



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

20/712/A

Date du prononcé

13 avril 2023

Numéro du rôle

2022/AL/420

En cause de :

**VIANDE DE LIEGE SA
C/
V.**

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-D

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

*** contrat de travail – licenciement – motif grave (non) –
licenciement manifestement déraisonnable (non) art 35 LCT, art
8 et 9 CCT 1009**

EN CAUSE :

LA SA VIANDE DE LIEGE, BCE 0415.068.344, dont le siège est établi à 4020 LIEGE, Rue de Droixhe, 17,
partie appelante au principal, intimée sur incident,
comparaissant par Maître

CONTRE :

Monsieur V.,

partie intimée au principal, appelante sur incident,
comparaissant personnellement et assisté par Maître

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 16 mars 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 03 juin 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 7ème Chambre (R.G. 20/712/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 24 août 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 28 septembre 2023 ;
- le dossier de procédure du tribunal du travail de Liège, division Liège reçu au greffe de la cour le 26 août 2022 ;

- l'ordonnance rendue le 28 septembre 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 16 mars 2023 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de la partie intimée, remis au greffe de la cour le 28 octobre 2022 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de la partie appelante, remise au greffe de la cour le 18 novembre 2022 ;
- le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience du 16 mars 2023.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 16 mars 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I.- ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

La S.A. VIANDE DE LIEGE, l'appelante, ci-après : la société, est une société active dans la transformation de viande, spécialisée dans le *«prêt à trancher»*.

Le 24.1.1983, Monsieur V., l'intimé, ci-après Monsieur V, a été est engagé par la société à temps plein en qualité d'employé : technicien de maintenance.

Le 11.2.2012, Monsieur V a été désigné comme conseiller en prévention.

Le 18.10.2018, Monsieur V signe l'avertissement suivant pour réception :

« Hier, il a été constaté des manquements de votre part aux règles d'hygiène et de bonnes pratiques: en effet, nous avons retrouvé de la nourriture vous appartenant dans une zone de production, ce qui est strictement interdit.

Nous espérons vivement que cette situation ne se produira plus à nouveau à l'avenir et que nous ne devons pas en arriver à appliquer une sanction. »

Il ne ressort pas des éléments du dossier que Monsieur V aurait contesté cet avertissement.

Le 14.12.2018, Monsieur V signe l'avertissement suivant pour réception :

« Hier, Monsieur L vous a trouvé dans les ateliers de la charcuterie en train de couper votre propre viande pendant vos heures de travail, ce qui est doublement

strictement interdit. Tout d'abord, il s'agit de graves manquements de votre part aux règles d'hygiène et de bonnes pratiques; ensuite, vous ne pouvez évidemment pas effectuer des tâches privées pendant vos heures de travail. Votre comportement porte sérieusement atteinte à la confiance que votre employeur vous accorde. Nous espérons vivement que cette situation ne se produira plus à nouveau à l'avenir et que nous ne devons pas en arriver à appliquer une sanction. »

Monsieur V reconnaît s'être excusé.

Début de l'année 2019, un accident survient au sein de l'entreprise ; un tiers s'y introduit pour voler des câbles et s'électrocute mortellement.

Le 19.3.2019, la société adresse la lettre suivante à Monsieur V :

« Objet : rupture de confiance dans votre rôle de conseiller en prévention.

Monsieur V,

Plusieurs fois, il vous a été signalé un manque de proactivité et de bienveillance dans votre rôle de conseiller en prévention (absence d'analyse de risques, de fiches de poste actualisées, d'analyse d'accident structurée...).

Cette fois, votre manque de réactivité et de conseil envers votre responsable (3 semaines pour transférer une information), a engendré indirectement le décès d'une personne. En effet, la mise hors tension par le gestionnaire de réseau de la cabine «fonder » aurait pu être réalisée plus tôt. Vous comprendrez que dans cette situation, et pour l'ensemble des manquements que nous avons constatés à votre égard, nous ne pouvons continuer à légitimer votre rôle de conseiller en prévention : notre confiance est rompue.

Comme déjà abordé au dernier CPPT, nous souhaitons faire appel à une expertise externe afin de dresser un état des lieux de la sécurité au sein de nos sociétés et de relever l'ensemble des points non respectés et à améliorer/mettre en place.

Bien à vous »

Le 27.3.2019, Monsieur N.G., responsable technique, adresse le courriel suivant à Monsieur V :

« Objet :fermeture tableau électrique

Vincent.

Peut-on fermer définitivement la porte du tableau de la plongeuse.

Et comme encore demander fermer a clé le local tgbt car cabine HT (haute tension) grillagée dans ce local.

Merci. »

Monsieur V prétend en avoir pris connaissance dans le cadre de la présente procédure.

Le 28.3.2019, Monsieur N.G., responsable technique s'adresse comme suit à un sieur D (copie à Monsieur V) :

« RE: OFFRE RESA — Raccordement réseau - Avis 0002042878

Monsieur D.

Pour sécurisé au mieux nos installations, pouvez-vous nous fournir 2 barilet pour sécurisé notre ransfo HT dans le batiment charcuterie de liege.

Clé n° HT 2 3208 VA.

Merci d'avance. »

(Cette commande sera enlevée le 21.10.2019)

Le 4.4.2019, un rapport de visite d'expertise externe sur la sécurité au sein de la société est dressé. Il y est mentionné :

« Le présent rapport de visite va aborder les principaux risques et la façon dont la prévention des risques se fait dans l'entreprise. Une série de points abordés ne sont pas des risques spécifiques au secteur, mais plutôt des signes manifestes de négligence dans le chef de la ligne hiérarchique et du conseiller en prévention.

(...)

- Les risques électriques*

Lors de notre visité nous avons constaté qu'il y a une série de problèmes au niveau des installations électriques. En partie dû à des mauvaises manipulations (par ex. tirer sur le fil pour retirer la fiche), mais aussi à un manque flagrant de rigueur en matière de contrôle des installations électriques.

(...)

Il est indispensable que le «service technique» de l'entreprise règle prioritairement les problème identifiés et listés par la délégation. Il faut aussi s'interroger sur le rôle des Services de contrôle des installations électriques dans l'entreprise vu l'état de certaines installations.

(...) »

Le 16.4.2019, le conseil de Monsieur V s'adresse par lettre recommandée comme suit à la société :

« V/Réf. : V Vincent rupture de confiance dans votre rôle de conseiller en prévention (..)

Messieurs,

Je suis consulté par Monsieur V. et fais suite aux courriers échangés datés de ces 19 (mais reçu le 26) et 28 mars 2019. (ndlr s'agirait-il du mail susmentionné ??)

Je confirme la contestation formelle de mon mandant des griefs que vous semblez soutenir à sa charge et vous invite à me documenter utilement.

Mon client à ce stade ne peut accepter de se voir imputer «indirectement» le décès d'une personne.

Suite à du vandalisme et du pillage, RESA a procédé à une visite sur place en date du 10 janvier et, par courriel du même jour, RESA annonçait que «nous allons procéder à la mise hors tension définitive des deux cabines».

Monsieur V a immédiatement confirmé son accord pour l'intervention sur site, ce qui démontre pour autant que de besoin sa parfaite réactivité.

Pour des motifs ignorés, le même gestionnaire chez RESA adressait un courriel à Monsieur V le 1^{er} février précisant que «les deux cabines doivent être mises hors tension définitivement» et sollicitant la communication des coordonnées de facturation ainsi que les EAN correspondants.

Mon mandant a pris soin de vous transférer ce courriel dès le lundi 4 février en début de matinée en insistant sur l'urgence.

Mon mandant ignore quand et comment vous avez réagi mais il a été informé de ce qu'une facture apparemment préalable à toute intervention vous avait été adressée par courrier du 12 février 2019 par RESA.

Il semblerait que le paiement de celle-ci ne soit intervenu qu'en date du 25 février....

Il semblerait également que ce n'est qu'en date de ce 2 avril que la cabine a été mise en hors tension définitive par RESA, mon client étant étranger et sans pouvoir sur les délais d'action du gestionnaire de réseau qui connaissait pourtant l'urgence et la nécessité de l'intervention.

Mon mandant est évidemment étranger... à ces différents manques de réactivité...et il vous appartiendra également d'assumer vos responsabilités à cet égard.

J'attends pour le surplus et à l'égard des griefs formulés que vous me documentiez sans autre délai. » (Les pièces mentionnées ne figurent pas au dossier)

Il ne ressort pas des éléments du dossier que la société aurait répondu à ce courrier.

Le PV de la réunion du CPPT de la société du 23.4.2019 indique :

« 1. Ecartement de V. de son rôle de conseiller en prévention

L'ensemble des élus au CPPT sont d'accord pour écarter V. de son rôle de conseiller en prévention. V. se consacrera à temps plein à son rôle de technicien de maintenance. Il reconnaît les manquements passés à son rôle de conseiller en prévention. (...) » Un conseiller en prévention externe, Monsieur C, sera désigné par la suite.

Il ne ressort pas des éléments du dossier que Monsieur V aurait contesté son écartement.

Le 23.5.2019, Monsieur N.G., responsable technique, adresse le courriel suivant à Monsieur V :

« Vincent.

On a déjà eu un accident sur cette même machine (baratte) en janvier.

Peux-tu ne pas laisser ouvert et accessible vu la dangerosité des machines que nous utilisons sur notre site.

J'ai coupé provisoirement le disjoncteur dans le tableau pour éviter que le personnel ne travail avec une machine ouverte.

Bat. »

Monsieur V prétend en avoir pris connaissance dans le cadre de la présente procédure.

Le 12.6.2019, Monsieur V participe à une formation au sujet de « Risques électriques : règles de consignation »

Le 22.10.2019, s'est produit un incident que Monsieur V décrit comme suit dans ses conclusions :

« Le concluant fut requis pour remettre en service une machine de conditionnement sous vide qui était en panne.

Le problème provenait d'un disjoncteur défaillant qui se trouve dans un coffret électrique de la salle de pesée des porcs, situé en hauteur et accessible uniquement au moyen d'une échelle.

Une date et une heure d'intervention furent fixées au 22 octobre 2019 à 14:00 heures, soit après la fin des opérations de production et de conditionnement.

Après avoir averti le responsable de production, Monsieur D.F., et une employée, Madame D.L., le concluant se dirigea dans le local des T.G.B.T. (tableaux généraux basse tension) pour procéder à la coupure de tension sur le câble qui alimente le coffret électrique dont question.

À ce stade, l'intervention se situait donc sur un sectionneur général de type TD4 TD7 (appareil électromécanique permettant de séparer, de façon mécanique, un circuit électrique et son alimentation, tout en assurant physiquement une distance de sectionnement satisfaisante électriquement ; l'objectif peut être d'assurer la sécurité des personnes travaillant sur la partie isolée du réseau électrique ou bien d'éliminer une partie du réseau en dysfonctionnement pour pouvoir en utiliser les autres parties).

Le sectionneur général TD4 TD7 est composé de trois gros fusibles de phase ainsi que d'une barrette de neutre, que l'on enlève après avoir ôté les trois fusibles de phase.

Ainsi, (...), il s'agit d'un courant triphasé, il n'y a pas quatre phases mais trois plus un neutre.

Le concluant procéda donc, selon les bonnes pratiques, à la consignation électriques en 5 étapes :

1. La séparation, qui consiste à couper tous les conducteurs actifs, ainsi que le neutre. Pour ôter les trois fusibles, il faut se munir d'une pince ad hoc. Cette pince se trouve dans une armoire à l'atelier mécanique et la S.A. Viande de Liège n'en possède qu'un seul exemplaire. Pour le neutre, une pince à bec suffit.

2. La condamnation, qui permet de sécuriser toute l'installation. Cette procédure consiste à condamner la reprise sous tension, c'est à dire empêcher que le courant ne soit rétabli par inadvertance. Pour ce faire, le concluant a conservé pendant toute l'intervention les trois fusibles, la barrette ainsi que les pinces sur lui.

3. L'identification, qui consiste à vérifier que le technicien travaille bien sur la portion de l'installation qui a été séparée puis condamnée. Après s'être assuré que tel est bien le cas, il faut apposer une étiquette sur l'armoire indiquant que l'installation a été mise hors tension volontairement. Cela permet de prévenir un tiers qu'il ne faut absolument pas remettre le courant (c'est toutefois matériellement impossible puisque le technicien 8 conserve pendant toute la durée de l'intervention les trois fusibles, la barrette ainsi que les pinces sur lui). Sur cette étiquette, se trouvait le nom et le numéro de G.S.M. du concluant.

4. V.A.T. (vérification d'absence de tension), qui consiste, une fois de plus, à sécuriser le travail du technicien, en vérifiant l'absence de tension à l'aide d'un voltmètre, d'où la nécessité d'ouvrir le coffret.

5. M.A.L.T. (mise à la terre), il s'agit d'un court-circuit, soit un dispositif d'isolation concernant tous conducteurs actifs.

Si le concluant n'a pas été en mesure de signaler son travail immédiatement au moyen d'une balise, comme l'a constaté Monsieur C, conseiller externe en prévention, c'est parce qu'une telle balise n'était pas présente dans le coffret de sécurité (comme elle est pourtant censée l'être) ; suite à l'interpellation de Monsieur C, le concluant dut donc aller chercher ladite balise dans les locaux, tandis que son collègue, Monsieur F.B., ne savait pas non plus où elle se trouvait.

(...) Quoi qu'il en soit, la présence d'une balise n'aurait rien changé à la sécurité du concluant et des tiers vu le respect de la procédure décrite ci-avant (séparation et condamnation) : toute électrocution était absolument et matériellement impossible. On rappelle en outre que le coffret en question se situe en hauteur, et qu'il fallait grimper sur une échelle pour y accéder. (...) »

Par courrier recommandé du 24.10.2019, Monsieur V est licencié pour faute grave, sans préavis ni indemnité avec effet immédiat dans les termes suivants :

« Monsieur,

Ce 22.10.2019, nous avons été informés du fait grave qui s'est déroulé ce même jour et que nous décrivons ci-dessous.

Vous interveniez sur le boîtier électrique situé au local de pesage du département porc afin de couper le courant et ensuite pour intervenir sur une sous-videuse sans avoir procédé aux mesures de mise en sécurité et consignation dont vous êtes parfaitement informé (interrompre l'alimentation électrique sur laquelle vous devez travailler à l'aide d'un sectionneur ou d'un disjoncteur consigné avec le matériel adapté, vérifier

l'absence de tension et mettre à la terre si nécessaire, signaler les travaux en cours à l'aide des étiquettes qui vous ont été distribuées par Monsieur G et baliser si nécessaire).

Vous avez encore participé tout récemment, soit le 12/06/2019, à une formation à ce sujet (risques électriques : règles de consignation).

Le Conseiller externe en prévention, Monsieur L.C. écrit explicitement ce qui suit à notre Responsable du Service Technique N.G. :

« Nicolas,

Je tiens à t'informer que ce 22 octobre 2019 vers 14 :30 hrs, j'ai constaté que l'armoire électrique emballage porc était ouverte !

Une échelle était appuyée sur le mur à côté de cette armoire fixée en hauteur.

Aucune mesure de mise sécurité et consignation ne semble pas avoir été mise en œuvre.

Interpelé par la situation, j'ai contacté le responsable du service technique N.G. Celui-ci n'était pas au courant de la situation.

Nous nous sommes rendus à la charcuterie de Liège où nous avons rencontré le technicien Vincent.

Celui-ci nous a confirmé avoir ouvert le boîtier électrique afin de couper le courant et d'intervenir sur une machine dans le département Charcuterie.

L'intéressé n'était pas encore intervenu sur la machine en question.

Le travailleur s'engage à mettre en œuvre la procédure de consignation avant son intervention. Nous lui avons notifié qu'il n'était pas normale de travailler sans respecter les consignes de sécurité et de consignation et que son comportement représentait un danger réel pour lui-même et les autres travailleurs.

Celui-ci a pris acte de nos remarques et s'engage à respecter les consignes de sécurité lors d'une prochaine intervention. »

Cette faute grave justifie en elle-même votre licenciement immédiat sans préavis ni indemnité, eu égard aux risques graves et périls majeurs que vous faites courir à vos collègues de travail ainsi qu'à vous-même en agissant avec une telle désinvolture.

Vous ne pouvez en outre ignorer la gravité manifeste de cette situation puisque vous avez occupé la fonction de Conseiller en Prévention jusqu'au 23/04/2019.

En outre, ce fait grave vient à la suite de plusieurs autres manquements manifestes dans votre chef qui ont donné lieu à autant d'avertissements.

Ainsi en est-il

- de l'avertissement qui vous fut notifié le 18.10.2018 pour manquements aux règles d'hygiène et de bonne pratique

- de l'avertissement qui vous fut notifié le 14.12.2018 pour manquements aux règles d'hygiène et de bonne pratique

- de l'avertissement du 27.03.2019 relatif à la non-fermeture à clé du local haute tension TGBT (tout local haute tension est interdit à toute personne non formée BA4/BA5. Or, à plus d'une reprise, nous vous avons demandé de fermer les portes à

clé comme la loi nous y oblige, puisque vous étiez le seul en possession de ces clés, ce que vous n'avez jamais fait).

- des avertissements du 23.05.2019 pour avoir laissé ouverte et accessible la machine (baratte) et la non utilisation du matériel de consignation électrique lors de travaux de dépannage/entretien.

En conséquence des faits décrits ci-dessus et de l'accumulation de fautes graves qui en résultent, nous avons donc le regret de vous signifier la rupture pour fautes graves du contrat de travail qui nous lie.

Cette rupture prend effet immédiatement ce vendredi 25.10.2019.

En effet, les fautes graves décrits ci-dessus rendent immédiatement et définitivement impossible toute poursuite d'une collaboration professionnelle.

Les documents sociaux vous parviendront dans les plus brefs délais. »

(L'écrit susmentionné du Conseiller externe en prévention, Monsieur L.C. ne figure pas au dossier)

Le formulaire C4 indique comme motif du licenciement : « *licenciement pour motif grave : risques graves et périls majeurs qui ont été faire courir à ses collègues de travail et à lui-même* » Le salaire mensuel brut, non contesté, est de 3.764,29 €. Il résulte des documents sociaux produits que Monsieur V prestait régulièrement des heures supplémentaires (1.519,05 € pour les 12 mois qui précèdent son licenciement, ce qui n'est pas contesté).

Par lettre du 26.11.2019, le conseil de Monsieur V répond à la lettre de licenciement:

« 1. Mon mandant conteste formellement toute faute grave dans son chef concernant les faits notifiés par votre envoi du 24 octobre précité et de sa soi-disant négligence quant aux mesures de sécurité lors de son opération technique du 22 octobre 2019 sur un boîtier électrique.

Il n'est cependant pas réfuté qu'en date du 22 octobre vers 14 heures 30, l'armoire électrique en hauteur dans le local « pesé porcs » était ouverte.

En effet, Monsieur V contrôlait l'absence de tension suite à son intervention sur le sectionneur général TD4 TD7 vers 14 heures pour couper l'alimentation du coffret, qui se trouve dans un autre bâtiment. Pour la sécurité de tous, mon mandant a également ôté les trois gros fusibles de phases.

Par cet acte, mon mandant a sécurisé physiquement la ligne et le boîtier sur lequel il devait intervenir.

Néanmoins, pendant la vérification du coffret, le conseiller externe en prévention - Monsieur C - a interpellé mon mandant par rapport à l'ouverture de l'armoire et à la signalisation manquante.

Monsieur V a justifié expressément son opération et a été chercher subséquemment une balise pour protéger son travail en hauteur — cette dernière n'étant pas

présente dans le coffret de sécurité, mon mandant n'a pas été en mesure de protéger directement la zone d'intervention .

Dès lors, au vu de ce qui précède, Monsieur V n'a en aucun cas mis en péril la vie de ses collègues de travail et a respecté les mesures de sécurités et de consignation.

2. En outre, mon mandant conteste vigoureusement les allégations des autres avertissements émis. (...) »

Par jugement du 9.7.2020, le Tribunal de l'Entreprise de LIEGE a admis la société à la procédure de réorganisation judiciaire. Un plan de remboursement est homologué par ce même Tribunal, par jugement du 4.5.2021.

Par requête déposée le 24.2.2020 au greffe du tribunal du travail, explicitée par voie de conclusions, Monsieur V a demandé au tribunal :

- de dire le congé pour motif grave irrégulier ;
- de condamner la société à payer la somme de 185.729,72 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 25.10.2019, jusqu'à complet paiement ;
- de condamner la société à produire tous les documents sociaux utiles dans le cadre d'un licenciement avec indemnité compensatoire de préavis, sous peine d'une astreinte de 500 € par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir ;
- de condamner la société à payer au concluant la somme de 15.849,99 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts aux taux légal depuis le 25.10.2019, jusqu'à complet paiement ;
- de dire les condamnations pécuniaires portables au cabinet du conseil du concluant ;
- d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement ;
- de condamner la société aux dépens.

II.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué du 3.6.2022, les premiers juges ont

- Reçu la demande,
- L'ont dit partiellement fondée,
- Condamné la société à payer à Monsieur V la somme de 185.729,72 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 25.10.2019, jusqu'au complet paiement,
- Débouté Monsieur V pour le surplus,
- Ordonné la compensation des dépens.

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement aurait été signifié.

III.- APPEL

Par requête d'appel reçue au greffe de la cour en date du 24.8.2022, explicitée par voie de conclusions, la société demande à la cour de réformer le jugement critiqué et de débouter Monsieur V de toutes ses prétentions et de le condamner aux dépens des deux instances.

Monsieur V demande à la cour de :

- Confirmer le jugement dont appel en ce qu'il condamne la S.A. Viande de Liège à lui payer la somme de 185.729,72 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 25.10.2019, jusqu'à complet paiement ;
- Sur appel incident, réformer le jugement dont appel en ce qu'il le déboute de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et, ce faisant, condamner la S.A. Viande de Liège à payer au concluant la somme de 15.849,99 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 25 octobre 2019, jusqu'à complet paiement ;
- Sur appel incident, condamner la S.A. Viande de Liège aux dépens d'instance.

IV.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Les appels, introduits dans les formes et délais légaux, sont recevables.

V.- APPRÉCIATION

A. Le motif grave et indemnité de rupture

1. La loi et les principes

L'article 35 de la loi sur les contrats de travail dispose que :

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

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

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

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

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, (...).

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. »

a) Les formes et délais

Les faits qui ont déclenché le licenciement pour motif grave, datent du 22.10.2019. Le licenciement du 24.10.2019, soit dans les 3 jours, par lettre recommandée précisant les motifs, respecte les formes et délais légaux et est ainsi régulier sur ce plan, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté.

b) Le motif grave

Pour qu'il y ait motif grave, il faut qu'il existe une faute grave dans le chef de celui à l'encontre duquel le motif grave est invoqué, faute qui rend immédiatement impossible les relations de travail parce qu'elle entraîne la perte de confiance dans les services du cocontractant.

Constitue un motif grave : la faute d'une gravité telle qu'elle ébranle la confiance légitime qui se trouve être à la base de la relation de travail et rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de celle-ci. ¹

La faute visée par l'article 35 doit tout d'abord être intrinsèquement grave; une peccadille, quelles que soient ses conséquences, ne peut constituer un motif grave. Elle doit en outre présenter des conséquences telles que la poursuite du contrat devient intenable pour l'autre partie, ne fût-ce que pendant un délai de préavis. ²

Le fait qui justifie le congé sans préavis est le manquement accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave.

¹ M. WESTRADE, *Le congé pour motif grave*, (dir.) S. GILSON et M. WESTRADE, Limal, Anthemis, 2011, p. 15 ; V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 902.

² J. Clesse et F. Kéfer, *Manuel de droit du travail*, 2^e édition, Larcier, 2018, p. 446

La charge de la preuve des faits invoqués comme motif grave incombe à celui qui les invoque.

Le licenciement sans préavis ni indemnité de rupture est la sanction ultime dans une relation de travail.

Le juge apprécie de manière souveraine la gravité des faits constitutifs de motif grave.³

2. En l'espèce

Le dossier de pièces de la société est constitué, en ce qui concerne les faits du 22.10.2024, exclusivement de la correspondance entre les conseils des parties exposant leurs positions respectives, ce qui n'est pas une preuve.

Ne peut ainsi être retenu à ce sujet que ce que Monsieur V reconnaît.

Monsieur V explique d'une manière plausible qu'il a pris les mesures nécessaires pour que tout courant électrique soit coupé et ne puisse être rétabli par un tiers. La société ne prouve pas le contraire.

Monsieur V reconnaît qu'il a laissé la porte du boîtier électrique ouverte et n'a pas procédé au balisage du périmètre d'intervention.

En s'abstenant de sécuriser ainsi le périmètre avant de réaliser son intervention, Monsieur V a commis une faute qui est grave au vu, notamment, de son passé de conseiller en prévention, de sa formation, des antécédents dans l'entreprise, du rapport de sécurité le visant personnellement et des avertissements reçus.

Cette faute n'atteint cependant pas le seuil de gravité requis pour constituer un motif grave au sens de l'article 35 précité.

Vu son ancienneté, Monsieur V avait droit à un préavis de 31 mois et 18 semaines, ce qui n'est pas contesté.

La rémunération annuelle brute de 63.400,08 € ou 5.283,34 € par mois ou 1.219,23 € par semaine est correctement calculée et d'ailleurs non contestée.

Monsieur V a ainsi droit à une indemnité de rupture de 185.729,72 €.

Le jugement est confirmé sur ce point.

³ Cass. 28.4.1999, Pas., 197, I, 514

B. Le licenciement manifestement déraisonnable

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement dispose en ses articles 8 et 9 que :

Article 8 : « *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.* »

Article 9 : « § 1er. *En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.*

§ 2. *L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.* »

En l'espèce, il a été reconnu que Monsieur V a commis une faute et même une faute d'une certaine gravité.

Le licenciement intervenu est basé sur cette faute et donc sur la conduite de Monsieur V.

Cette conduite justifie le souhait de la société de ne plus occuper Monsieur V.

Il ne s'agit donc pas d'un licenciement qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

L'indemnité réclamée n'est pas due.

Le jugement est confirmé sur ce point.

C. Les dépens

Chaque partie ayant succombé en partie en première instance, c'est à juste titre que les premiers juges ont compensé les dépens.

Le jugement est confirmé sur ce point.

Les deux parties succombant dans leurs appels respectifs, les dépens d'appel sont également compensés.

PAR CES MOTIFS, et ceux, non contraires des premiers juges,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Reçoit les appels mais les dit non fondés.

Dans les limites de sa saisine, confirme le jugement critiqué.

Compense les dépens d'appel.

Condamne la société à la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par la cour à la somme de 24,00 € et déjà avancée par elle (article 4 et 5 de la loi du 19.3.2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26.4.2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

, président de chambre,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de , greffier,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 3-D de la Cour du travail de Liège, division Liège, à l'Extension Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **jeudi treize avril 2023**, par :

, président de chambre,

, greffier,