



N° d'ordre

### Expédition

Délivrée à  
Pour la partie

le  
€  
JGR

Numéro du répertoire

**2022 /**

R.G. Trib. Trav.

**20/77/A**

Date du prononcé

**26 octobre 2022**

Numéro du rôle

**2021/AU/45**

En cause de :

**THEIS MARCEL SPRL  
C/  
H.**

# Cour du travail de Liège

## Division Neufchâteau

Chambre 8-B

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Interlocutoire - réouverture des débats

**\*Droit social – contrat de travail – licenciement pour motif grave - conseiller en prévention – indemnité de rupture - indemnité de protection – heures supplémentaires - preuve non établie – loi du 3/07/1978 , art 35 ; loi du 4/08/1996, art 33§1 ;loi 20/12/2002, art 10 et 11**

**EN CAUSE :**

**La SPRL THEIS MARCEL**, BCE 0455.321.265, dont le siège social est établi à 6660 HOUFFALIZE, Cetturu 9,

**Partie appelante**, comparaissant par Maître

**CONTRE :**

**Monsieur H.**,

**Partie intimée**, ci-après dénommée Monsieur H.,  
ayant pour conseils Maîtres

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 28 septembre 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 22 juillet 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, chambre des vacations (R.G. 20/77/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 1<sup>er</sup> septembre 2021 et notifiée à la partie intimée par

- pli judiciaire le 09 septembre 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 décembre 2021 ;
- l'ordonnance rendue le 22 décembre 2021 sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 28 septembre 2022 ;
  - la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 24 décembre 2021 ;
  - les conclusions d'appel de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 02 février 2022 ;
  - les conclusions principales d'appel de la partie appelante, remises au greffe de la cour le 16 mars 2022 ;
  - les conclusions additionnelles d'appel de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 27 avril 2022 ;
  - les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de la partie appelante, remis au greffe de la cour le 09 juin 2022 ;
  - les conclusions d'appel de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 20 juillet 2022 ;
  - le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience publique du 28 septembre 2022.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 28 septembre 2022.

A cette audience, elles ont marqué leur accord sur l'envoi des conclusions et/ou pièces hors des délais prévus par l'ordonnance de mise en état et de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire.

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

## **1. ACTION ORIGINALE**

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, telle que complétée par ses conclusions, Monsieur H. sollicitait la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes :

- 53.282,68 € bruts à titre d'arriérés de rémunération, à majorer des intérêts sur cette somme à partir de la date moyenne du 1<sup>er</sup> février 2018 ;
- 8.194,87 € bruts à titre d'arriérés de pécule de vacances sur les heures supplémentaires prestées de 2016 à 2019, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date moyenne du 1<sup>er</sup> février 2018 ;

- 3.449 € bruts à titre d'arriérés de rémunération correspondant au solde des primes de fin d'année, à majorer des intérêts à partir de la date moyenne du 1<sup>er</sup> janvier 2018 ;
- 21.544,68 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts sur cette somme à partir de la date de rupture du contrat de travail ;
- 1.840,88 € bruts à titre de prime de fin d'année *prorata temporis* à majorer des intérêts sur cette somme à partir de la date de rupture du contrat de travail ;

- 93.360,30 € bruts à titre d'indemnité de protection du conseiller en prévention à majorer des intérêts sur cette somme à partir de la date de rupture du contrat de travail ;

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où le tribunal estimerait que la SPRL n'est pas redevable d'une indemnité de protection du conseiller en prévention:

- 30.521,64 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts sur cette somme à partir de la date de rupture du contrat de travail.

En toutes hypothèses, les dépens d'instance liquidés dans son chef à la somme de 6.000 € bruts correspondant à l'indemnité de procédure.

## 2. LE JUGEMENT

Par jugement du 22 juillet 2021, les premiers juges ont déclaré la demande recevable et partiellement fondée.

Ils ont condamné la SPRL à payer à Monsieur H. une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 12 semaines de rémunération.

Le tribunal a également dit pour droit que Monsieur H. occupait la fonction de conseiller en prévention interne au sein de l'entreprise.

Il ordonnait la réouverture des débats aux fins suivantes :

- inviter Monsieur H. à produire un décompte des arriérés de salaire réclamés, ne reprenant pas le salaire des heures supplémentaires ;
- inviter Monsieur H. à produire un décompte relatif à la prime de fin d'année 2019, calculée au prorata des mois complètement prestés, ne reprenant pas le salaire des heures supplémentaires ;
- permettre à Monsieur H. de préciser concrètement et de manière détaillée, les tâches qu'il effectuait dans son rôle de conseiller en prévention interne et d'expliquer la manière dont il arrivait à une proportion de 50% de son temps de travail consacré à cette fonction ;

- inviter la SPRL à verser au dossier, copie des formulaires destinés au SPF Emploi, reprenant notamment le temps consacré par le conseiller interne en prévention à cette fonction et démontrant que son licenciement est étranger à l'indépendance du travailleur en tant que conseiller en prévention ou est lié à son incompétence en tant que conseiller en prévention ;
- inviter Monsieur H. à établir un calcul de l'indemnité de protection réclamée en ne tenant pas compte des heures supplémentaires revendiquées ;
- inviter Monsieur H. à compléter son dossier afin de prouver concrètement toutes les heures supplémentaires qu'il revendique avoir prestées et dont il réclame le paiement.

### 3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 1<sup>er</sup> septembre 2021, la SPRL interjette appel à l'encontre du jugement au motif qu'il a déclaré la demande de Monsieur H. partiellement fondée et l'a condamnée à lui verser une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 12 semaines de rémunération, estimant que la SPRL restait en défaut d'établir l'existence d'un motif grave, dans le chef de Monsieur H., justifiant son licenciement sans préavis, ni indemnité.

Elle reproche aux premiers juges d'avoir considéré qu'elle ne justifiait pas avoir eu connaissance dans le délai de 3 jours précédant la notification du congé, d'éléments démontrant que les explications de Monsieur H. concernant le vol de carburant ne seraient pas conformes à la réalité alors qu'en l'espèce, il avait commis un manquement continu.

En outre, pour apprécier les motifs invoqués à titre de motifs graves, le tribunal n'a pas tenu compte du contexte de manquements répétés dans lequel est intervenu le congé de Monsieur H. alors que de son propre aveu, il occupait une place primordiale dans la société.

Elle sollicite la réformation du jugement et demande à la cour de dire le surplus des demandes de Monsieur H. non fondées.

Elle sollicite la condamnation de Monsieur H. aux dépens, soit aux deux indemnités de procédure pour un montant total de 13.000 €.

Monsieur H. postule la confirmation du jugement entrepris.

En outre, pour ce qui n'a pas été statué, il demande à la cour de condamner l'employeur à :

– 53.282,68 € bruts à titre d'arriérés de rémunération, à majorer des intérêts sur cette somme à partir de la date moyenne du 1<sup>er</sup> février 2018 et à titre subsidiaire sur ce point, la somme de 36.641,34 € bruts à titre d'arriérés de rémunération, à majorer des intérêts sur cette somme à partir de la date moyenne du 1<sup>er</sup> février 2018 ;

– 8.194,87 € bruts à titre d'arriérés de pécule de vacances sur les heures supplémentaires prestées de 2016 à 2019 à majorer des intérêts au taux légal depuis la date moyenne du 1<sup>er</sup> février 2018 et à titre subsidiaire sur ce point, la somme de 4.174,70 € bruts à titre d'arriérés de pécule de vacances sur les heures supplémentaires prestées de 2016 à 2019, à majorer des intérêts au taux légale depuis la date moyenne du 1<sup>er</sup> février 2018 ;

– 3.449 € bruts à titre d'arriérés de rémunération correspondant au solde des primes de fin d'année, à majorer des intérêts à partir de la date moyenne du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et à titre subsidiaire sur ce point, la somme de 1.724,50 € bruts correspondant au solde des primes de fin d'année, à majorer des intérêts à partir de la date moyenne du 1<sup>er</sup> janvier 2018 ;

– 21.544,68 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts sur cette somme à partir de la date de rupture du contrat de travail et à titre subsidiaire sur ce point, la somme de 16.821,03€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts cette somme à partir de la date de rupture du contrat de travail et à titre infiniment subsidiaire, la somme de 12.903,57 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts sur cette somme à partir de la date de rupture du contrat de travail ;

– 1.840,88 € bruts à titre de prime de fin d'année *prorata temporis* à majorer des intérêts sur cette somme à partir de la date de rupture du contrat de travail et à titre subsidiaire sur ce point, la somme de 1.452,73 € bruts à titre de prime de fin d'année *prorata temporis* et à titre infiniment subsidiaire sur ce point, la somme de 1.064,58 € bruts à titre de prime de fin d'année *prorata temporis*, le tout à majorer des intérêts sur ces sommes à partir de la date de rupture du contrat de travail ;

– 93.360,30 € bruts à titre d'indemnité de protection du conseiller en prévention, à majorer des intérêts sur cette somme à partir de la date de rupture du contrat de travail et à titre subsidiaire, la somme de 72.891,11 € bruts à titre d'indemnité de protection du conseiller en prévention et à titre infiniment subsidiaire sur ce point, condamner l'appelante à la somme de 55.915,46 € bruts à titre d'indemnité de protection du conseiller en prévention à majorer des intérêts sur ces sommes à partir de la date de rupture du contrat de travail ;

Subsidiairement, dans l'hypothèse où la cour estimerait que la SPRL n'est pas redevable d'une indemnité de protection du conseiller en prévention, la somme de 29.199,81 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts sur cette somme à partir de la date de rupture du contrat de travail, et à titre subsidiaire, la somme 23.829,79 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts sur cette somme à partir de la date de rupture du contrat de travail et à titre infiniment subsidiaire, la somme de 18.280,05 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts sur cette somme à partir de la date de rupture du contrat de travail.

- Les dépens d'instance et d'appel liquidés dans le chef du concluant à la somme totale de 13.000 € bruts correspondant à l'indemnité de procédure.

#### 4. LES FAITS

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

Monsieur H. a été engagé par la SPRL le 7 novembre 2016 en qualité de conducteur de chantier dans le cadre de deux contrats de travail à durée déterminée successifs de 38 h/semaine, à horaire fixe, suivis d'un contrat à durée indéterminée le 5 mai 2017 à temps plein. Dans ce dernier contrat, la mention horaire fixe n'est plus cochée.

Sa rémunération était fixée à 2.246 € bruts par mois, outre une voiture de société et un GSM. Un avenant a été signé prenant cours le 1<sup>er</sup> juillet 2018 fixant la rémunération à 3.650€ bruts augmentée de quelques avantages en nature (gsm, abonnement téléphonique, voiture de société...).

Monsieur H. prétend qu'en tant que conducteur de chantier, il était amené à travailler de jour et de nuit.

Le 9 avril 2019, il a quitté l'entreprise, après avoir prévenu Mme C., responsable des ressources humaines, pour se rendre chez son médecin. Le jour-même, il a remis un certificat médical à son employeur couvrant son incapacité jusqu'au 10 mai 2019.

Le 12 avril 2019 à 20h, son employeur lui adressa un e-mail d'avertissement, par lequel il lui était reproché de ne pas décrocher son téléphone professionnel alors qu'il disposait « *d'un GSM de société sur lequel il lui incombe de rester joignable en cas d'extrême urgence* ». Il lui était également reproché de ne pas avoir informé un supérieur de son départ de la société le 9 avril et il lui était demandé de rapporter l'ordinateur portable professionnel sur son lieu de travail.

Il a alors mandaté une personne afin que celle-ci rapporte l'ordinateur au siège de la société.

Un nouvel avertissement par pli simple lui fût adressé par l'employeur à une date inconnue (bien que daté du 13 avril mais dans lequel on fait état d'une communication du 17 avril). Ce courrier semble avoir été réceptionné le 18 avril 2019 <sup>1</sup> dans lequel il lui est reproché de ne pas être disponible par téléphone. L'employeur lui rappelait que son véhicule devait être présenté au contrôle technique avant le 22 avril 2019, raison pour laquelle la SPRL le lui réclamait pour le lendemain « 16 avril 2019 » pour le déposer au garage le 16 avril 2019.

---

<sup>1</sup> Dès lors que le contenu du courrier fait référence à des tentatives de contacts le 17 avril, il est plus que probable que ce courrier ait été adressé le jour même et réceptionné le lendemain, nonobstant ce qu'indique Monsieur H dans son attestation du 20 avril 2019 (pièce 5 ter de la SPRL)

Monsieur H. a restitué le véhicule le 20 avril 2019.

Le 15 avril 2019, la SPRL lui adressa un nouveau courrier par lequel il lui était demandé de justifier deux prises de carburant le 12 mars 2019 (l'une le 12 mars 2019 à 6h23 pour 43,19 litres et la seconde à 16h52 pour 59,85 litres au même endroit à Houffalize). Monsieur H. avait déjà expliqué qu'il avait laissé faire le plein par un autre travailleur, la pompe de l'entreprise étant en panne. La SPRL prétendait que les travailleurs dont les noms avaient été avancés n'avaient pas reconnu les faits. Elle l'invitait à donner des explications.

Le 17 avril 2019, il s'est vu signifier, par huissier de justice, une lettre de licenciement pour faute grave dans laquelle il lui était reproché :

- le 9 avril 2019, de s'être absenté sans avertir son supérieur et avoir remis un certificat médical daté du jour même au motif d'un épuisement physique et moral sans la moindre plainte ou signe précurseur.
- la restitution par un inconnu, qui n'avait pas décliné son identité, de l'ordinateur portable dont il a été constaté qu'il avait été vidé de ses données essentielles de sorte qu'il n'était plus d'aucune utilité pour la gestion des chantiers, avec la circonstance que selon le certificat médical, Monsieur H. avait sortie autorisée. L'employeur considérait qu'il avait confié à un tiers, sans autorisation, un bien contenant des données propres et confidentielles à l'entreprise. Il estimait qu'il y avait également un acte de sabotage qui ruinait complètement la confiance de l'employeur.
- l'utilisation de la carte carburant à deux reprises le 12 mars 2019 pour un total de 103,04 litres, constitutive d'un détournement.
- le défaut de la remise du véhicule avant le 16 avril 2019 afin de le déposer au garage avant le passage au contrôle technique.

Le 3 mai 2019, l'organisation syndicale de Monsieur H. contestait son licenciement et sollicitait le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, ce que la SPRL refusa.

Des échanges s'en sont suivis. Les parties sont restées sur leur position et Monsieur H. a introduit son action devant le tribunal du travail.

## **5. DECISION DE LA COUR**

### **5.1 Recevabilité de l'appel**

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 1<sup>er</sup> septembre 2021, introduit dans les formes et délai, est recevable.

## **5.2 Fondement**

### **5.2.1 Quant à l'appel : l'indemnité de rupture**

#### ***5.2.1.1 Position des parties***

**La SPRL** estime que Monsieur H. a commis une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle vu la non restitution du véhicule de société, une consommation exagérée d'essence et la suppression de données informatiques.

Elle considère que le délai de trois jours a été respecté dès lors que le fait qui justifie le licenciement sans préavis est le fait entouré de toutes les circonstances qui peuvent lui conférer le caractère de faute grave. Or, la non restitution du véhicule de société est un manquement continué qui existait à dater du 16 avril 2019, date à laquelle la société a réclamé le véhicule par courrier du 13 avril 2019. Quant au vol du carburant du 12 mars 2019, la SPRL a interrogé les travailleurs mis en cause entre le 18 et 22 mars 2019. Monsieur H. a été convoqué pour justifier les prises carburant, en vain.

**Monsieur H.** relève que le délai de trois jours entre la connaissance des faits et le licenciement n'a pas été respecté ou n'est pas établi.

Il ressort du dépôt des plis recommandés que l'employeur l'a licencié avant qu'il puisse répondre aux lettres de mises en demeure. Concernant la consommation de carburant, l'employeur en avait connaissance le 15 mars 2019 puisqu'ils s'étaient déjà expliqués à ce sujet.

Pour le surplus, Monsieur H. conteste les faits. Il invoque que l'ordinateur était protégé par des mots de passe et qu'il a confié la restitution de celui-ci à une connaissance afin d'éviter toute pression de la part de son employeur.

### 5.2.1.2 La législation applicable

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 sur les contrats de travail dispose :

*" 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, soit par exploit d'huissier de justice.*

*Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie . La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.*

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

Dans la mesure où il licencie un travailleur pour faute grave, l'employeur doit établir qu'il a respecté le formalisme prévu par cet article, notamment la notification des motifs, leur précision et les deux délais de trois jours.

La jurisprudence exige que la lettre de notification des motifs soit suffisamment précise pour que la personne qui se voit notifier la rupture pour faute grave sache exactement ce qui lui est reproché et puisse préparer sa défense et pour que le juge puisse apprécier la gravité de la faute.<sup>2</sup>

La condition de précision n'exige cependant pas que la date à laquelle les faits se sont déroulés <sup>3</sup> et celle où l'auteur en a eu connaissance soient mentionnées dans l'acte de

---

<sup>2</sup> Cass. 27 février 1978, *JTT*, 1979, 43 ; Cass. 24 mars 1980, *Pas.* 80, 900; CT Liège, 24 mars 1986, *chr. dr. soc.*, 1986, 275 , CT Liège, (Namur), 13 mars 2003, RG 69 32/01, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>3</sup> Cass 8 juin 1977, *Pas* 1977, I, 1032 ;

dénonciation<sup>4</sup>. Le fait que cette date soit reprise dans la lettre de notification permet généralement de vérifier si le délai trois jours entre la connaissance des faits et le licenciement est effectif.

La précision des motifs ne doit pas résulter de la seule lettre recommandée mais peut découler d'autres éléments pour autant que l'ensemble de ceux-ci permette d'apprécier les motifs de rupture avec certitude et précision<sup>5</sup>. Le juge peut prendre en considération des faits qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif invoqué<sup>6</sup>.

Le congé doit en outre intervenir dans les trois jours de la connaissance des faits par la personne compétente pour licencier. Ce délai prend cours au moment où cette personne a la connaissance effective des faits et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de faute grave<sup>7</sup>. Il ne correspond pas nécessairement au moment où cette personne aurait pu ou dû en prendre connaissance<sup>8</sup> ou au moment où les faits peuvent être prouvés<sup>9</sup>.

#### 5.2.1.3 La notion de faute grave

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Il appartient à l'auteur de la rupture pour motif grave de prouver l'existence de la faute et son caractère grave.

En effet, pour qu'il y ait faute grave, il faut :

- une faute ;
- de caractère grave ;
- qui soit de nature à rendre impossible immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle.

L'appréciation de la gravité se fait *in concreto*.

Dans l'appréciation de la faute grave, il y a lieu d'appliquer le critère de proportionnalité. Ce critère impose à l'employeur d'agir avec modération et sans réaction excessive et de tenir

---

<sup>4</sup> Cass 24 mars 1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; CT Bruxelles, 11 janvier 1978, *JTT*, 1978, 201 ; CT Mons, 19 novembre 2012, *JTT* 2013, 111.

<sup>5</sup> CT Mons 16 mai 1991, *JTT*, 327 ; CT Liège, 26 juin 2013, section Neufchâteau, RG 2012/ au/ 065

<sup>6</sup> Cass.28 octobre 1987, *JTT*, 1987, 494 ; Cass 21 mai 1990, *JTT*, 1990, 435

<sup>7</sup> Cass. 14 octobre 1996, *JTT*, 1996, 501 ; Cass, 22 octobre 2001, *JT*, 2002, 197 ; Cass. 15.06.2015, S 130095.N, *www.juridat.be* ; CT Liège, 27 février 2015, *JTT* 2015, 236

<sup>8</sup> Cass. 28.02.1994, *JTT*, 1994, p.286 ; Cass. 15 juin 2015, *JTT*, 2015, 486.

<sup>9</sup> CT Liège, 24 avril 1997, *chr dr soc.*, 1998, 79.

compte des circonstances propres au cas d'espèce, par exemple l'ancienneté du travailleur, ses antécédents, ses capacités professionnelles <sup>10</sup>, le stress auquel il doit faire face ou éventuellement la responsabilité de l'employeur dans la survenance de la faute <sup>11</sup>. En revanche, il est admis que dès que la faute grave est reconnue, l'employeur a le droit de licencier sans préavis ni indemnité sans tenir compte des conséquences de la sanction<sup>12</sup>.

D'aucuns prétendent qu'il ne convient plus d'apprécier la faute grave eu égard au critère de proportionnalité suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 6.06.2016<sup>13</sup>. Toutefois, cet arrêt insiste sur le fait de ne pas tenir compte des conséquences de la rupture du contrat de travail qui pourraient paraître disproportionnées et non d'une éventuelle disproportion dans l'appréciation de la faute elle-même<sup>14</sup>.

#### 5.2.1.4 Application en l'espèce

S'il est exact que la faute s'apprécie en tenant compte de toutes les circonstances qui lui rendent le caractère de gravité suffisant, la cour ne peut se référer qu'aux faits repris dans la lettre de licenciement, soit les faits suivants :

- le 9 avril 2019, s'être absenté sans avertir et avoir remis un certificat médical daté du jour même au motif d'un épuisement physique et moral sans la moindre plainte ou signe précurseur.
- la restitution le 15 avril 2019 par un inconnu qui n'a pas décliné son identité, de l'ordinateur portable dont il a été constaté qu'il avait été vidé de ses données essentielles, avec la circonstance que selon le certificat médical, Monsieur H. avait sortie autorisée, soit un acte de sabotage qui ruine complètement la confiance de l'employeur.
- l'utilisation de la carte carburant à deux reprises le 12 mars 2019 pour un total de 103,04 litres, soit un détournement d'argent.
- le défaut de la remise du véhicule avant le 16 avril 2019 afin de le déposer au garage avant le passage au contrôle technique.

Le licenciement est intervenu le 17 avril 2019. Il convient donc de vérifier si celui-ci est intervenu dans un délai de trois jours à dater de la connaissance du ou des derniers faits.

---

<sup>10</sup> Cfr la jurisprudence citée in W Van Eeckhoutte et N. Neuprez, *Compendium social*, 2009-2010, TII, p.2019 et sv.

<sup>11</sup> Voy. à ce sujet l'intéressant article de H. Deckers, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, sous la coordination scientifique de Steve Gilson, Anthémis, Limal, 2011, plus spécifiquement p.270.

<sup>12</sup> H. Deckers, op. cit. p. 278 et sv..

<sup>13</sup> Cass. 6 juin 2016, S150067F, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>14</sup> Cfr en ce sens F. Lambinet et S Gilson « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », *BJS*, 2017, 577, p 6 et Cl. Wantiez, note sous Cass., 6 juin 2016, *JTT*, 2016, p. 351 et s.

- L'absence du 9 avril 2019 ne peut plus être prise en compte.
- La restitution de l'ordinateur portable par un tiers inconnu de l'entreprise est effectivement fautive dès lors que Monsieur H. était en mesure de se déplacer mais la cour constate, tout comme le tribunal, que Monsieur H. prétend, sans être contredit, que l'ordinateur était protégé par des mots de passe empêchant cette personne d'y avoir accès de sorte que la clause de confidentialité n'a pas été violée. Monsieur H. soutient qu'en raison de ses problèmes de santé (épuisement moral et physique notamment raison de la pression subie au sein de la société), il a pris la décision de mandater une personne de confiance pour que ce dernier remette l'ordinateur et ce, sans aucune intention de nuire mais uniquement dans le but de préserver sa santé afin d'éviter des pressions de l'employeur. En soi, la faute commise par Monsieur H. n'est pas suffisamment grave pour justifier un licenciement sur le champ.

Par ailleurs, Monsieur H. reconnaît qu'il a supprimé des données qui n'étaient pas exploitables en l'état afin d'éviter qu'on lui reproche d'avoir mal effectué son travail, toutes les autres données utiles à l'entreprise se trouvaient sur le serveur de l'entreprise et sur sa boîte mail. A cet égard, la cour relève qu'il n'est pas démontré que Monsieur H. a supprimé des fichiers appartenant à l'entreprise. La facture déposée établit simplement le fait que l'employeur a tenté de récupérer certains fichiers dont le contenu n'est pas précisé ni rapporté de sorte que c'est à raison que le tribunal a considéré ce fait comme non établi.

- L'utilisation de la carte carburant à deux reprises le 12 mars 2019 pour un total de 103,04 litres était connue de l'employeur depuis le 15 mars 2019. La lettre de licenciement indique d'ailleurs que Monsieur H. a été interpellé à cet égard et a expliqué avoir utilisé la carte au profit d'autres travailleurs. Selon l'employeur, ceux-ci auraient contesté les faits. L'employeur n'établit pas le moment où il a eu connaissance de ces éléments de sorte qu'il ne démontre pas que le licenciement est intervenu dans les trois jours de la connaissance des faits. En outre, la demande d'explication supplémentaire a été sollicitée par pli recommandé qui n'a pas été réceptionné avant le licenciement de sorte que l'absence de réponse ne peut lui être reprochée.

Pour le surplus, Monsieur H. dépose une attestation de Monsieur Rudy P. qui précise que le 12 mars 2019, la pompe de l'entreprise était effectivement en panne.

- Quant au défaut de la remise du véhicule avant le 16 avril 2019, il ressort du dossier de l'employeur que celui-ci s'est adressé à Monsieur H. par courrier recommandé du 15 avril 2019 expédié à 15h49 ! Monsieur H. établit avoir réceptionné le courrier recommandé le 20 avril 2019 de sorte qu'il ne saurait lui être reproché de ne pas l'avoir restitué plus tôt. Il ressort du contenu même du courrier (faisant référence à la

date du 17 avril 2019) et de la pièce 5 ter du dossier de l'employeur que Monsieur H. a plus que probablement reçu une copie du courrier le 18 avril (ou à tout le moins le 17) de sorte qu'il ne peut lui être reproché de ne pas l'avoir restitué le 16. Une fois le courrier réceptionné, Monsieur H. devait encore certainement nettoyer le véhicule. Surabondamment, il est étonnant de constater que l'employeur n'ait pas réclamé le véhicule lors de l'e-mail du 13 avril 2019 dès lors que le rendez-vous au garage était prétendument fixé au 16 avril 2019.

Par conséquent, l'employeur n'apporte pas la preuve de ce que le licenciement est intervenu dans les trois jours de la connaissance des faits reprochés.

C'est à juste titre que le tribunal a condamné l'employeur au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 12 semaines de rémunération.

A l'exception des heures supplémentaires, la base de calcul du montant de l'indemnité de rupture n'est pas contestée.

Tenant compte de ce qui sera développé ci-après, les heures supplémentaires doivent être exclues de l'assiette de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis. Celle-ci s'élève donc à :

- Rémunération fixe ( $3650 \times 12$ ) : 47.158 €
- prime de fin d'année : 3650€
- voiture de société et carte essence : ( $400 \times 12$ ) = 4800€
- GSM et abonnement  $50 \times 12$  : 600 €
- prime annuelle sectorielle : 257,46€

soit une rémunération annuelle de base de 56.465,46 euros.

L'indemnité compensatoires de préavis s'élève à 12.903,57 euros bruts ( $56.465,46/52 \times 12$ ).

### 5.2.2 Quant à la prime de fin d'année

Dès lors que la cour n'a pas reconnu le licenciement pour motif grave, la prime de fin d'année est due conformément à la convention collective sectorielle.

Il y a lieu de confirmer le jugement sur ce point.

Le montant de la prime s'élève à  $3650 \text{ €} \times 3,5 / 12 = 1064,58 \text{ €}$ .

### 5.2.3 Quant à l'indemnité de protection (par évocation)

#### 5.2.3.1 *La fonction et la protection du conseiller en prévention*

L'article 33 § premier de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail oblige chaque employeur à créer un service interne de prévention et de protection au travail (SIPP) et de disposer d'au moins un conseiller en prévention qui assiste l'employeur et les travailleurs lors de l'application des mesures visées aux articles 4 à 32 de cette loi<sup>15</sup>.

Si le service interne visé au § 1er ne peut pas exécuter lui-même toutes les missions qui lui ont été confiées en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, l'employeur doit faire appel, en complément, à un service externe agréé de prévention et de protection au travail.

L'article II.1-19 du code du bien être prévoit que l'employeur désigne les conseillers en prévention après accord préalable du CPPT, accord à défaut duquel il est tenu de solliciter l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance. Dans les entreprises dans lesquelles le nombre des travailleurs est inférieur à 50 et qui ne sont pas tenus d'instituer un CPPT, c'est alors la délégation syndicale qui doit être consultée et dans celles qui ne disposent ni du CPPT ni d'une délégation syndicale, ce sont les travailleurs qui participent directement au traitement des questions relatives au bien-être des travailleurs (article 53 de la loi du 4 août 1996).

Le code du bien être divise les employeurs en quatre catégories (ABCD) étant entendu que les compétences et la formation des conseillers en prévention relevant des catégories C et D sont différentes de ceux occupés par des employeurs des groupes A et B.<sup>16</sup>

Les missions du conseiller en prévention sont énumérées aux articles II.1-4 et II.1-5 du code du bien-être. Pour exercer leurs missions, les conseillers en prévention sont tenus de remplir un certain nombre de tâches, telles que prévues à l'article II.1-6.

La loi du 20 décembre 2002 prévoit une protection des conseillers en prévention afin de leur permettre de travailler de manière indépendante et efficace.

Est considéré comme conseiller en prévention sens de l'article deux de cette loi : « *toute personne physique, membre d'un service interne pour la prévention et la protection au travail, avec laquelle employeur a conclu un contrat de travail (...) qui est effectivement occupé par cet employeur et remplit les missions fixées en vertu l'article 33 § 1er al. 4 et § 3 de la loi du 4 août 1996* ».

---

<sup>15</sup> Lorsque l'entreprise compte moins de 20 travailleurs, l'employeur peut exercer lui-même la fonction.

<sup>16</sup> Art II 1-2

Les articles 5 et suivants prévoient une procédure particulière pour l'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention. Il est tenu de communiquer à celui-ci, par lettre recommandée, les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs et de demander par lettre recommandée aux membres du comité ou des comités dont l'accord préalable sur la désignation doit être demandé, leur accord préalable quant à la résiliation du contrat et de leur communiquer une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention concerné.

En cas d'accord du Comité, l'employeur peut mettre fin au contrat, en respectant les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Si le conseiller en prévention ne marque pas son accord sur la rupture de son contrat, il peut saisir le tribunal du travail compétent aux fins de faire établir qu'il y a eu atteinte à son indépendance ou de faire établir que les motifs invoqués en ce qui concerne l'incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés.

En cas de désaccord du comité, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat. L'employeur qui persiste dans son intention de mettre fin au contrat doit alors demander l'avis du contrôle du bien-être qui tentera de concilier les positions de chacune des parties. En l'absence de conciliation, le fonctionnaire donne un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée et l'employeur informe le comité de l'avis du fonctionnaire avant de prendre la décision.

Les articles 8 et 9 disposent que si le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît que les motifs invoqués par l'employeur sont étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués sont prouvés, l'employeur peut rompre le contrat; à défaut, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat.

Selon l'article 10, l'employeur est tenu de payer au conseiller en prévention une indemnité en raison de la rupture du contrat, entre autres, lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures prescrites en vertu de la présente loi ou lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît, dans le cadre de la procédure visée à l'article 6, alinéa 2, qu'il a été porté atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués en ce qui concerne l'incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés.

L'article 11 étend également le droit à l'indemnité visée lorsque « *à la suite du recours d'un conseiller en prévention devant le tribunal du travail ou la cour du travail contre le renvoi sans préavis, le tribunal ou la cour, après avoir refusé d'admettre la gravité des motifs invoqués, a reconnu que ceux-ci ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués d'incompétence à exercer les missions ne sont pas établis* ».

L'appréciation du motif grave doit donc se faire en deux temps :

- d'une part, la juridiction doit vérifier si les motifs invoqués sont suffisamment graves ;
- d'autre part, si ces motifs sont étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou si les motifs d'incompétence à exercer les missions de conseiller sont établis.

P. Brasseur estime que pour cette appréciation, seuls peuvent être pris en considération les faits qualifiés de motif grave par l'employeur. Ceux-ci peuvent inclure des faits antérieurs qui peuvent conférer le caractère d'un motif grave aux derniers faits dont l'employeur a pris connaissance dans les trois jours ouvrables qui ont précédé le licenciement. En outre les motifs relatifs à l'incompétence sont ceux qui concernent l'exercice de la fonction<sup>17</sup>.

L'interprétation selon laquelle l'employeur pourrait établir d'autres motifs que ceux repris dans la lettre de licenciement aurait pour effet de contourner la procédure de licenciement imposée par les articles 5 et suivants de la loi.

L'indemnité due est égale à la rémunération normale correspondant à une période de :

- 1° deux ans lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 années de prestations en cette qualité ;
- 2° trois ans lorsque le conseiller en prévention compte 15 années de prestations ou plus en cette qualité.

Si le conseiller en prévention exerce, outre cette fonction, une autre fonction auprès de l'employeur, la rémunération normale qui sert de base au calcul de l'indemnité est égale à la partie de la rémunération normale de la fonction de conseiller en prévention qui correspond à la durée pendant laquelle l'intéressé a exercé des prestations en tant que conseiller en prévention auprès de l'employeur.

Cette indemnité ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités spécifiques de protection contre le licenciement, fixées en application d'autres lois et arrêtés relatifs à la relation de travail.

### 5.2.3.2 Application en l'espèce

#### 5.2.3.2.1 L'examen des motifs

Il n'est pas contesté que Monsieur H. était conseiller en prévention et qu'il bénéficie de la protection de la loi du 20 décembre 2002.

---

<sup>17</sup> P. Brasseur « Le statut et la protection du conseiller en prévention » in *Le bien-être des travailleurs, les 20 ans de la loi du 4 août 1996*, sous la coord. de CH-E. Claisse et S. Gilson, Anthémis, Limal, 2016, p.112

Il est assez surprenant de constater que l'employeur prétend que Monsieur H. a insisté pour être reconnu dans cette fonction alors que la société, comportant plus de 20 travailleurs, devait nécessairement se doter d'un conseiller en prévention interne.

Il appartient à la cour de vérifier :

- si les motifs invoqués dans le cadre du motif grave sont établis ;
- et s'ils ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller.

### 1. Quant à la preuve des motifs invoqués

La cour relève que l'incompétence de Monsieur H. dans l'exercice de ses fonctions de conseiller en prévention n'a pas été invoquée dans la lettre de licenciement pour motif grave de sorte qu'il n'est pas question d'aborder celle-ci dans le cadre de l'examen de son droit à l'indemnité de protection.

Il est d'ailleurs interpellant de constater qu'aucun reproche relatif à la sécurité ou à sa fonction de conseiller en prévention n'ait été formulé alors que le 20 février 2019, le gérant reçoit un mail d'un client relatif au non-respect de deux normes de sécurité mettant en danger l'intégrité et la santé des travailleurs. La cour ne peut qu'en déduire qu'une part de responsabilité du non-respect de ces normes incombait à l'employeur.

Si la cour a considéré que l'employeur n'a pas respecté le délai trois jours entre la connaissance des faits et le licenciement, elle ne s'est prononcée que partiellement sur le bien-fondé des faits reprochés. Il y a donc lieu de s'attarder sur ceux-ci :

- le fait d'avoir quitté la société le 9 avril 2019 sans avoir averti son supérieur hiérarchique avait déjà fait l'objet d'un avertissement. Il ne peut donc justifier le licenciement d'autant que Monsieur H. précise avoir informé Madame C. responsable des ressources humaines afin de l'informer de son départ, ce qui n'est pas contesté.
- Concernant la restitution de l'ordinateur portable et l'effacement de fichiers, la cour a précisé qu'il n'y avait pas de violation de la clause de confidentialité et que la SPRL n'apportait pas la preuve que Monsieur H. avait supprimé des données essentielles de son ordinateur.
- Quant au détournement du carburant. Alors que Monsieur H. avait déjà donné une explication que l'employeur avait tout le loisir de vérifier, ce n'est que par courrier du 15 avril 2019, (adressé le 16 avril et réceptionné le 20 avril) que l'employeur a sollicité de nouvelles explications. La cour constate que le carburant a été retiré dans une pompe près de l'entreprise à Houffalize. La version de Monsieur H. selon laquelle la pompe de l'entreprise était en panne et qu'il a utilisé sa carte essence personnelle

afin de remplir le réservoir d'une camionnette des ouvriers pour partir sur chantier est suffisamment crédible dès lors qu'une attestation d'un travailleur est déposée en ce sens<sup>18</sup>. L'employeur ne démontre pas que d'autres travailleurs se sont servis de la pompe ce jour-là. Cet élément ne justifie donc pas le licenciement.

- Quant à la non restitution du véhicule en vue du contrôle technique. Etonnamment, l'employeur n'a pas réclamé celui-ci dans le mail adressé à Monsieur H. le 13 avril 2019 alors qu'il était déjà en incapacité. La cour rappelle que le courrier recommandé lui a été adressé le 15 avril à 15h49 de sorte que l'employeur s'est manifestement empressé de licencier Monsieur H. sans que ce dernier ait pu prendre connaissance du contenu du courrier.

L'attitude de l'employeur qui a licencié Monsieur H. le 17 avril 2019 après avoir adressé deux plis recommandés le 15 avril 2019 en fin de journée, sachant qu'il ne pourrait y faire suite, démontre que ces faits ne sont pas les réels motifs du licenciement mais que le dossier a été construit en vue de démontrer une faute grave, espérant probablement échapper à la procédure de protection. Par conséquent, la cour ne peut que constater que les faits allégués soit ne sont pas fondés, soit ne justifient pas un licenciement.

## 2. Quant à l'existence de faits étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention

Dans le cadre de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, Monsieur H. soutient que le licenciement est intervenu en représailles du fait qu'il avait manifesté son incapacité à poursuivre l'exécution de son contrat de travail dans les conditions travail insoutenables qui lui étaient imposées et qu'il avait sollicité une révision de celles-ci. Monsieur H. réclame d'ailleurs de nombreuses heures supplémentaires. C'est lorsqu'il est tombé en incapacité pour épuisement physique et moral que son employeur lui a adressé divers courriers de reproches.

L'employeur prétend que Monsieur H. a également été licencié parce qu'il était incompétent dans sa fonction de conseiller en prévention. Or, non seulement ce motif n'est plus recevable mais la cour relève qu'il n'a jamais reçu d'avertissements. Au vu des nombreux PV adressés par la région wallonne<sup>19</sup>, il est étonnant de constater que l'employeur ne lui a pas adressé d'avertissements, si l'employeur n'avait pas une grande part de responsabilité dans le non-respect des normes de sécurité.

Monsieur H. a manifestement été licencié après avoir été en incapacité de travail. L'employeur prétend qu'il a été en incapacité pour éviter d'assister à une réunion avec un

---

<sup>18</sup> Le témoignage de Monsieur P. sera toutefois écarté vu les contradictions dans ses propres déclarations et qu'aucune des parties n'a déposé plainte pour faux ou faux témoignage. Ce témoignage n'est pas nécessaire pour la résolution du litige.

<sup>19</sup> Voir pièces 53 du dossier de l'employeur

client sur la sécurité. En tout état de cause, il apparaît manifeste que Monsieur H. n'a pas disposé du temps suffisant pour exercer sa fonction de conseiller (voir infra) vu l'absence totale de politique de prévention mise en place avant qu'il prenne sa fonction (voir le rapport du SEPP et le courrier de l'assureur loi).

Dans ces conditions, la cour estime que l'employeur ne rapporte pas la preuve que le licenciement est étranger à l'indépendance du conseiller. La SPRL est donc redevable de l'indemnité de protection.

#### *5.2.3.2.2 Le montant de l'indemnité : le temps consacré à la fonction*

Reste à déterminer le temps consacré par Monsieur H. à la fonction de conseiller.

En principe, le contrat de travail aurait dû être adapté, ce qui n'a pas été fait en l'espèce.

Alors que le tribunal avait ordonné une réouverture des débats afin que Monsieur H. précise concrètement et de manière détaillée les tâches qu'il effectuait dans son rôle de conseiller en prévention interne et la manière dont il arrivait à une proportion de 50 % de son temps de travail, Monsieur H. s'est peu expliqué à cet égard ou confond son rôle de conseiller et celui de conducteur de travaux.

La cour relève en effet qu'il y a lieu de distinguer le rôle de conducteur de chantier et celui de conseiller en prévention. Si tous deux doivent veiller à la sécurité des travailleurs, le conseiller en prévention établit les plans de prévention et veille à la bonne information de la sécurité alors que le conducteur de chantier doit exécuter les consignes avec les moyens mis à disposition de son employeur. Les différents courriers que Monsieur H. a adressé aux clients en rapport avec la sécurité et l'exécution concrète de la politique de prévention relèvent de sa fonction de conducteur de chantier.

La cour rappelle que le conseiller en prévention ne peut rien imposer à l'employeur.

L'employeur prétend que Monsieur H. n'a pas consacré beaucoup de temps à cette fonction vu les nombreuses carences et le fait qu'il s'est montré totalement incompetent dans les tâches qui lui incombait, déléguant celles-ci aux deux employées responsables des ressources humaines, ce que son successeur, Monsieur M., a pu constater.

Or, il n'incombe pas au conseiller en prévention d'établir les déclarations d'accident travail. Le conseiller en prévention doit, dans certaines circonstances (accident grave ou avec une certaine durée d'incapacité temporaire), établir un rapport sur l'accident. La cour constate toutefois que lorsque la responsable du personnel lui a suggéré de remplir lui-même les déclarations, Monsieur H. a accepté de le faire.

Sur base du rapport établi par le SEPP du 4 mars 2019 (Attentia)<sup>20</sup> et le courrier de la compagnie d'assurances<sup>21</sup>, il ressort que la politique de prévention de l'entreprise était extrêmement déficiente et l'était déjà avant que Monsieur H. ne prenne ses fonctions : absence d'analyse de risque générale, d'analyses de risques des postes de travail, d'analyse de risque relatif au risque d'incendie, défaut d'un plan d'urgence interne et de prévention relatif à l'incendie, absence de plan global quinquennal, de plan d'action annuel, absence de signalisation des sorties de secours et des équipements de lutte contre incendie, pas d'inventaire des équipements de travail, de vérification des dispositifs d'arrêt d'urgence sur certaines machines, pas d'affichage des modes d'emploi à disposition du personnel, pas de rapports d'entretien du matériel, pas de plan pour l'emploi concernant l'occupation des travailleurs âgés...

Vu les carences de l'entreprise, la fonction de conseiller en prévention aurait dû, à tout le moins, être exercée à temps plein, ce que la fonction de conducteur de chantier ne permettait manifestement pas.

Selon le tableau envoyé par AXA qui doit assurer un suivi régulier dans le cadre du risque aggravé :

- le plan global était en cours de création au 3<sup>ème</sup> trimestre 2018 et devait être soumis au SEPP pour la fin de l'année 2018 ainsi que le plan annuel de 2019.
- la déclaration de politique de prévention a été établie en octobre 2018.
- 10 personnes ont été formées en secourisme durant le mois de mars 2018. Monsieur H. a-t-il lui-même donné la formation ? Dans ses conclusions, il précise qu'il était chargé de former les nouveaux ouvriers à la sécurité. Vu la période durant laquelle il a travaillé comme conseiller en prévention, il doit être en mesure d'indiquer le nombre d'ouvriers formés et quel est le type de formation qu'il a donnée.
- Il est précisé qu'à chaque lancement de chantier, le personnel est sensibilisé, de même après chaque incident ou prise de risque, à raison d'une fois par semaine, voire plus.
- Quant à la manipulation des machines, il est indiqué que le personnel est formé par la voie hiérarchique et par du personnel qualifié, ce qui confirme qu'il n'y a pas d'analyse de risque établie en rapport à l'utilisation de cet outillage. En avril 2018, Monsieur H. indiquait que l'analyse de risque pour les raboteuses (suite à un accident de travail) n'était pas réalisée. Par un mail du 24 avril 2018, il précisait que c'était la première fois qu'il réalisait une analyse de risque.

En tout état de cause, en juillet - août 2019, les plans d'action global et annuel 2019 (voir pièce 17 du dossier de l'employeur) et la procédure des 3 feux vert n'étaient toujours pas mis en place. L'inventaire amiante des locaux de l'entreprise, la remise à jour des PPSS et les analyses de risques systématiques n'étaient pas réalisés.

---

<sup>20</sup> Pièce 48 du dossier de l'employeur

<sup>21</sup> Pièce 49 du dossier de l'employeur

Par conséquent, il appartient à Monsieur H. de dire exactement ce qu'il a eu le temps de réaliser comme actions de prévention, à l'exception de quelques rapport sur les accidents de travail tenant compte des éléments suivants :

- les tâches telles que décrites à l'article II, 1-6 du code du bien-être ;
- le rapport de SEPP qui précise ce qui est mis en place, ce qui ne l'est pas et ce qu'il convient de vérifier ;
- le tableau réalisé par l'assureur-loi.

Le tribunal avait également sollicité de l'employeur, en vain, afin qu'il verse au dossier les formulaires destinés au SPF Emploi et travail, reprenant le temps consacré par le conseiller interne en prévention. Il y a lieu que la SPRL dépose ces documents.

La cour rouvrira les débats à cet égard et invitera les parties à se concilier.

#### 5.2.4 Quant au licenciement manifestement déraisonnable

Monsieur H. ne peut cumuler l'indemnité de protection avec l'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable.

Cette demande, formulée à titre subsidiaire, est devenue sans objet.

#### 5.2.5 Quant à la prestations des heures supplémentaires (par évocation)

##### 5.2.5.1 *Position des parties*

**Monsieur H.** prétend qu'il prestait régulièrement des heures supplémentaires à raison de quatre heures par jour, réparties en deux heures le matin puisqu'il commençait à six heures du matin et deux heures le soir. Il indique qu'il était également callable la nuit.

**La SPRL** conteste ces éléments. Elle indique qu'il organisait son travail comme il l'entendait. Elle précise que son dernier contrat de travail ne précisait pas que l'horaire hebdomadaire était fixe. Elle reconnaît que l'exercice de sa fonction l'amenait à assurer le suivi de chantier de jour, comme parfois de nuit, sans qu'il ne soit présent sur chantier tous les jours. S'il est vrai qu'il devait donner des consignes pour six heures du matin, le gérant le remplaçait parfois. C'est ce dernier qui s'occupait des équipes du soir et ce n'est que lorsqu'il était indisponible que Monsieur H. donnait les instructions. En outre la plupart du temps, les informations données le lundi l'étaient pour le restant de la semaine.

### 5.2.5.2 En droit

Il appartient au demandeur en justice d'établir ses prétentions conformément à l'article 870 du Code judiciaire et l'article 8.4 du nouveau Code civil.

Concernant les heures supplémentaires, le travailleur doit démontrer avec précision suffisante la durée totale de son horaire hebdomadaire ou mensuel durant la période concernée en se référant par exemple à des fiches de salaires, feuilles de pointage, des états de prestations ou tout autre document contradictoire entre parties<sup>22</sup>. Le cas échéant, le juge apprécie souverainement si les présomptions fondées sur des documents unilatéraux et fiables sont suffisamment graves, précises et concordantes<sup>23</sup>.

Les parties doivent toutefois collaborer à l'administration de la preuve.

Lorsqu'il n'est pas possible d'établir avec précision le nombre d'heures prestées, une évaluation *ex æquo et bono* peut être octroyée<sup>24</sup>.

Notre cour a déjà estimé que lorsque le travailleur ne réclame pas le paiement d'heures supplémentaires pendant plusieurs années, sa demande formulée tardivement doit être prise avec circonspection. En ne réclamant pas le paiement de ses heures supplémentaires, le travailleur rend difficile la tâche de l'employeur qui doit apporter la preuve contraire<sup>25</sup>.

Eu égard à l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, les limites journalières et hebdomadaire visées par la loi de 16 mars 1971 ne sont pas applicables.

Il est toutefois admis que le travailleur peut prétendre à la rémunération mais sans sursalaire pour les heures supplémentaires lorsque l'obligation ressort d'une autre source de droit tel le contrat, l'usage, le principe d'exécution de bonne foi des conventions (article 1134 est en 135 du Code civil), voire l'équité lorsqu'il résulte de la modicité de la rémunération que celle-ci n'est destinée qu'à couvrir un horaire normal<sup>26</sup>.

Les travailleurs investis d'un poste de direction ou de confiance sont ceux qui exercent les fonctions énumérées dans l'arrêté royal précité, notamment les personnes chargées de missions de contrôle ou d'inspection qui doivent être exercées, en tout ou en partie, en dehors des heures normales de travail, les contremaîtres en chef et les conducteurs de travaux, pour autant qu'ils soient assimilables aux contremaîtres en chef.

---

<sup>22</sup> CT Liège, 9 octobre 2015, RG 2015/AL/ 46, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>23</sup> CT Liège, 9 octobre 2015, RG 2015/AN/46, CT Liège 15 janvier 2003, RG 30. 238/01 CT Liège 11 octobre 1991, RG numéro 16. 827/89

<sup>24</sup> CT Liège 11 mai 1998, RG 25.141/96

<sup>25</sup> CT Liège, 9 octobre 2015, RG 2015/AN 46 , [www.terra.laboris.be](http://www.terra.laboris.be)

<sup>26</sup> commentaires sous CT Bruxelles 20 décembre 2016, RG 2014/AB/912, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

Les critères habituellement retenus sont :

- la place du travailleur dans la hiérarchie et l'organigramme
- le descriptif des et le contenu des fonctions
- le nombre de personnes sous les ordres
- l'importance de la rémunération
- l'existence d'une mention dans le contrat quant à l'absence d'horaires de travail.

#### *5.2.5.3 Application en l'espèce*

Il appartient à Monsieur H. d'établir non seulement qu'il a presté des heures supplémentaires mais également que celles-ci l'ont été à la demande de son employeur.

S'il est établi que Monsieur H. prestait à tout le moins régulièrement à six heures du matin et intervenait parfois la nuit, force est de constater qu'il ne dépose pas de relevé reprenant l'ensemble de ses prestations de début de journée et de fin de journée de sorte qu'il est impossible de savoir le nombre d'heures qu'il aurait réellement prestées. A le suivre, il devait travailler 12 heures par jour (sans récupération) et était appelable 24 h/24, ce qui est peu crédible.

Outre le fait que se pose la question de savoir si Monsieur H. ne relève pas du personnel de confiance (Monsieur est conseiller en prévention, il est conducteur de travaux, son dernier contrat de travail n'indique plus qu'il a horaire fixe, l'avenant au contrat signé en juin 2018 augmente sa rémunération brute de 2.246 € par mois - avec GSM de société et voiture de société - à une rémunération brute de 3.650 € avec les avantages suivants : GSM, abonnement téléphonique, abonnement Internet et voiture de société), la cour relève qu'il n'apporte pas la preuve des heures prestées.

Le relevé déposé en pièce 17 n'est qu'un calcul relatif aux prétendues quatre heures par jour de travail presté. Or, il apparaît peu probable que Monsieur H. ait presté d'office quatre heures supplémentaires par jour de travail, sans jamais rien récupérer.

Monsieur H. se réfère à une attestation d'un ancien ouvrier Monsieur P et celle de Madame R., des extraits de conversations avec des ouvriers, des photos prises sur chantier de nuit. Ces éléments ne permettent pas de vérifier si Monsieur H. récupérait ses heures. Son employeur indique qu'il organisait son travail comme il l'entendait et que c'est le gérant lui-même qui s'occupait des consignes de nuit, sauf exception.

Par ailleurs, l'attestation de Monsieur P doit être prise avec circonspection dès lors qu'elle est en contradiction avec ce qu'il a affirmé lors de son évaluation. Il en est de même de l'attestation de Madame Séverine R. dès lors qu'en tant que chauffeur, il est permis de s'interroger sur ses connaissances quant à l'organisation de travail de Monsieur H.

Bien qu'il l'affirme, Monsieur H. ne démontre pas s'être plaint de son horaire de travail et avoir réclamé le paiement d'heures supplémentaires durant l'exécution de son contrat.

Le tribunal avait invité Monsieur H. à compléter son dossier estimant que les éléments déposés en première instance étaient insuffisants (un échange de SMS sans date, des photos avec une légende qu'il a ajoutée à la main et une seule attestation concernant sa présence en entreprise dès six heures du matin ), ce qu'il ne fait pas en appel.

La cour estime que la demande initiale relative aux heures supplémentaires doit être déclarée non fondée.

Par conséquent, la demande de condamnation de pécules de vacances et primes de fin d'année sur les heures supplémentaires n'est pas davantage fondée.

### **5.3 Dépens**

Il y a lieu de réserver les dépens.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

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

Déclare l'appel recevable.

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SPRL à verser à Monsieur H. une indemnité compensatoire de préavis de 12 semaines et a dit que la prime de fin d'année était due.

Condamne la SPRL à verser à Monsieur H. les sommes de :

- 12.903,57 € bruts correspondant à une indemnité compensatoire de préavis de 12 semaines de rémunération.
- 1064,58 € bruts de prime de fin d'année, calculée *prorata temporis*
- Le tout à majorer des intérêts à dater de la rupture du contrat de travail.

Dit, par évocation, que Monsieur H. ne rapporte la preuve des heures supplémentaires et déclare la demande de condamnation de la SPRL à cet égard non fondée.

Dit que Monsieur H. peut prétendre à une indemnité de protection de deux ans. Rouvre les débats afin de déterminer l'assiette de cette indemnité.

Dit que la demande d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable est devenue sans objet.

Réserve à statuer sur le montant de l'indemnité de protection et les dépens.

**Invite les parties à se concilier.**

Eu égard à l'article 775 du code judiciaire,

- Dit que la SPRL dispose jusqu'au **30 novembre 2022** pour déposer les attestations envoyées au SPF Emploi
- dit que monsieur H. dispose jusqu'au **30 décembre 2022** pour déposer ses conclusions après arrêt dans lesquelles il décrira précisément les tâches accomplies en tant que conseiller en prévention.
- dit que la SPRL dispose jusqu'au **31 janvier 2023** pour déposer ses conclusions après arrêt.

Fixe la cause à l'audience publique du **mercredi 15 mars 2023 à 14h30**, pour une durée de 20 minutes de plaidoiries, devant la **chambre 8-B** de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, Palais de Justice, place Charles Bergh, 7 à 6840 Neufchâteau, salle habituelle,

Dit que les parties et, le cas échéant leurs conseils, seront avertis, par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775 al. 2 du Code judiciaire.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Assistés de \_\_\_\_\_, conseiller faisant fonction de président,  
 \_\_\_\_\_, conseiller social au titre d'employeur,  
 \_\_\_\_\_, conseiller social au titre d'employé,  
 \_\_\_\_\_, greffier

Le Greffier

## Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8 B de la Cour du travail de Liège, division de Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **26 octobre 2022**

par Madame \_\_\_\_\_, conseiller faisant fonction de président, assistée de Monsieur \_\_\_\_\_, greffier, qui signent ci-dessous

Le Greffier

Le Président