licenciement sont établis.

Ces faits sont manifestement en lien avec l'attitude du travailleur.

Dans la mesure où il a été reconnu ci-dessus qu'ils constituent un motif grave, il est évident qu'un employeur normal et raisonnable pouvait procéder au licenciement dans de telles circonstances.

Le licenciement n'est donc pas manifestement déraisonnable.

Cette demande de Monsieur S. est donc également non fondée.

## **D.3. PRIME DE FIN D'ANNEE ET RECTIFICATION DU C4**

Dans la mesure où le licenciement pour motif grave est justifié, Monsieur S ne peut prétendre au paiement de la prime de fin d'année.

Pour les mêmes motifs, il n'y a pas lieu de faire droit à sa demande de rectification du formulaire C4.

Il sera donc également débouté de ces chefs de demande.

## **D.4. PECULES DE VACANCES ET ARRIERES DE REMUNERATION**

Ces demandes ne sont nullement justifiées par Monsieur S. Il n'y sera donc pas fait droit.

## **D.5. DEMANDE DE PRODUCTION DES FICHES DE PAIE**

Les fiches de paie de janvier à décembre 2020 de Monsieur S sont produites au dossier de la SPRL AU PETIT BONHEUR. Ce chef de demande est donc devenu sans objet.

## D.6. DEMANDE RECONVENTIONNELLE

### 1. Position des parties

Monsieur S soutient qu'il a restitué la somme de 500,00 € qui lui est réclamée par l'intermédiaire de l'un de ses collègues, Monsieur E

Il soutient en outre que la demande de la SPRL AU PETIT BONHEUR est prescrite car elle a été introduite plus d'un an après la rupture du contrat.

La SPRL AU PETIT BONHEUR conteste que cette somme lui ait été restituée.

### 2. Position du Tribunal

1.

En vertu de l'article 8.4 du Nouveau Code civil et de l'article 870 du Code judiciaire, il appartient à Monsieur S de démontrer qu'il a restitué la somme de 500,00 €.

2.

Les échanges de SMS intervenus entre Monsieur S et son collègue, *in tempore non suspecto*, démontrent sans le moindre doute que Monsieur S avait conservé une enveloppe contenant 500,00 € appartenant à un résident de la SPRL AU PETIT BONHEUR, qu'il devait restituer cet argent, qu'à la date du 22 décembre 2020 à tout le moins, cet argent n'avait pas été restitué et qu'il n'était pas dans les intentions de Monsieur S de le restituer. Ainsi, lorsque son collègue lui a indiqué le 22 décembre qu'un dernier délai lui était laissé jusqu'au 28 décembre, à défaut de quoi la question serait soumise au Tribunal, Monsieur S a répondu que la question serait en effet annexée au dossier (c'est-à-dire au litige relatif au licenciement) et que la suite serait réglée par les avocats.

Ce dernier SMS de Monsieur S ne laisse donc pas le moindre doute sur son intention de conserver la somme.

Dans un e-mail du 7 septembre 2022, Monsieur E déclare sur l'honneur « *avoir déposé, à sa demande, une enveloppe dans le casier de son ancien collègue S contenant une somme (inconnue) quelques jours ou semaines après son licenciement* ».

Cet e-mail n'est pas suffisant pour établir que Monsieur S est effectivement revenu à de meilleurs intentions et qu'il a effectivement restitué la somme litigieuse de 500,00 €.

En effet,

- S'il avait réellement décidé de rembourser la somme, compte tenu du contexte conflictuel et des échanges de SMS précités, Monsieur S aurait manifestement veillé à s'en réserver la preuve (par un versement bancaire ou par l'obtention d'un reçu

- ou à tout le moins par l'envoi d'un nouvel SMS à son collègue faisant part de son revirement de position) ;
- L'e-mail de Monsieur E ne constitue pas une attestation répondant aux exigences de l'article 961/2 du Code judiciaire ; sa force probante est donc moindre ;
  - Monsieur E atteste du reste uniquement qu'il a remis une enveloppe dans le casier de Monsieur S mais n'atteste nullement du montant de la somme qu'elle contenait ;
  - Les déclarations de Monsieur E manquent de toute précision quant à la date et l'heure auxquelles il aurait déposé cet enveloppe ce qui rend la vérification de ses allégations impossible.

Monsieur S ne démontre donc pas qu'il a restitué la somme de 500,00 €.

Se pose toutefois la question du fondement juridique de la demande de la SPRL AU PETIT BONHEUR et de la prescription de cette demande. Cette question sera envisagée ci-dessous.

3.

L'article 15, alinéa 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail prévoit que « *Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.* »

Il est exact, comme le soutient Monsieur S, que la SPRL AU PETIT BONHEUR a introduit sa demande reconventionnelle plus d'un an après la rupture du contrat.

Le Tribunal rappelle toutefois qu'en vertu de la jurisprudence de la Cour de cassation, il a « *l'obligation, en respectant les droits de la défense, de relever d'office les moyens de droit dont l'application est commandée par les faits spécialement invoqués par les parties au soutien de leurs prétentions.* » et ce en vertu du principe général du droit suivant lequel le juge est tenu de trancher le litige conformément à la règle de droit qui lui est applicable<sup>14</sup>.

La Cour de cassation décide également de façon constante que « *Le juge est tenu de trancher le litige conformément aux règles de droit qui s'y appliquent. Il doit examiner la nature juridique des faits et actes invoqués par les parties et peut, indépendamment de la qualification juridique que les parties y ont attaché, suppléer d'office les motifs qu'ils ont invoqués, à la condition qu'il ne soulève pas de litige dont les parties ont exclu l'existence par conclusions, qu'il ne se fonde que sur des éléments qui lui ont été régulièrement soumis, qu'il ne modifie pas l'objet de la demande et qu'il ne viole pas, à cet égard, les droits de la défense des parties.* »<sup>15</sup>

Or les règles de prescription dépendent de la nature de la demande et de son fondement juridique, dont les parties n'ont pas débattu.

A cet égard, le Tribunal s'interroge sur :

- le fondement juridique de la demande de la SPRL AU PETIT BONHEUR
- la qualité en vertu de laquelle elle introduit cette demande alors que l'argent appartenait à l'un de ses résidents

<sup>14</sup> Cass., 4 mars 2013, RG C.12.0056.F, disponible sur juportal.be.

<sup>15</sup> Cass., 30 janvier 2014, RG C12.0305.N, disponible sur juportal.be et Cass., 28 septembre 2012, RG C.12.0049.N, disponible sur juportal.be.

- l'existence éventuelle d'un engagement contractuel pris par Monsieur S à l'égard de la SPRL AU PETIT BONHEUR le 3 décembre 2020 par le biais du SMS qu'il a adressé à cette date à Monsieur B et sur la nature de cet engagement contractuel
- l'application éventuelle de l'article 26 du Titre préliminaire du Code d'instruction criminelle en vertu duquel l'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois particulières qui sont applicables à l'action en dommages et intérêts mais ne peut pas se prescrire avant l'action publique<sup>16</sup> et par conséquent sur l'existence d'une infraction pénale dans le chef de Monsieur S et sur la qualification éventuelle de la demande de la SPRL AU PETIT BONHEUR en demande de dommages et intérêts en réparation de cette infraction.

Les parties ne s'étant pas expliquées sur ces questions, il y a lieu de rouvrir les débats.

### **DECISION DU TRIBUNAL**

**LE TRIBUNAL, statuant** contradictoirement,

**Dit** la demande de Monsieur S recevable mais devenue sans objet en ce qu'elle vise à la production de ses fiches de paie des douze derniers mois ;

**Dit la demande de Monsieur S recevable mais non fondée pour le surplus ;**

**Dit la demande reconventionnelle de la SPRL AU PETIT BONHEUR recevable ;**

**Réserve** à statuer sur son fondement, ainsi que sur les dépens.

**Rouvre les débats** aux fins énoncées ci-dessus à l'audience de la 7<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Liège, à 4000 LIEGE, Place Saint Lambert, 30, rez-de-chaussée, salle C.O.A.,

**le vendredi 19 avril 2024 À 13H30.**

**AINSI jugé par la Septième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:**

BAR STEPHANIE,	Juge, Président la chambre,
JOLET ANTOINE,	Juge social employeur,
MARIE GHISLAINE,	Juge social employé, (imp. de signer. Art. 785CJ)

Les juges sociaux,

La Présidente,

(Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **12/01/2024** par **DESIR SARAH**, Juge, Président la chambre, assisté(e) de **WARSAGE OLIVIA**, Greffier,

**Le Juge et le Greffier,**

<sup>16</sup> Cass., 23 octobre 2006, RG S050010F, disponible sur www.juridat.be; Cass., 14 janvier 2008, J.T.T., 2008, 302, note F. LAGASSE et M. PALUMBO); Cass., 20 avril 2009, R.W., 2009-2010, 876, concl. R. MORTIER; C. trav. Anvers (sect. Hasselt), 12 juin 2002, *Limb. Rechtsl.*, 2004, 268.

