

Répertoire n° : 20167

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE**

**DIVISION LIEGE**

**2<sup>ème</sup> Chambre**

**Jugement du 4 janvier 2021**

**R.G. n° 19/1559/A**

EN CAUSE DE :

**Monsieur**

**D**

Partie demanderesse, ayant pour conseils Maîtres Olivier MOUREAU et Zoé STAS et ayant comparu personnellement assistée de Maître Zoé STAS, avocats à 4000 LIEGE, quai de Rome, 2.

CONTRE :

**La SA FRANKI**, inscrite à la BCE sous le n° 0402.973.335, dont le siège social est établi à 4400 FLEMALLE, chemin des Moissons, 10,

Partie défenderesse, ayant comparu par Maître Michel STRONGYLOS, avocat à 4020 LIEGE, place des Nations-Unies, 7.

\*\*\*\*\*

**A. PROCEDURE**

Vu la législation sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces de la procédure à l'audience de clôture des débats du 7 décembre 2020 et notamment :

- La requête contradictoire déposée au greffe le 15 mai 2019.
- Les conclusions des parties.
- Les dossiers des parties.

Vu la non-conciliation des parties.

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à l'audience du 7 décembre 2020.

## **B. OBJET DE LA DEMANDE**

Monsieur D demande que la S.A. FRANKI (ci-dessous FRANKI) soit condamnée à lui payer :

- 48.984,23 € bruts d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 5 mois et 15 semaines de rémunération ;
- 3.714,91 € bruts de prime de fin d'année 2018 *pro rata temporis* ;
- 23.050,81 € bruts d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;
- les intérêts de retard sur ces montants depuis le 12 septembre 2018.

Il demande en outre la condamnation de FRANKI à modifier les documents sociaux en conséquence et sa condamnation aux dépens.

## **C. FAITS**

1.

Monsieur D a été occupé par FRANKI à partir du 20 avril 2009 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein en qualité de conducteur de travaux.

2.

Le vendredi 7 septembre 2018 à 12h06, Monsieur C conseiller en prévention et responsable qualité, sécurité et environnement, a adressé un e-mail à différents employés, dont Monsieur D en mettant certains membres de la direction en copie.

Cet e-mail est libellé comme suit :

« Bonjour,

*Sauf erreur de notre part, nous n'avons ni TBM<sup>1</sup> (activité) ni visite de chantier vous concernant pour le mois d'août.*

*Pour votre info, vos implications sur le sujet nous permettraient de tendre vers 90% de retour sur un objectif de 100%.*

*Bien à vous. »*

Le jour-même à 22h28, Monsieur C a répondu :

« Ecoute mec,

*Jamais avant toi, aucun conseillé en prévention n'a osé agir comme tu te le permets, ce n'est pas ta prérogative de faire des rappels à l'ordre pour quelle que raison que ce soit, mais à la ligne hiérarchique. »*

---

<sup>1</sup> Tool box meeting.

Les pièces produites par les parties laissent penser que cet e-mail n'a été adressé qu'à Monsieur C et non aux autres destinataires de l'e-mail de Monsieur C

Le samedi 8 septembre 2018 à 7h19, Monsieur C lui a répondu, avec tous les interlocuteurs d'origine en copie :

*« Bonjour  
Je fais mon boulot.  
Si tu as des commentaires, voyons nous avec la Direction.  
Bon week-end.  
»*

Le jour-même à 11h05, Monsieur D a répondu à Monsieur C avec les autres interlocuteurs en copie :

*« Va chier, toi et la direction ! ».*

3.  
Suite à ces échanges d'e-mails, Monsieur S, supérieur direct de Monsieur D, a téléphoné à Monsieur D le samedi 8 septembre et ensuite le mardi 11 septembre.

Monsieur D et Monsieur Si ont chacun relaté le contenu de ces entretiens dans des e-mails du 12 et du 14 septembre 2018. Les parties sont en désaccord quant au contenu de ces entretiens.

4.  
Monsieur D a été licencié pour motif grave par courrier recommandé daté du 12 septembre 2018.

Le motif grave à l'origine de cette décision est décrit comme suit :

*« Le vendredi 7 septembre 2018, vous avez reçu de Monsieur C conseiller en prévention et responsable qualité, sécurité et environnement au sein de la SA FRANKI, un nouveau mail dénonçant l'absence de TBM et de visite de chantier en ce qui vous concerne pour le mois d'août.  
Il ne s'agissait pas des premiers manquements en la matière vous concernant.  
Le 7 septembre, vous avez répondu, par courriel, en des termes particulièrement désobligeants, à Monsieur C  
'Ecoute mec,  
Jamais avant toi, aucun conseillé en prévention n'a osé agir comme tu te le permets, ce n'est pas ta prérogative de faire des rappels à l'ordre pour quelle que raison que ce soit, mais à la ligne hiérarchique.'  
Monsieur C vous a répondu par mail du 8 septembre que si vous aviez des commentaires à faire, il proposait une entrevue avec la direction.*

Ce même 8 septembre 2018, vous avez répondu à Monsieur C en réservant copie de votre mail à l'ensemble de la ligne hiérarchique :

*'Va chier, toi et la direction !'*

Votre message est particulièrement injurieux et désobligeant, tant vis-à-vis de Monsieur C que la direction de la société, à qui vous avez transmis votre mail.

Votre attitude outrancière ainsi que la publicité qui y est donnée sont de nature à rompre définitivement toute confiance de la SA FRANKI.

Il en est d'autant plus ainsi que le rappel qui vous a été adressé le 7 septembre par Monsieur C concernait le processus d'exécution ainsi que les indicateurs de qualité, sécurité et environnement, s'agissant de procédures et de mesures particulièrement importantes que vous deviez respecter en votre qualité de conducteur de chantier.

Vous avez été entendu par Monsieur S ce 11 septembre, à qui vous avez confirmé les faits, sans cependant prendre conscience de leur gravité ; vous avez, par ailleurs, refusé de vous excuser.

*Votre contrat de travail est dès lors rompu, dès ce jour. »*

Ce courrier a été transmis par e-mail à Monsieur D le 12 septembre à 15h10 sur sa boîte-mail professionnelle. Monsieur D prétend qu'il n'y avait alors plus accès.

5.

Monsieur D a contesté ce licenciement par l'intermédiaire de son conseil, par lettre du 12 novembre 2018.

Les conseils de FRANKI y ont répondu le 21 décembre 2018.

Les conseils des parties ont encore échangé quelques courriers officiels.

Chaque partie est restée sur ses positions.

Monsieur D a par conséquent introduit la présente procédure.

## **D. ANALYSE DU TRIBUNAL**

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

#### **1. Position de FRANKI**

FRANKI soutient que Monsieur D a été licencié pour motif grave, en raison :

- d'une part des propos injurieux et outranciers et de son attitude outrancière à l'égard de la Direction, ainsi que de la publicité donnée à ces propos ;

- et
- d'autre part, des manquements en matière de sécurité dont Monsieur D s'est rendu coupable le 7 septembre 2018.

FRANKI estime que ces faits sont constitutifs de motif grave au motif, en résumé, que :

- la sécurité est primordiale dans le secteur de la construction puisqu'il en va de la protection des travailleurs et que le non-respect des dispositions légales à cet égard est sanctionné pénalement ;
- Monsieur D avait été mis en garde dans ses dernières évaluations quant à l'absence de respect de certaines obligations administratives en matière de sécurité ;
- ses e-mails ont ouvertement et publiquement saboté l'autorité et la crédibilité de la direction ;
- les e-mails litigieux ne peuvent être analysés comme un « coup de sang » car Monsieur D a envoyé deux messages à 12 heures d'intervalle et qu'il a refusé de s'excuser malgré la demande de Monsieur S

## **2. Position de Monsieur D**

Monsieur D considère que ses prétendus manquements en matière de sécurité n'ont pas été notifiés à titre de motif grave dans la lettre du 12 septembre. Selon lui, le licenciement est exclusivement fondé sur les propos qu'il a tenus par e-mail les 7 et 8 septembre 2018.

Il conteste que ces propos puissent être qualifiés de motif grave.

A cet égard :

- il invoque l'absence de tout avertissement durant 10 années de carrière chez FRANKI et ses évaluations favorables des dernières années ;
- il invoque le contexte professionnel et personnel difficile dans lequel les faits sont survenus ;
- il conteste que la possibilité de s'excuser lui ait été offerte ; il soutient que le 8 septembre, Monsieur S a refusé d'entendre la moindre explication de sa part, et que le 11 septembre, Monsieur Si lui a demandé de choisir entre un licenciement pour motif grave ou une démission avec prestation d'un préavis.
- il invoque le fait que le règlement de travail de FRANKI ne reprend pas les propos injurieux parmi les faits pouvant être constitutifs de motif grave ; de façon plus générale, il invoque la gradation des fautes telle qu'établie par ce règlement de travail.
- il invoque que FRANKI a reconnu implicitement l'absence d'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la relation contractuelle puisqu'il lui a été proposé de démissionner moyennant préavis.

Il conteste en outre avoir commis le moindre manquement de nature à mettre en péril la sécurité des travailleurs.

### 3. Analyse du Tribunal

#### 3.1. Identification du motif grave

1.

Les parties sont en désaccord sur l'identification des faits invoqués par FRANKI à titre de motif grave dans sa lettre du 12 septembre 2018.

2.

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, « *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.* »

Il est donc indispensable d'identifier quels faits ont été notifiés à titre de motif grave par FRANKI le 12 septembre 2018.

3.

A la lecture du courrier du 12 septembre 2018, il ne fait aucun doute que ce sont les e-mails envoyés par Monsieur D les 7 et 8 septembre qui sont invoqués à titre de motif grave justifiant la rupture du contrat de travail sans indemnité ni préavis.

FRANKI écrit en effet très clairement « *Votre message est particulièrement injurieux et désobligeant, tant vis-à-vis de Monsieur C que la direction de la société, à qui vous avez transmis votre mail. Votre attitude outrancière ainsi que la publicité qui y est donnée sont de nature à rompre définitivement toute confiance de la SA FRANKI.* »

Les manquements de Monsieur D en matière de sécurité ne sont invoqués que comme circonstances entourant les faits et non comme faits constitutifs en eux-mêmes de motif grave.

En effet, FRANKI ajoute ensuite « *il en est d'autant plus ainsi que le rappel qui vous a été adressé le 7 septembre par Monsieur C concernait le processus d'exécution ainsi que les indicateurs de qualité, sécurité et environnement (...)* » (c'est le Tribunal qui souligne).

Cela signifie que les propos tenus par Monsieur D sont considérés par FRANKI comme d'autant plus graves qu'ils ont été émis après qu'un reproche en matière de sécurité lui a été fait par le conseiller en prévention.

Il s'agit donc, selon les termes de FRANKI, d'une circonstance de nature à aggraver la faute de Monsieur D et non d'une faute distincte de la première.

Le Tribunal estime par conséquent que ce sont les propos tenus par Monsieur D. dans ses e-mails du 7 et 8 septembre 2018 qui ont été notifiés à titre de motif grave.

Seuls ces faits peuvent donc aujourd'hui être invoqués par FRANKI à titre de motif grave justifiant le licenciement.

Les manquements éventuels en matière de sécurité pourront tout au plus être pris en considération pour apprécier le caractère fautif ou la gravité des faits invoqués à titre de motif grave (les propos tenus dans les e-mails des 7 et 8 septembre), s'ils sont avérés.

4.

Surabondamment, le Tribunal ajoute que s'il fallait considérer que des manquements en matière de sécurité ont été notifiés à Monsieur D à titre de motif grave dans cette lettre du 12 septembre 2018, encore ces manquements ne pourraient-ils pas justifier le licenciement car ils manquent de toute précision.

A cet égard, le Tribunal rappelle la jurisprudence de la Cour de Cassation selon laquelle la description des faits notifiés à titre de motif grave doit être suffisamment précise pour que le travailleur licencié soit pleinement informé des faits qui lui sont reprochés et afin que le Juge saisi du litige soit à même d'apprécier la gravité du motif invoqué, et de vérifier si le motif invoqué devant lui est le même que celui qui a été notifié au travailleur<sup>2</sup>.

En l'espèce, aucun fait concret, précis et identifiable n'est épinglé en sorte que le Tribunal serait privé de la possibilité de vérifier quel manquement concret en matière de sécurité est à l'origine du licenciement et par conséquent si ce manquement est avéré, s'il constitue un motif grave et s'il a été porté à la connaissance de FRANKI dans les trois jours ouvrables précédant le licenciement.

Le seul fait que la lettre du 12 septembre évoque l'e-mail de Monsieur C du 7 septembre dans lequel celui-ci reproche à Monsieur D. l'absence de TBM et de visite de chantier pour le mois d'août n'est pas suffisant pour considérer que ce sont ces manquements qui sont notifiés à titre de motif grave par FRANKI (d'autant que par cet e-mail, le reproche n'était pas adressé qu'à Monsieur D mais également à certains de ses collègues).

Cet e-mail n'est évoqué que de façon incidente et FRANKI ne reprend pas à son compte le reproche de Monsieur C pour justifier le licenciement.

---

<sup>2</sup>Cass., 2 octobre 2006 (3<sup>e</sup> ch.) RG C.04.0596.N., disponible sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

3.2. Condition de forme - Délai de trois jours

1.

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

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

2.

Les faits notifiés à titre de motif grave ont eu lieu les vendredi 7 et samedi 8 septembre 2018.

Le congé pour motif grave a été notifié le mercredi 12 septembre 2018, soit dans le délai de trois jours ouvrables de la connaissance des faits.

3.3. Condition de fond - Motif grave

1. Rappel des principes

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

*(...)*

*La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; (...). »*

Selon la jurisprudence de la Cour de Cassation, le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait qui est accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui donner la nature de motif grave<sup>3</sup>. Il y a donc lieu de tenir compte de toutes ces circonstances pour apprécier la gravité du motif.

En outre, pour apprécier la gravité du motif, le Juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés

---

<sup>3</sup> Cass., 16 juin 1971, I, p. 992 et J.T.T., 1972, p.37 ; Cass., 21 mars 1968, Pas. 1968, I, p. 897 ; Cass., 28 novembre 1977, Arr. cass., 1978, 349; Pas., 1978, I, 326; Cass., 16 décembre 1979, J.T.T., 1981, 35; Cass., 18 février 1980, J.T.T., 1981, 35; Cass., 13 décembre 1982, Arr. cass., 1982-1983, n° 223; Pas., 1983, I, 459; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, 437; Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, 140; Cass., 26 octobre 2009, Arr. Cass., 2009, 2486.



dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué<sup>4</sup>.

Le Juge apprécie souverainement la gravité du motif. Il n'est pas lié par les mentions reprises à cet égard dans le règlement de travail. Celles-ci peuvent toutefois constituer des indices de l'importance qu'accorde l'employeur au respect de certaines obligations par les travailleurs<sup>5</sup>.

## 2. Application aux faits

1.

Les faits notifiés à titre de motif grave, soit les e-mails des 7 et 8 septembre 2018, ne sont pas contestés. Ils sont établis par les pièces déposées par les parties.

L'e-mail du 7 septembre est très familier et peut paraître assez provocateur dans sa formulation (« *Ecoute mec* »).

Il ne peut toutefois être considéré intrinsèquement comme fautif car :

- Monsieur C , conseiller en prévention, n'est pas le supérieur hiérarchique de Monsieur D . Il est son collègue.
- Monsieur D fait valoir son point de vue d'une façon certes familière mais non de façon insultante ou grossière. En effet, il y a lieu de tenir compte dans l'analyse du vocabulaire et du ton utilisé du fait que Monsieur D est conducteur de travaux et habitué à travailler sur chantier avec des ouvriers, soit dans un milieu où le langage est moins précieux.

En revanche, l'e-mail du 8 septembre est quant à lui sans aucun doute fautif.

En effet, « *L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.* » (article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail).

Lorsque Monsieur D écrit « *Va chier, toi et la Direction !* » dans un e-mail adressé à Monsieur C et à certains membres de la direction et certains collègues, il est non seulement grossier avec l'un de ses collègues mais également vis-à-vis de la direction. Par ces propos, il semble en outre rejeter le dialogue qui lui était proposé par Monsieur C avec la direction pour évoquer les manquements qui lui sont reprochés.

---

<sup>4</sup> Cass., 21 mai 1990, *J.T.T.*, 1990, 435, note J.F. NEVEN; Cass., 12 février 2018, S.17.0030.N; Trib. trav. Bruxelles, 5 décembre 1978, *J.T.T.*, 1978, 359.

<sup>5</sup> C. trav. Liège, 6<sup>e</sup> ch., 25 avr. 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 356; Trib. trav. Mons, 18 déc. 2000, *J.T.T.*, 2001, p. 262.

Cette attitude constitue un manquement contractuel.

2.

Le Tribunal estime toutefois que ce manquement n'est pas d'une gravité telle qu'il rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail.

Les termes « *Va chier* » sont certes grossiers mais ne constituent pas une insulte à l'égard de qui que ce soit.

Il s'agit d'une façon grossière de faire part d'un « ras-le-bol ».

Le Tribunal estime qu'il s'agit d'une réaction impulsive, qui doit être replacée dans le contexte de l'époque, à savoir que :

- Monsieur D était, depuis 18 mois, en charge d'un chantier difficile (la passerelle du Grognon à Namur) qui a duré plusieurs années ; le Tribunal ne peut suivre FRANKI lorsqu'il soutient qu'il s'agissait d'un chantier classique sans difficulté particulière ; la presse a en effet relayé les retards et difficultés rencontrées et les pièces du dossier démontrent qu'il ne s'agissait pas d'un chantier banal qui aurait connu les aléas habituels (e-mail du chef de projet d'EMESA du 14 septembre 2018, e-mails échangés par Monsieur S et un sous-traitant en août 2018 et évaluation de novembre 2017 de Monsieur D qui évoque le démarrage chaotique du chantier et des problèmes de communication) ;
- Monsieur D invoque avec vraisemblance que les frustrations et tensions rencontrées sur ce chantier l'ont contraint à 15 jours d'incapacité de travail du 16 mai au 1<sup>er</sup> juin 2018, ce qui ne lui était jamais arrivé auparavant ; Monsieur S confirme d'ailleurs dans son attestation du 25 mars 2020 que Monsieur D s'était plaint en juin 2018 de ne plus trouver sa place chez FRANKI ; Monsieur D évoquait d'ailleurs dans son évaluation du 23 novembre 2017 dans la partie « *points à améliorer* » qu'il souhaitait davantage de communication en interne ; il est donc avéré que Monsieur D rencontrait à l'époque des difficultés dans l'exécution de son travail, ce dont son supérieur hiérarchique était parfaitement conscient.
- Le personnel s'est vu annoncer par e-mail le 30 août 2018 et lors d'une assemblée générale du 31 août 2018, soit une semaine avant les faits litigieux, le licenciement de Monsieur A, directeur-adjoint.
- L'ex-épouse de Monsieur D a mis fin à ses jours le 5 juillet 2018 (soit deux mois avant les faits) et a été retrouvée morte par leurs deux enfants communs, ce dont FRANKI était informé.

Dans ces conditions, l'e-mail grossier de Monsieur D du 8 septembre 2018 ne peut être considéré comme un refus ferme de discussion ou de collaboration.

Il s'agit seulement d'une réaction impulsive et irréfléchie dans un contexte professionnel et personnel difficile.

Il faut en outre tenir compte, dans l'appréciation de la gravité des faits, de l'ancienneté de Monsieur D et de ses états de service.

Il était conducteur de travaux chez FRANKI depuis 2009.

Il n'a jamais reçu le moindre avertissement.

Il résulte des évaluations de 2012, 2013, 2016 et 2017 que ses compétences étaient appréciées (cotes générales allant de 81,9/100 en 2013 à 73,1/100 en 2017) et que son comportement, en particulier, était évalué positivement. A cet égard, sa franchise est présentée comme l'un de ses points forts et il obtient dans chaque évaluation la cote de 4/5 pour la maîtrise de soi et le respect.

Monsieur D n'était donc pas coutumier de ce type de réactions inadéquates.

3.

Les circonstances invoquées par FRANKI ne sont pas de nature à conférer à la faute commise par Monsieur D la gravité suffisante pour qu'elle puisse être qualifiée de motif grave :

- Publicité des propos

Certains collègues étaient en copie des e-mails litigieux. FRANKI considère que cela est de nature à saper l'autorité de l'employeur.

Certes, ainsi qu'indiqué plus haut, de tels propos ne peuvent être admis et méritent un recadrage.

Ils ne sont en revanche pas de nature à ruiner immédiatement et définitivement toute confiance entre les parties, compte tenu du contexte rappelé ci-dessus.

Monsieur D n'a du reste pas cherché à donner une publicité particulière à son e-mail. Seuls les destinataires de l'e-mail de Monsieur C ont reçu la réponse de Monsieur D en copie.

- Absence d'excuses

FRANKI ne démontre pas que Monsieur D. aurait été invité à présenter des excuses par Monsieur S le 8 et le 11 septembre et que c'est l'absence d'excuse qui aurait entraîné le licenciement.

Monsieur D e conteste formellement.

A l'appui de ses dires, FRANKI ne produit qu'un e-mail de Monsieur Si du 14 septembre et une attestation de Monsieur S du 25 mars 2020.

Ces allégations de Monsieur S ne sont pas concordantes :

- Dans l'e-mail du 14 septembre 2018, Monsieur S soutient que le 11 septembre, il a déclaré à Monsieur D qu'il pourrait éventuellement solliciter de la direction qu'elle soit clément vis-à-vis de lui (en lui laissant 3 à 4 semaines de battements pour qu'il puisse se retourner) uniquement s'il prenait conscience de la gravité des faits et s'il présentait des excuses ;

Alors que

- Dans son attestation du 25 mars 2020, il indique que le 11 septembre, il a déploré de n'avoir pas reçu d'excuses et être face à un cas de faute grave. Il précise qu'il a proposé à Monsieur D (alors pourtant que celui-ci n'avait pas présenté ses excuses) l'alternative d'une démission avec préavis limité (3-4 semaines à convenir) lui permettant de se retourner.

Ces allégations manquent de cohérence en sorte qu'elles ne permettent pas de démontrer que Monsieur D aurait été invité à s'excuser et aurait refusé de le faire.

En revanche, il résulte des dires concordants de Monsieur D et de Monsieur S : que celui-ci lui a laissé le choix entre un licenciement pour motif grave et une démission moyennant préavis.

Que le préavis proposé soit de quelques semaines comme le soutient Monsieur S ou de quelques mois comme le soutient Monsieur D cette proposition confirme que dans l'esprit même du supérieur hiérarchique direct de Monsieur D, les faits commis n'empêchaient pas immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles.

Certes, Monsieur S avait pas le pouvoir de prendre une décision de licenciement à l'égard de Monsieur D et donc n'avait pas non plus le pouvoir de lui laisser le choix entre une démission avec préavis et un licenciement pour motif grave. Il pouvait toutefois recevoir le mandat de FRANKI de faire une telle proposition à Monsieur D. Tel était manifestement le cas en l'espèce puisque FRANKI écrit, elle-même, que Monsieur S a tenu

Monsieur B. (administrateur-délégué) informé de la situation les 10 et 11 septembre (p. 9 de ses ultimes conclusions de synthèse). Le refus de Monsieur D. a d'ailleurs entraîné son licenciement pour motif grave dès le lendemain. Il s'agissait donc manifestement d'une alternative laissée à Monsieur D. par FRANKI, elle-même.

Cette alternative démontre encore qu'il n'y avait pas de rupture immédiate et définitive de la confiance accordée à Monsieur D.

- Manquements en matière de sécurité

Il résulte des évaluations produites que ce sont des manquements exclusivement administratifs qui sont reprochés à Monsieur D. et non des manquements mettant en péril la sécurité des travailleurs. Au contraire, il est précisé que ses chantiers sont bien tenus, que Monsieur D. suit les remarques du SIPPT<sup>6</sup>, que son comportement général est apprécié par celui-ci et qu'il n'y a jamais eu d'accident à déplorer sur ses chantiers.

Ses manquements administratifs ont été constatés par FRANKI dans les différentes évaluations produites et n'ont pourtant jamais donné lieu à un avertissement formel, ce que FRANKI n'aurait pas manqué de faire s'il s'agissait pour elle d'un point essentiel pour maintenir la confiance à Monsieur D.

Suite à l'e-mail de Monsieur A. du 27 août 2018 dont l'annexe mentionne que Monsieur D. reçoit une appréciation de 33% dans le cadre des KPI (Key Performance Indices), Monsieur D. n'a pas reçu le moindre avertissement ou rappel à l'ordre, si ce n'est cet e-mail du 7 septembre 2018 de Monsieur C. l'invitant (ainsi que d'autres collègues) à s'impliquer dans les obligations administratives (TBM et visites de chantier).

Il n'est nullement allégué par FRANKI que les autres employés concernés par ces remarques ont fait l'objet d'une quelconque sanction.

Le Tribunal estime par conséquent que ces manquements administratifs ne sont pas de nature à conférer aux propos du 8 septembre 2018 la gravité suffisante pour constituer un motif grave.

4.

Au regard de ce qui précède, le licenciement pour motif grave n'est pas justifié, les faits n'étant pas de nature à rompre immédiatement et définitivement la confiance que FRANKI accordait à Monsieur D. depuis une dizaine d'années.

3.4. L'indemnité compensatoire de préavis

---

<sup>6</sup> Service Interne de Prévention et de Protection au Travail.

FRANKI ne conteste pas le montant réclamé à ce titre, soit 48.984,23 € brut.

Il sera donc alloué.

## **D.2. PRIME DE FIN D'ANNEE**

FRANKI ne conteste pas que la prime de fin d'année soit due s'il est jugé que le licenciement pour motif grave n'est pas justifié.

Monsieur D<sub>i</sub> se verra par conséquent alloué le montant réclamé à ce titre, soit 3.714,91 € brut.

## **D.3. INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE**

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

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

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

Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal d'effectuer un contrôle en trois temps :

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs du licenciement sont démontrés ;
2. Il doit ensuite vérifier s'ils sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
3. Il doit enfin contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un *employeur normal et raisonnable*.

Le commentaire de cet article, au sein de la CCT n° 109 mérite d'être consulté car il précise l'intention commune des partenaires sociaux.

Il précise que :

*« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. »*

*En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*

*Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »*

Il en résulte que le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et qu'il ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées.

Il ne suffit toutefois pas non plus qu'un licenciement soit lié à la conduite ou l'aptitude d'un travailleur ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Encore le motif invoqué doit-il être légitime, valable, raisonnable <sup>7</sup>.

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

Le Tribunal a décidé que le licenciement de Monsieur D' ne pouvait être justifié par un motif grave car la faute qui lui est reprochée n'est pas suffisamment grave pour justifier une rupture sur le champ sans indemnité ni préavis.

Il résulte en revanche de ce qui précède que le licenciement est basé sur des motifs qui sont établis et qui sont fondés sur la conduite fautive du travailleur.

Exerçant son contrôle marginal, tel que le requiert la CCT n° 109, le Tribunal estime que la décision de FRANKI de procéder au licenciement de Monsieur DI dans ces circonstances n'est pas manifestement déraisonnable.

---

<sup>7</sup> Trib. Trav Liège (division de Dinant), 21 mars 2016, RG n°14/1188/A, inédit, cité par S. GILSON, et F. LAMBINET « *Fifteen shades of CCT 109 les 15 degrés du « manifestement déraisonnable* », in Droits du travail tous azimuts, cup 9/12/2016, p. 350

En effet, un employeur normal et raisonnable placé dans les mêmes circonstances, pouvait prendre la décision de mettre fin au contrat de travail de Monsieur D

Le choix du licenciement pour motif grave est déjà sanctionné par l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur D ; sera par conséquent débouté de sa demande d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable.

#### **D.4. DÉPENS**

En vertu de l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le Juge, si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

Tel est le cas en l'espèce.

Le Tribunal estime par conséquent qu'il y a lieu de délaissier à chaque partie ses propres dépens.

#### **E. DECISION DU TRIBUNAL**

**LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,**

**Dit la demande de Monsieur D recevable et partiellement fondée,**

**Condamne la S.A. FRANKI à payer à Monsieur D**

- 48.984,23 € bruts d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 3.714,91 € bruts de prime de fin d'année *pro rata temporis* pour l'année 2018;
- Les intérêts moratoire au taux légal sur les sommes précitées depuis le 12 septembre 2018 jusqu'à complet paiement.

**Dit la demande d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée.**

**Dit que chaque partie supportera ses propres dépens.**

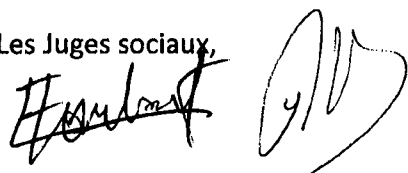
Ainsi jugé par:

Mme Stéphanie BAR,  
Mr Yves RENTMEISTER,  
Mr Etienne LOMBART,

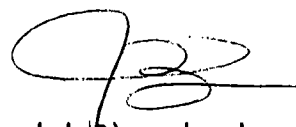
Juge, présidant la Chambre,  
Juge social au titre d'employeur,  
Juge social au titre d'employé,



Les Juges sociaux,



Le Juge,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la 2<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du Travail de Liège - division Liège, le **QUATRE JANVIER DEUX MILLE VINGT ET UN**, par Mme Valérie JACQUEMIN, Juge présidant la Chambre, (article 782 bis al 2 CJ),

assistés de Nathalie MAGOTTE, Greffier.

Le Greffier,



Le Juge.

